

東北大学歯学部一般選抜における面接試験導入の効果

倉元直樹* ・ 久保沙織* ・ 服部佳功**

*: 東北大学高度教養教育学生支援機構 **: 東北大学大学院歯学研究科

1. 問題

1.1. 入学者選抜における面接試験導入の背景

東北大学歯学部では、令和3年度(2021年度)入試から一般選抜前期日程試験において新たに面接試験を導入した。最初にその背景について簡単に触れることとする。

わが国の大学入学者選抜政策の方向性は、長年の間「多様化」というキーワードで特徴づけられてきた。中でも「評価尺度の多元化」の一環として学力検査以外の選抜資料を積極的に入試に取り入れることが推奨されてきた。さらに、昨今の入試改革政策の起点となる高大接続答申(中央教育審議会, 2014)では、学校教育法第30条②で小学校の規定として掲げられている「学力の3要素(知識・技能, 思考力・判断力・表現力, 主体性)」を大学入試においても評価すべきとした。その結果, 大学独自で実施する個別試験に, いわゆる「主体性」の評価が求められるようになって現在に至っている。実施可能性の面から議論の焦点となった選抜方法は主としてポートフォリオや調査書の評価のような書類審査であったが, 面接試験も学力の3要素の「主体性」に関する有力な評価方法の一つと言える。

ところで, 歯学部を含む医療系の教育プログラムでは, 医療職としての適性に欠ける学生の存在が, 長年, 課題となってきた。歯科医師免許は医師免許と並ぶ高度な業務独占資格であり, 大学に設置されている6年制の歯学部を修了して国家試験の受験資格を得たうえで, 国家試験に合格して歯科医師免許を得ることが, 資格を得る唯一の手段である。そのため, 進学先として, 比較的人気がある分野の一つとなってきた。結果的に適性とは無関係に, いわゆる偏差値の高さで進学先を選ぶ志願者が多いとみられる。さらに, 受験直前に医師への道を断念し, 歯学部へ変更する者も多い。歯学部の教育内容は歯科医学分野での教育研究者育成と歯科医師の養成に限られるため, 高い能力を保持していたとしても進路の修正は難しい。それゆえ, 医療系の教育に携わる関係者の間には, 最初から適性に欠ける志願者を入学させないことが, 教育を施す側にとっても本人にとっても互いに望ましい, という考え方が根強く存在している。学力検査や書類審査で効果的に情意面での適性を判別する簡便で適切な方法論は存在しないため, いきおい, 面接試験にその役割が求められることになる。

1.2. 東北大学歯学部の入試における面接試験とその設計

多様化した入試制度の下, 東北大学歯学部ではAO入試において面接試験を実施し, 経験を蓄積してきた。平成12(2000)年度に第1次選考に大学入試センター試験を課す「AO入試Ⅲ期(当時, 募集人員10名)」を導入して以来, AO入試では20年以上にわたって面接試験の実施経験がある。さらに, 平成30(2018)年度からは第1次選考で独自の筆記試験を課す「AO入試Ⅱ期(令和3(2021)年度入試の募集人員8名)」が加わった。従来のAO入試が総合型選抜と呼称されるようになった現在でも, 総定員53名のうちの16名を2種類の「AO入試(総合型選抜)」で募集している。AO入試は歯科医学分野に意欲と関心が強い第1志望の志願者を募集する入試区分であるため, 志願者の適性を積極的に評価(ポジティブ評価)することを目的とした面接試験が実施されてきた。さらに, 東北大学入試センター(以後, 「入試センター」と略記する)の協力の下, 毎年, 受験者が定量的な分析が可能と思われる数に達するAO入試Ⅲ期では実施後に面接試験の統計的な分析による評価を行って

おり、おおむね安定した結果が得られている。

一方、一般選抜では学部のアドミッションポリシーで「求める学生像」を明示しているものの、「出願基準」は学部ごとに設けられていないため、出願基準には歯学教育に対する適性が含まれていない。結果的に、面接試験に求められる機能はAO入試とは対照的に歯学教育への不適格性といった側面に対する評価（ネガティブ評価）が求められることになる。したがって、一般選抜の面接試験の設計にはAO入試の面接試験とは異なるコンセプトと評価方法で組み立てる必要がある。

面接試験に対する期待が大きい一方で、妥当性、信頼性の高い面接試験の開発は困難である。測定すべき能力・資質は「将来の歯科医師、歯科医学研究者としての適性」という茫漠としたものであり、事後の検証も困難である。さらに、受験者は合格を目指して面接の訓練を行ってくることも想定される。他に本務を抱えた教員が面接員として短い打合せで面接業務に当たらずを得ず、過大な期待は寄せられない。したがって、東北大学歯学部では受験者が一定程度、面接に対してテクニカルな対応を行ってくることを想定したうえで、複数の面接員を配置し、明らかな差異を正確にとらえること、すなわち、信頼性の向上を志向してきた。また、選抜資料全体の中での位置づけとしては、面接試験を重視しすぎず、あくまでも他の選抜資料で得られた成績によって合否ボーダー付近に僅差で並ぶ受験生のうち、より適性がある者を高く評価する、という「適度な効果」への期待を心がけてきた。

2. 目的

本研究は、東北大学歯学部一般選抜における初年度の面接試験について、入試データの入学者選抜資料としての性能について総合的に評価することを目的としたものである。なお、面接試験の具体的な内容、評価基準等は公表できない事項であり、分析の対象ともしない。

3. 方法

3.1. 面接の設計と実施

新たな設計による面接を導入するにあたり、東北大学歯学部と東北大学入試センターが共同で準備作業を進めた。AO入試の企画、実施を通じて日頃から交流があり、意思疎通がスムーズであるため、課題と方向性については互いにポイントを再確認する程度であった。面接時間や面接員数、同時並行で実施を行う面接室の数など、外形的な規格は歯学部が提案した。具体的な採点基準、評価シート、配点、面接マニュアル等の原案は入試センターが複数案を作成し、最終決定は歯学部で行った。

3.2. 面接員との事前打合せ

毎年、2度行われるAO入試の実施に当たっては、会議形式の事前打合せ兼面接員FDが実施されてきたが、一般選抜は志願者数が多いため、面接員として関わる関係者の数も多くなる。未経験の面接員も多い。経験者であってもAO入試の面接との異同に関する認識は重要な確認事項となる。そこで、説明会形式の事前打合せを設けることとした。講師は入試センター教員が務めた。事前打合せの様子は収録され、欠席者には事後に動画を視聴することによって事前打合せへの参加とした。

3.3. 面接室の構成と面接点の算出

多数の受験生に面接試験を実施するため、複数の面接員で構成される複数の面接室が設けられた。各受験者はそのうちの一つに割り当てられて受験する。面接点は、当該面接室で面接員として実施に当たる個々の採点者が独立に採点したうえで素点から換算し、それを合算した得点で定められる。なお、採点基準については緩やかなガイドラインを定め、実施後の対応付けは行わないこととした。

3.4. 分析の観点

面接試験の性能評価について絶対的基準は存在しない。本研究では、主として平成12(2000)年度入試からの分析結果が蓄積されているAO入試Ⅲ期との比較において検討することとした。なお、AO入試Ⅱ期については導入されてからの年次も浅く、第1次選考を通過する志願者が少数で定量的な事後評価が難しいため、利用しない。また、欠席者は分析対象から除く。追加合格者が生じた場合、分析上は不合格とみなして処理を行う場合がある。

4. 結果

4.1. 基礎分析

4.1.1. 受験者数等

令和3(2021)年度入試の東北大学歯学部³⁾の定員は53名、うち一般選抜前期日程の募集人員は37名、志願者数が115名、志願倍率は3.1倍であった。第1段階選抜は全員合格したが、個別学力試験欠席者が20名生じ、第2次選考の受験者は95名、合格者数は45名、実質倍率は2.1倍となった。

4.1.2. 評価の公平性

各面接室の素点平均点は、全体の素点分布に基づき標準化した値で最小値が-0.315、最大値が0.349であった²⁾。なお、欠席者が存在するため、各面接室の受験者数は必ずしも同一ではない。

4.1.3. 評価の精度(一致度)

同一面接室内の各面接員の評価の一致度については、一般化可能性係数として解釈可能な相関係数系の指標を用いた。AO入試Ⅲ期では、毎年、面接結果の一致度は筆記試験並みに高く、最大値で0.93、中央値で0.76であった。本研究のデータと合わせ、昇順に並べてパーセンタイル順位を比較した。その結果、最小値が5.8パーセンタイル、中央値が13.5パーセンタイル、最大値が59.6パーセンタイルとなり、全体的にAO入試Ⅲ期ほどの精度は得られなかった。一方、同室の面接員との相関係数を同様の方法で分析した場合、最小値が35.0パーセンタイル、中央値が50.0パーセンタイル、最大値が90.7パーセンタイルとなり、AO入試Ⅲ期と比較して遜色ない結果であった。したがって、評価の精度の問題は個々の面接員の評価ではなく、一室の面接員数に起因することが分かった。

4.2. ネガティブ評価としての特徴

前期日程試験の面接では、「適格性」よりも「不適格性」がより強く反映された評価が期待されている。したがって、評価が適正に行われているならば面接点は負に歪んだ分布となる。換算点を用いて分析した結果は、最小値が-1.53、中央値が-0.77、最大値が-0.31であり、全ての面接室の評価が負に歪んだ分布となった。AO入試Ⅲ期のデータと合わせ、パーセンタイル値を比較したところ、最小値が6.7パーセンタイル、中央値が23.3パーセンタイル、最大値でも40.0パーセンタイルと、全て中央値よりは負に歪んだ分布となった。ネガティブ評価としての特徴がみられる結果となった。

4.3. 影響力

4.3.1. 配点比と共分散比

令和3(2021)年度入試AO入試Ⅲ期の面接試験の配点⁴⁾は1,050点満点中200点であり、配点比にして19.0%である。一方、前期日程の配点は1,300点満点中の100点であり、配点比は7.7%とAO入試Ⅲ期よりもさらに小さい。配点比が見かけの影響力指標であるのに対し、実質的な影響力は共分散比で示すことができる。前期日程面接試験の共分散比は0.80%と極めて小さかった。一方、AO入試Ⅲ期は最小値が0.47%、中央値が6.79%、最大値が62.69%であり、最小値に近い値であった。

4.3.2. 合否入替り率

面接試験での合否入替りが1名あり、合否入替り率としては2%であった。AO入試Ⅲ期においても各年度の合否入替りは0～2名であり、合否入替り率に換算した場合、最大でも20%である。

4.4. 妥当性の検証

「共通テストの成績」「個別学力検査の成績」「調査書評定平均値」「主体性チェックリスト合計点」の4変数を説明変数、面接点(換算点)を従属変数として重回帰分析を行った。回帰モデルは有意(修正済決定係数は.14)であり、「調査書評定平均値」と「主体性チェックリスト合計点」において、有意水準5%で正の回帰係数が得られた。

5. 考察

大学入学者選抜は他に本来業務に携わる多くの関係者が関与する営みである。業務の多忙化が加速する折、面接試験の準備に労力と時間を割くことは不可能である。東北大学歯学部においては、前期日程試験への導入に際して、説明会形式で効率的な面接員事前打合せを行った。その結果、個々の面接員の判断ではAO入試Ⅲ期に引けを取らない高い一致度が得られた。講演会方式の面接員事前訓練は有効に機能したと言える一方で、面接室単位でみた場合、AO入試Ⅲ期並みの高い精度を確保するには面接員数を増やさなければならず、実質的な解決は難しい。共分散比と合否入替り率から、影響力は小さく抑えられており、合否ボーダー層の入替えという目的には合致していた。精度の向上が困難である以上、面接試験の影響力は、今後も小さく抑えることが必要となるであろう。

ネガティブ評価という一般選抜の面接試験の特徴も、歪度から見ると目的が達成されたと言える。具体的方法は詳らかにできないが、個々の面接員に負荷をかけずに換算方式を工夫した成果が出た。

さらに、限定的ではあるが、勤勉さや情意面を評価することを目的とした選抜資料との相関関係から、一定程度の妥当性も示された。なお、本来の目的に鑑みれば、技術的に大きな困難が伴うことが予想されるが、本格的な妥当性の検証は、何らかの形で将来の成果を指標とした予測的妥当性の文脈によって行う必要があると思われる。

以上のことから、新しく導入された面接試験は当初の目的を達することができたと思われる。

注釈

- 1) 第1著者と第2著者の所属は冒頭に記載した通りであるが、入試業務は「東北大学入試センター」という名称の業務センターの下で実施している。
- 2) 素点平均点ほか、業務上秘匿すべき非公開情報の数値は詳らかにできない。
- 3) 令和3年度東北大学入学者選抜要項によれば、AO入試Ⅲ期においては出願書類の評価が面接点に含まれる。前期日程試験の場合、そのような記載はない。

謝辞

本研究はJSPS科研費20K20421の助成を受けたものである。

付記

本研究は「人を対象とした研究」に該当するが、入試業務に関連する内容であり、個人情報も含まれないため、東北大学高度教養教育・学生支援機構倫理審査委員会の所掌には含まれない。本研究は東北大学入試センター長の許可の下で遂行したものである。

連絡先：倉元直樹 (ntkuramt@tohoku.ac.jp, 会員番号11000029)