

東北大学歯学部一般選抜における面接試験の機能

倉元 直樹*, 久保 沙織**, 服部 佳功***

* 東北大学大学院教育学研究科／東北大学高度教養教育・学生支援機構

** 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

要旨：本研究では2021（令和3）年度入試で一般選抜前期日程試験に導入された東北大学歯学部の面接試験に対して入試データを用いて妥当性や信頼性の検討を行った。最初に導入の背景について、大学入学者選抜の多様化及び主体性評価に関わる政策、歯学部の志願者集団の特性等の側面から説明を加えた。東北大学歯学部はAOⅢ期で20年以上面接試験を実施してきたが、一般選抜は目的が異なるため、独自に設計する必要がある。受験者数や試験時間の制約も厳しい。分析ではAOⅢ期データとの比較を行った。面接室単位の信頼性はAOⅢ期より低かったが、面接員個人単位の一一致度は遜色なかった。換算点の分布から、ネガティブチェックの特徴も検出された。さらに、他の選抜資料との関係について主成分分析を行ったところ、主体性合計点、調査書平均点に近い付置が得られた。以上のことから、新規に導入された面接試験は当初の目的を達成したと評価できる。

キーワード：大学入試、面接試験、歯学部、主体性、信頼性、妥当性

1. 問題

東北大学歯学部では2021（令和3）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。本研究では初年度における面接試験の機能について定量的に分析し、妥当性や信頼性について検証した。

最初に面接試験導入の背景について述べる。

1.1. 選抜資料の多元化に関する問題

1.1.1. 大学入学者選抜における多様化政策

わが国の大学入学者選抜政策の方向性は「多様化」というキーワードで特徴づけられる。大学入学者選抜における多様化への意向は、国の大学入学者選抜のガイドラインである大学入学者選抜実施要項（以下、「要項」と表記する）¹⁾に明示されている。冒頭の「基本方針」には「入学者に求める力を多面的・総合的に評価・判定する」「入学志願者の能力・意欲・適性等を多面的・総合的に評価・判定する」「多様な背景を持った学生の受

入れに配慮する」「入試方法の多様化、評価尺度の多元化に努める」と、多様化に向けた大学の努力義務が強調されている（文部科学省高等教育局長, 2021）。

多様化政策は伝統的なものであるが、現状に即応した政策とは言い難い面もある。天野（1992）はすでに1990年代初頭の段階で、日本の大学入学者選抜における「多様化」という言葉を「錦の御旗」と称し、疑問を投げかけていた。30年ほど経過した現在も多様化政策は脈々と受け継がれ、わが国のみならず東アジア諸国で共通に大学入学者選抜に対する改革理念の基底に置かれている（倉元・尹, 2021）。

倉元・當山・西郡（2008）は、大学入学者選抜における多様化には実質的に「選抜資料の問題」「学生集団の問題」「受験機会の複数化」が含まれると整理した。学生集団の問題は「多様な背景を持った学生の受け入れ」と表現されている。受験機会の複数化は、要項の「入試方法」の節に「一般

選抜のほか、各大学の判断により、入学定員の一部」に「総合型選抜」「学校推薦型選抜」²⁾等の「多様な入試方法を工夫することが望ましい」とされている（文部科学省高等教育局長、2021）。

本研究に直接関わるのは選抜資料の問題である。各大学には個別試験で多面的・総合的な評価を実現するために評価尺度の多元化が求められ、学力検査以外の様々な評価手法を取り入れることが推奨されている。評価尺度の多元化は一般選抜にも適用され、「調査書の内容、学力検査、小論文、・・・（中略）・・・入学志願者本人の記載する資料等により、入学志願者の能力・意欲・適性等を多面的・総合的に評価・判定する入試方法」と規定されている。さらに「入学志願者本人が記載する資料等」の「等」に含まれる選抜資料として具体的に「エッセイ、面接、ディベート、集団討論、プレゼンテーション、各種大会や顕彰等の記録、総合的な学習の時間などにおける生徒の探究的な学習の成果等に関する資料やその面談等（傍点筆者）」が記載されている（以上、文部科学省高等教育局長、2021）。

1.1.2. 多元的な評価尺度と主体性の評価

次に、本研究において分析指標として用いられる調査書と主体性評価チェックリストについて触れておく。

政策的に推奨されてきた評価尺度の多元化だが、評価が期待されるべき資質・能力の内実は判然としない。欠けているのは評価方法の技術的側面に関する測定論的議論である。一般論として、評価・判定すべき資質が多岐にわたるほど、評価方法の構築は困難となる。特に、情意的な資質は能力的な資質よりも評価が難しい。詳細な選抜資料を集めると測定の妥当性や信頼性が増すと期待されがちだが、それは新たな問題をも引き起こす。例えば、評価に要するコストである。ハイステークスな場面に採用された評価方法が学習行動それ自体に影響を与える悪しき遷及効果の惹起もある。

調査書は一般選抜における選抜資料の例示の冒頭に掲げられている。戦前から活用に期待を寄せられ、利用が推奨してきた。一方、「学校によって評価基準が異なる」「同一学校でも教師によっ

て評価基準が異なる」「学校差が現存しており、相互の比較が困難である」「卒業年次によって評価基準が異なる」「卒業後の学力変化が認められない」といった測定技術的課題が解決できず、利用が進まないことも古くから認識されてきた（増田・徳山・斎藤、1961, p.195）。「学校推薦型選抜」は「出身高等学校長の推薦に基づき、調査書を主な資料」とする選抜方法であり、推薦枠の拡大によって必然的に調査書の利用も拡大してきたが、増田他（1961）で指摘された課題は解消されていない。推薦入試やAO入試の拡大により、総体として評定が甘くなる「グレード・インフレーション」も生じている（倉元、2015）。評定平均値のような学力に関わる項目以外の要素は、そもそも重視されてこなかった（富永・大久保、2004）。

多元的な評価尺度によって評価が期待される資質について一定の方向付けを与えたのは、いわゆる「高大接続改革」と称される今般の大学入試改革政策である。その起点となる中教審答申（以後、「高大接続答申」と表記する）（中央教育審議会、2014）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）」を大学入学者選抜にも適用し、評価すべきであるとした。中でも「主体性を持ち、多様な人々と協働しつつ学習する態度（以下、『主体性』）」の評価は、各大学が独自に実施する個別試験の中に位置づけられた。当初はデジタル技術の発展を背景に、電子ポートフォリオに対して選抜資料としての期待が寄せられ、導入が推進された。しかし、資料作成にかかる膨大な手間や評価技術について十分な検討に至らないままに導入計画が推進されたため、実施を目前にして問題が噴出した。個人情報保護に関わる疑惑や選抜に有利になることを目的としてポートフォリオに書き込む活動を誘発する遷及効果の問題、活動に影響を与える地域差や所得間格差の問題など、様々な問題点が取り沙汰されたが、最終的には利用大学数が確保できなかつたことなどから2020（令和2）年7月には「Japan e-Portfolio」を運営する予定だった一般社団法人教育情報管理機構の運営認可が取り消されるに至った。大学入学者選抜資料の観点から捉えると、選抜資料の精緻化を追求するあまり評価コストや遷及効果を無

視した結果として引き起こされた必然的な帰結と言える。

以上のように、方法論的に解決困難な課題を抱えたまま、「各大学の入学者受入れの方針に基づき、調査書や志願者本人の記載する資料等をどのように活用するのかについて、各大学の募集要項等に明記（文部科学省高等教育局長、2017）」することが求められるようになった。特に、主体性の評価が「一般入試の課題」として挙げられため、各大学は一般選抜における主体性の評価という難題に取り組まざるを得なくなった。

この指針を受け、東北大学では2021（令和3）年度入試から一般選抜において5項目の自主申告制のチェックリストを設け、「合否ラインに並んだ場合、チェックリストによる主体性評価が高い志願者を優先的に合格」させることとした。チェックリストが「志願者本人の記載する資料」であり、その裏付けとして調査書を用いる、という位置づけである。志願者は、出願の際に自らの取組状況を振り返り、出願用ウェブサイトに示される「(A) 高校における学習活動に主体的に取り組んできた」等の5項目に対し、自分が該当すると考えた場合にチェックボックス「□」をマークすることが求められる（東北大学、2018, 2019a, 2020a）。

このチェックリスト方式には理論的なバッケージボーンが存在する。1つは動機づけの発達に関する理論である（宮本、2019）。もう1つは自己調整学習の理論である（鈴木、2019）。以上のことから、抑制的な利用方法で自己内省の結果を大学入学者選抜のプロセスに取り入れることとなった。チェックリストによる自己申告方式は調査書の記載を根拠資料とすることから、募集要項への明記という課題もクリアしている。受験生にも大学側にも過度な負担が掛からないという意味で画期的な選抜資料である。

1.1.3. 面接試験における方法論的困難

面接試験の利用も期待されているが、他の評価手法と同様に方法論的課題が山積している。面接試験は「主観的な評定による採点」が行われる評価手法であり、妥当性や信頼性の面では面接員の存在に特別な配慮が必要となる。あらかじめ評定

する特性や質問内容の標準、評定基準を定めておかなければならぬ。面接員の「個性」は評価尺度の機能を損なう誤差要因となる。したがって、面接員には自らの考え方とともに、定められた評定基準に沿った評定を行うことが要求される。設計した通りに機能する面接を行うためには事前に訓練を行っておくことが重要である（以上、二村、2007）。当然、受験者は合格を目指して面接試験に対する訓練を行ってくると想定されるが、通常、実際の入学者選抜場面では、エキスパートの面接員は存在しない。他に本務を抱えた教員が面接員となるため、短い時間の打合せだけで業務に当たらざるを得ない。面接試験における受験者の反応が日常生活の延長線上にあるのか、面接場面を想定した作為的なものなのかを瞬時に見分けるのは難しい。以上のような困難を熟知し、面接試験の役割と方法論的限界を考慮した上で面接試験を設計する必要がある。

1.2. 歯学部の志願者集団に関する問題

1.2.1. 歯学部志望者の特徴と選抜における課題

主体性評価に関わる最近の教育政策に加え、大学入学者選抜における情意面の評価は歯学部を含む医療系の教育プログラムでは大きな課題とされてきた。医療職への適性に欠ける学生の存在が、長年、教育上の課題となってきたからである。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て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。進学先としては比較的人気がある分野の1つと見られ、その結果、適性とは無関係にいわゆる偏差値の高さを主たる理由として進学先を選ぶ志願者も一定程度は存在する。

加えて、歯学部には他の医療系のプログラムには見られない特殊な事情がある。深刻なレベルの不本意入学の問題である。それは、元々医学部医学科を志望しながら、受験直前に医師への道を断念して歯学部へ進路変更する者が多いことに由来する。東北大学の大半の学部では、入学者のうち第1志望で入学する者の割合が軒並み80%を超えており、例外は、経済学部、理学部と歯学部だが、経済学部と理学部は一般選抜で後期日程を実

施している。後期日程では合格者の大半が他大学を第1志望とする者で占められる。歯学部は2006(平成18)年度入試を最後に、後期日程を廃止している。それにもかかわらず第1志望比率が70%に達しない。かつて後期日程を実施していた時期に志願者の前期日程の併願先を調べたところ、その7割程度は医学部医学科であった(倉元・市川, 2015)。後期日程における歯学部の志願者の大半が、元々は医学部医学科が第1志望の志願者であったことが、このデータからも明らかとなっている。

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。そのため、いったん入学してしまえば、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、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、という考え方方が根強く存在している。

1.2.2. 東北大歯学部へのAO入試の導入と拡大

以上のような問題を軽減し、可能な限り歯科医学を第1志望として志す志願者を獲得するため、東北大歯学部が取った戦略はAO入試の利用である。

東北大歯学部は国公立大学におけるAO入試の先駆け的存在である。国公立大学に初めてAO入試が導入された2000(平成12)年度入試から工学部とともにAO入試を導入した。推薦入学(当時)をAO入試に切り替えた工学部に対して、歯学部は新規の導入である。背景には、志望と適性の問題があった。歯学部は大学入試センター試験(以後、「センター試験」と表記する)を課すAO入試Ⅲ期³⁾のみを導入した。工学部がAO入試Ⅲ期の出願資格に制約を掛けず、卒業見込み生徒(以後、「現役生」と表記する)と既卒生徒(以後、「浪人生」と表記する)の双方から募集したのに対し、歯学部が出願資格を現役生のみに限ったことにも同じ理由がある。当時の歯学部は一般入試前期日程、後期日程という一般入試で入学者選抜を行っていたが、入学者の約7割がセンター試験後に志願先を決定した者で占められていた。さらに、浪人生が全体の8割以上を占め、2浪以上の浪人を経験したいわゆる多浪生も他学部と比較して極端に

多かった。浪人生のほとんどが、医学部医学科への志望を直前で諦めて歯学部に入学した学生と見られていた。AO入試をいち早く取り入れて意欲のある現役生を確保しようとしたのには、入学者の歯科医学教育に対するモティベーションを上げたいという狙いがあったと言える。

AO入試の導入により、期待されていた現役生の確保には成功した。成績の面でも、センター試験の最低点で比較した場合、AO入試Ⅲ期の合格者が一般入試の合格者よりも30点以上上回っており(倉元・奥野, 2001)、現在でもこの傾向は継続している(倉元・市川, 2015)。追跡調査の結果においても全体としてAO入試入学者の成績の平均が一般入試入学者の平均を上回っている(倉元・大津, 2011; 宮本, 2019)。未発表のデータであるため詳らかにはできないが、新入学者対象アンケートによれば、一般入試のみを受験して入学した学生と比較して、AO入試から受験してきた学生は毎年約15~20%程度、第1志望比率が高いのが全学的な傾向となっている。

東北大では2016(平成28)年度入試から募集人員の30%を目標値に置いたAO入試の募集人員の拡大が始まり、2021(令和3)年度入試に30%を達成するまで続いた。歯学部でも2018(平成30)年度入試に現役生を対象としたAO入試Ⅱ期を新たに導入した。同時にAO入試Ⅲ期では出願資格を従来の現役生に加えて一浪生まで拡大した。2022(令和4)年度入試の時点では募集人員53名の内訳はAO入試Ⅱ期が6名(11.3%)、AO入試Ⅲ期が10名(18.9%)、一般選抜前期日程が37名(69.8%)となっている。

1.2.3. 一般選抜における課題と面接試験の導入

AO入試で入学する学生は高く評価されており、戦略の方向性に大きな異論はない。一方、AO入試は手間がかかり、負担となるため、野放団に拡大することはできない。そのため、募集人員の7割を占める一般選抜においても主体的に歯科医学を学ぶ態度について、一定程度評価することが求められるようになってきた。

歯学部のAO入試の選抜方法には、長年工夫が施されてきた。AO入試は学部がアドミッション・ポリシーに基づいて選抜方法をカスタマイズする

ことが可能な仕組みだからである。それゆえ、逆に全学で統一した方法で実施される一般入試の選抜方法の改善は学部レベルでは見過ごされてきたきらいもある。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他に存在しないため、面接試験にその役割が求められることになる。他大学の歯学部が一般入試において次々と面接試験を導入する中、面接試験を課さない一般入試を実施していることが志願者から見た東北大学の歯学部の特色となっていた。その結果、面接試験に不得意感を抱く受験生をことさらに引き付けているのではないか、との懸念も意識されるようになってきた。

東北大学においては、一般入試における面接試験は他学部に波及しない例外として、従来から医学部医学科及び保健学科看護学専攻で実施してきた。医学部保健学科の残る2専攻（放射線技術科学専攻及び検査技術科学専攻）でも2011（平成23）年度入試には面接試験が導入され、10年あまりが経過している。東北大学歯学部が一般選抜で面接試験を実施しないのが難しい状況が作られてきた。その意味で、主体性評価を含む高大接続改革の導入年度とされた2021（令和3）年度入試は、面接試験の導入に踏み切る好機となった。

1.3. 一般選抜の面接試験における設計上の工夫

1.3.1. 選抜における面接試験の位置づけと評価指標

AO入試Ⅲ期の選抜方法は大学入学共通テスト（以後、「共通テスト」と表記する。なお、2020〔令和2〕年度入試まではセンター試験）と面接試験を主たる選抜資料としている。共通テストの成績に基づく第1次選考を実施し、その合格者に対して第2次選考で面接試験を実施する。出願書類の評価は得点化せず、評価結果は面接点に反映される、というのがAO入試Ⅲ期の基本的な評価方針である。AO入試Ⅱ期では、共通テストの代わりに独自の筆記試験を課す（東北大学、2021）。選抜の透明性、公正性を確保するため、東北大学の学部入試では基本的に個別の選抜資料それぞれに重みを与えて加算した合計得点の順位で合否を決する「総合得点方式」を取っている。したがって、個々の選抜資料に対して全体の中でどの程度の重みを与えるかという点は、公表資料としては「配点」

で示される。

2021（令和3）年度入試における東北大学歯学部の一般選抜前期日程では、大学入学共通テストには450点、個別学力試験には850点が配点され、計1,300満点として採点されている。面接試験は個別学力試験に含まれ、100点満点である。全体の7.7%（100/1,300）が面接試験の占める事前に定められた配点上の重みである。AO入試Ⅱ期の第2次選考では筆記試験が800点、面接試験が200点、計1,000点満点であり、面接試験の重みは20.0%（200/1,000）となっている。AO入試Ⅲ期の第2次選考では大学入学共通テストが850点、面接試験が200点、計1,050点満点であり、面接試験の重みは19.0%（200/1,050）となっている。

合否を決定的に左右するような大きな重みをもつ選抜資料を「主要な選抜資料」、合否判定における比重が軽い選抜資料を「補助的な選抜資料」と呼ぶとすれば、各入試区分ともに面接試験は配点比から見て補助的な選抜資料の位置づけである。合否を大きく左右する主要な選抜資料と位置付けられる評価尺度には、より高い精度と綿密な設計が求められる。情意的側面を測定する面接試験は評価ツールとしての妥当性や信頼性の確保は難しいが、補助的な選抜資料の位置づけであれば、個々の面接員の事前訓練の必要度も設計上の精密さも過度に高い水準を求められることはないと。

以上のような認識に基づき、東北大学歯学部では主としてAO入試Ⅲ期の実施方法が工夫されてきた。受験者数が定量的な分析が可能な程度の人数に達すると考えて、東北大学入試センターの協力の下、毎年、実施後に合否入替り率を含む面接試験の統計的な分析による評価が行われてきた。選抜資料全体の中での位置づけとして、面接試験が重視され過ぎずに「適度な効果」を発揮しているかどうかのチェックが行われてきた。

その1つが共分散比の指標に基づく実施後の実質的な重みの検証である（竹内、1986）。合計得点との相関係数が負の値にならない限り、全得点に占める各部分得点の影響力として得られた値をそのまま比率として解釈できるのが共分散比の利点である。もう1つは「合否入替り率」の指標による確認である。合否入替りは一般の面接員にも理解しやすい。すなわち、「センター試験や独自の

筆記試験で得られた成績によって合否ボーダー付近に僅差で位置づけられた受験者のうち、結果的により適性がある者が高く評価されることで合否が入れ替わる場合がある」ことが面接試験を実施する意義である、という形で実施に携わる構成員の共通理解が図られてきた。原理的には総合得点方式の下では選抜資料は同時に利用されるが、合否入替りの考え方は仮想的に選抜資料を逐次的に適用する。合格者数を固定して一方の資料での仮合格者を決定し、それにターゲットとなる選抜資料を加算することによって「合否入替り率」を算出するという考え方であり、大学入試の分析では伝統的に選抜資料の効果として用いられてきた(例えば、垂水・山本, 1999)。なお、一般選抜における共通テストと個別学力検査のように、実際に逐次的に選抜資料が課される場合もある。

1.3.2. アドミッション・ポリシーと面接試験の設計

東北大歯学部のアドミッション・ポリシー⁴⁾は、大学入学者選抜要項等、受験生の目に触れる公表資料の冒頭に掲げられている。学部入試に関わるアドミッション・ポリシー構成は、全学を通じての「東北大歯学部の理念」「東北大歯学部の特徴」「東北大歯学部志願者に求める学生像」が示され、その次に「東北大歯学部の入試方法(学部)」が示されている。その他に各学部のアドミッション・ポリシー、当該学部のAO入試Ⅱ期及びⅢ期のアドミッション・ポリシーが加わる、という構成になっている。例えば、「東北大歯学部の入試方法(学部)」における本研究に關係する記述を抜粋すると、「……一般選抜では、5～6教科7科目の大学入学共通テストで幅広い知識・技能を含む基礎学力を強化するとともに、前期日程(全学部)では3教科、……、さらに、調査書と対応したチェックリストにより主体性を持って多様な人々と協働して学ぶ態度を確認するとともに、……、医学部、歯学部について医療人としての適性を問う面接試験を行います。(東北大歯学部, 2021, p.4, 傍点筆者)」という記載がある。それに加えて「歯学部」のアドミッション・ポリシーの記載がある、という構成である。

一般選抜のアドミッション・ポリシーは面接試験に言及した部分を除けば全学部共通で、学部ご

との違いは反映されていない。文理の大きな類型による違いがあるものの、共通テストや個別学力検査の教科科目構成は基本的に全学部で統一されており、各学部の違いは科目選択の制約や配点に現れるのみだからである。

一方、総合型選抜に位置づけられるAO入試Ⅱ期及びⅢ期には、それぞれの入試区分ごとに独自のアドミッション・ポリシーが存在する。入学後の教育プログラムには入試区分による区別がないために共通点が多いが、AO入試Ⅱ期、Ⅲ期それぞれに異なる特色もあることから、ある程度は異なった設計の面接試験が必要と言える。機密性保持の観点から詳細を述べることはできないが、古くから行われてきたAO入試Ⅲ期の面接試験においては、受験者が面接試験に関する情報を事前に得て一定程度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て、受験生の間の明らかな差異を正確に捉えることを志向した面接試験を設計し、改良を重ねてきた。AO入試Ⅱ期ではAO入試Ⅲ期の方法を基本に据えつつ、AO入試Ⅱ期のアドミッション・ポリシーを反映したアレンジを加えて面接試験を構築してきた。

一般選抜の志願者集団の特性はAO入試の志願者集団とは主体性を含む情意的な側面で違いがある。AO入試は、歯科医学分野に意欲と関心が強く、東北大歯学部への入学を強く希望する「第1志望の志願者」を募集するための入試区分である。したがって、志願者の意欲や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の設計が求められる。一方、一般選抜の志願者にはその前提を置くことはできない。医学部医学科を典型とする他の分野を第1志望とする志願者が少なくないことを想定しておく必要がある。その結果、AO入試とは対照的に、一般選抜の面接試験に求められる機能は「歯科医学教育への不適格性」をクローズアップするような評価(ネガティブチェック)が求められるという違いがある。

1.3.3. 志願者数と実施体制

志願者数やそれに伴う実施条件においても、AO入試と一般選抜では大きな違いがある。

AO入試Ⅲ期が導入された2000（平成12）年度入試から2021（令和3）年度入試まで、AO入試Ⅲ期第2次選考の倍率は0.9～4.1倍であった。募集人員は10名（現在は8名）なので、最も志願者数が多かった年度でも40名程度が上限である。想定以上に志願者が殺到したとしても、制度的にはセンター試験の成績に基づいて第2次選考で面接試験を受験する受験者数を絞り込むことが可能となっている。また、第2次選考は面接試験のみの実施なので、試験日には丸1日かけて全受験者の面接試験のみを実施すればよい。

一方、過去の一般入試前期日程では37名～53名の募集人員に対して2.9～5.2倍の倍率で推移してきた。面接試験の実施人数を絞るには第1段階選抜が必要である。しかし、2006（平成18）年度を最後に後期日程が廃止されたことから、前期日程試験が当該年度の最後の東北大学歯学部への受験機会になる。受験機会の保障の観点からも第1段階選抜は慎重に行う必要がある。2022（令和4）年度入試においては、第1段階選抜の予告倍率を約4.0倍としている。現在の募集人員37名を前提に考えたとして、最大で約150名に対する面接試験の機会を確保しなければならない。

さらに、入試日程により、面接試験に割くことのできる時間にも厳しい制約がある。東北大学では一般選抜前期日程の個別試験は2日間で実施される。2日目の昼過ぎまでは、医学部保健学科看護学専攻を除く理系学部には同じ時間割で共通の個別学力検査が課される。そのため、面接試験に割くことができる時間は個別学力検査が終了した後の半日程度に限られる。

以上のような物理的な限界条件により、AO入試で培った面接試験のノウハウを最大限に生かすとしても、AO入試以上の制約が課されることを考慮しなければならない。1つの面接室を担当する面接員数を減らす必要がある。各面接員が基本設計に従って適切かつ独立に評価を行うという前提に立てば、面接員数の減員は必然的に信頼性の低下につながる。面接時間も短くせざるを得ない。この点も信頼性においてはマイナスと考えるべきである。さらに、全ての受験者が同じ面接員によって評価されるわけではないため、面接員間の評価水準を一定に統制する必要が生じる。

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する。

面接試験は多くの教員が面接員として参加しなければ成立しないため、実施における負荷が高い。関係者に納得して面接員を引き受けてもらうためにも、面接試験導入の意義について実証的なエビデンスが求められる。妥当性と信頼性に関するエビデンスは、入試データレベルの分析でもある程度提供可能なものである。本研究ではこれまでに蓄積してきたAO入試Ⅲ期の入試データとの比較に基づき、一般選抜の面接試験の統計的性質について検討することとした。

情意的な側面を測るという測定の目的に鑑み、厳密な意味での妥当性の検証、高いレベルでの信頼性の確保を期待するのは困難である。妥当性の検証に際しては、内容的側面、本質的側面、構造的側面、一般化可能性の側面、外的側面、結果的側面といった多角的な証拠が求められるとされるが、本研究では外的側面からの証拠に当たる検証について報告する。すなわち、同時に選抜資料として用いられた評価尺度との相関関係によって、情意的な側面を測定することに成功していたかどうかを吟味する。

複数の面接室の評価基準の適否も「各面接室にランダムに割り当てられた受験生の資質の平均値が等しい」といった前提条件を置くことになる。完全に前提条件を満たすと考えるのは非現実的であるが、それ以上に合理的な前提条件を設けることはもっと困難である。

共分散比や合否入替り率に基づく面接試験の効果については、導入初年度であることから抑制的な期待を持つべきと考える。なお、評価方法が確立し、安定的に運用できる確証が得られた場合、将来的に面接試験の効果を拡大していく方向性を取ることは構わない。

面接試験の具体的な内容、評価基準等は公表できない機密事項であるため、本研究における分析の対象とはしない。例えば、1室における面接員の人数等、通常は報告する情報も非公表事項であるため、詳らかにすることはできない。分析結果

の表現に大きな制約が生じることをあらかじめ付言しておく。

3. 方法

3.1. 面接試験の設計

面接試験を導入するにあたり、第3著者を含む東北大歯学部と第1、第2著者を含む東北大入試センターが共同で準備作業を進めた。AO入試の企画、実施等を通じて両者は日頃から交流があり、意思疎通がスムーズに行える関係性を保っている。したがって、一般選抜の面接試験の基本設計においても、課題認識と方向性については主だったポイントを互いに再確認する程度で済み、大きな意見の隔たりはなかった。

一般選抜に導入された面接試験は一定の流れを持った半構造化面接として設計されている。各面接員が受験者に評価結果を与える評定の考え方と具体的方法については、特に念入りに協議を行った。複数の方法が提案され、それらについて比較検討された。先述のように、面接試験の基本設計に求められる評価の目的はAO入試とは異なるが、実施体制に関わる制約条件も併せて考えると、面接の内容に大きな差異を設けることはリスクが大きいとの結論に達した。その結果、実施上の設計はAO入試の面接方法を基盤として簡略化することで止め、ネガティブチェックの特徴付けは評定結果の変換方法の工夫に委ねることになった。

面接時間や1室あたりの面接員数、同時並行で実施を行う面接室の数など、外的な規格は歯学部が提案した。具体的な評定基準、評価シートの様式、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. 面接員対象の事前打合せ

AO入試に際しては、東北大歯学部一般選抜の講師を派遣し、事前に対面会議形式の事前打合せ兼面接員研修が実施してきた。一方、一般選抜は面接員として関わる人数も格段に多い。未経験の面接員も数多く含まれる。また、AO入試の面接員経験者であっても、面接試験の目的や受験者層の違いに関して、十分に理解することが重要である。さらに、東北大歯学部の入学者選抜の考え方には

必ずしも詳しくない者も含まれることも想定される。面接試験の導入に関する事情を詳しく知らざれずに、単に職務として命じられた業務として面接試験に臨む面接員がいることも懸念された。

そこで、事前打合せの形式を変え、多数が対象であることを前提とした説明会を行うこととした。面接員予定者全員を対象として、前期日程個別学力検査の数日前に企画し、実施回数は1回、所要時間は1時間とした。説明時間を長めに確保し、面接試験導入の経緯から面接試験の目的、実施方法の詳細まで、可能な限り丁寧な説明を試みることとなった。説明会のプログラムには、面接試験の設計と手引き、評価基準の解説のほかに、面接試験導入の背景、東北大歯学部の入試の仕組みといった内容が含まれる。

講師は、従来通り東北大歯学部一般選抜の教員が務めた。事前打合せの模様はビデオ録画された。欠席者は事後に動画を視聴することによって情報を補い、事前打合せへの参加の代わりとすることとした。以上のような方法で、全ての面接員が面接試験の主旨や実施方法を十分に理解した上で当日に臨む準備を整えた。

3.3. 面接室の構成と面接点の算出方法

同時に複数の受験者に対する面接試験を実施するため複数の面接室が設けられ、同時進行で面接試験が実施された。各面接室には複数の面接員が割り当てられた。各受験者はそのうちの1つの面接室に割り振られて面接試験を受験することになる。

評価のしやすさや受験者の面接試験に関わる能力分布の仮定の現実性などを勘案した結果、面接員には事前に素点の与え方に厳しい制約をかけることなく、緩やかな評価基準を示し、それに従つて個々の受験者に対して定量的評価を行うように指示することになった。

複数の面接員が評価を行う際に重要なことは、面接員が意見交換を行う場を設けず、個々の面接員がそれぞれ独立に評点を与えることである。合議を行うと、自分の意見を強く主張する者に結果が引きずられ、評価の妥当性や公平性に疑念が生じるからである。評価の独立性が保たれていることを前提に、評定は素点から換算点を算出して各

受験者の面接試験成績が定められる仕組みを取ることとした。その段階でネガティブチェックが強調されるような変換を行うこととしたが、具体的な変換方法については詳らかにはできない。評価基準に対する形式的な公平性の検証には、個々の面接員レベルでの評価の厳しさに関する事後分析を行って評価基準の改善に資する検討を行うこととした。

3.4. 分析の観点

面接試験の性能評価について、本研究では主として2000（平成12）年度入試からの分析結果が蓄積されているAO入試Ⅲ期の面接試験に関わるデータとの比較を行うこととした。なお、AO入試Ⅱ期は導入されてからの年数も浅く、募集人員や志願者数も少ない。例年、第1次選考を通過して面接試験を受験する受験者がさらに少數に絞られるため、定量的な事後評価は難しい。そのため、本研究には利用しないこととした。

欠席者は分析対象から除くこととした。また、追加合格者が生じた年度においては、追加合格者は分析上不合格とみなして処理を行うこととした。

3.5. 研究倫理上の配慮

東北大学の入学者募集要項には、入試データの取扱いに関する規定が明示されており、本研究で分析したデータの取扱いはその規定に従つたものである⁵⁾。第1著者及び第2著者が所属する東北大学高度教養教育・学生支援機構では、入試業務に関連する内容のデータ利用及び研究発表について、同機構の中に位置する業務組織である東北大学入試センターの責任者である東北大学入試センター長の許可の下に実施することとなっている。本研究は東北大学入試センター長に報告し、了承を得た上で実施した。

AO入試Ⅲ期の入試データに関しては第3著者が所属する東北大学大学院歯学研究科から提供されたものである。利用に際し、歯学部内の入試委員会の責任者宛てに「研究目的の利用」を含む利用目的を明示した「預かり証」を提出している。

4. 結果

4.1. 基礎分析

4.1.1. 受験者数等

2021（令和3）年度入試の東北大学歯学部の募集人員は全体で53名であった。そのうち、一般選抜前期日程の募集人員は37名であった。志願者数は115名、志願倍率は3.1倍であった。第1段階選抜の予告倍率に達しなかったため、志願者は全員合格となつたが、個別試験の欠席者が20名生じた。その結果、第2次選考の受験者は95名となった。最終的に合格者数は45名であったので、実質倍率は2.1倍となった。

なお、先述の通り、面接室数や各面接室当たりの面接員数は非公表の情報であるため、本研究の分析では詳らかにしない。

4.1.2. 評価基準の公平性

評価基準の公平性について検討するため、各面接員が受験者に与えた素点の平均値を面接室毎に比較した。全ての面接室において受験者の資質・能力が同じ分布をしているとの仮定の下では、評価者の評価基準が同一であれば、平均値が一致することが期待される。

分析の結果、各面接室の素点平均値は、全体の素点分布に基づき標準化した値で最小値が-.315、最大値が.349であった。完全に均一とは言えないが、極端に評価基準が偏った面接員はいなかつたと判断した。なお、平均値の差をどの程度、受験者の資質・能力の違いに帰すべきか、評価の厳しさにおける面接員の個人差、すなわち、誤差に帰すべきかについては、実際には確たる証拠がなく定かではない。いずれにせよ、問題になるほど大きな差は検出されなかつたと考えられる。

なお、欠席者が存在するため、各面接室で対応した受験者数は必ずしも同一ではなかつたことを付言する。

4.1.3. 評価の信頼性（一致度）

同一面接室内の各面接員の評価の信頼性については、一般化可能性係数として解釈可能な相関係数の指標を用いた。2000（平成12）年度入試から2021（令和3）年度入試まで20年にわたって行われたAO入試Ⅲ期においては面接結果の一致度は

筆記試験並みに高いケースもあり、最大値で .93、中央値で .76 となっている。

AO 入試Ⅲ期と一般選抜のデータを合わせ、昇順に並べてパーセンタイル順位を比較した。その結果、図1に示すように、最小値が6パーセンタイル、中央値が13パーセンタイル、最大値が60パーセンタイルに相当し、全体的に AO 入試Ⅲ期ほどの信頼性は得られなかった。なお、図1から図4を通じて、グラフの縦軸はパーセンタイル値となっている。原則として、縦軸、横軸ともに目盛りは表示しない。また、本文で言及した2021(令和3)年度入試一般選抜面接試験に関するプロットはポイントを大きくして表示しているが、それ以外のデータについては、一般選抜と AO 入試Ⅲ期の区別がつかないように表示している。

一方、図2に示すように、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

パーセンタイル、中央値が50パーセンタイル、最大値が91パーセンタイルとなった。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、個々の面接員の評価の信頼性に問題はなく、評価の精度の問題は一室の面接員数に起因することが判明した。

4.2. ネガティブチェックとしての特徴

先述のように、一般選抜の面接では、「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、面接試験の得点は負に歪んだ分布となることが期待されるが、先述のように、素点のレベルでネガティブチェックの特徴が現れることは想定していない。個々の受験者に与えられた素点の分布の歪度を算出したところ、その値は -0.06 であり、ほぼ左右対称の分布となった。

換算点に変換した場合、様相は一変した。個々の受験者に与えられた換算点の分布の歪度は -0.77 となり、大きな負の値が得られている。したがって、面接員個人にはネガティブチェックを意識させずに、換算点への変換によって面接試験の評価が下位に位置する受験者の得点差を拡大させる、という当初の方針が外形的には狙い通りに機能していることが確認された。

次に、従来からポジティブ評価を行ってきた AO 入試Ⅲ期との比較を行った。ここでは、各面接室を単位として評価結果の得点分布について分析を加えた。すなわち、2000(平成12)年度から2021(令和3)年度までの AO 入試Ⅲ期と2021(令和3)年度に新規に導入された一般選抜の面接試験の双方において、それぞれあらかじめ定められた方式に基づいて算出した換算点を用いて、各面接室の評価における歪度を算出した。

結果は、図3に示すとおりである。2021(令和3)年度一般選抜では、歪度の最小値が -1.53、中央値が -0.77、最大値が -0.31 であり、全ての面接室における換算点の分布が負に歪んでいた。AO 入試Ⅲ期のデータと合わせて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。

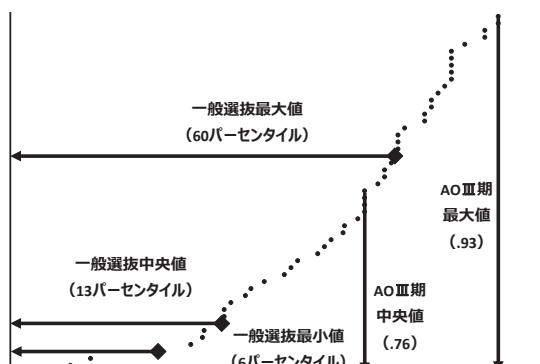


図1 面接試験評価結果における面接室単位の信頼性係数推定値

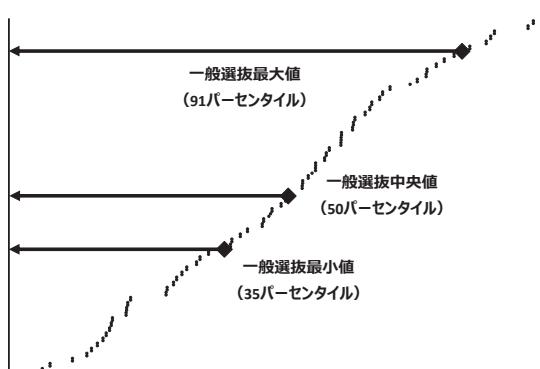


図2 個々の面接員の同室内面接員の評価結果との相関係数

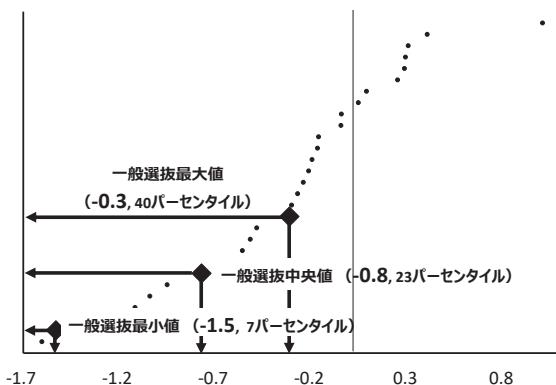


図3 面接試験評価結果における面接室毎の換算点の分布の歪度

AO入試Ⅲ期と比較においてもネガティブチェックとしての特徴がみられることが分かった。

4.3. 面接試験の影響力

面接試験の影響力指標として、竹内(1986)の共分散比を用いた。加えて、共通テストと個別学力検査の総合得点に面接試験を加えたことによる合否入替り率を用いて分析することとした。

4.3.1. 配点比と共分散比

共分散比を算出したところ、一般選抜における面接試験の共分散比は0.80%と極めて小さい値であった。AO入試Ⅲ期は、最小値が0.47%、中央値が6.79%、最大値が62.69%であった。図4に示すように、従来のAO入試Ⅲ期と比較しても、最小値に近い値であった。

なお、AO入試Ⅲ期では、近年において共分散比が大きい傾向が見られるが、その背景には検証結果に基づく入試実施方法の改善の努力がある。2012(平成24)年度入試と2014(平成26)年度入試の2度にわたって実施方法に関する抜本的な見直しが行われ、従来よりも面接試験が重視される方向で変更が行われた。ただし、配点に関する変更は行われていない。また、2012(平成24)年度入試と2018(平成30)年度以降の入試では実質的な第1次選考が行われるようになり、一部の受験者が面接を受験する前にセンター試験の成績に基づき不合格となっている。そのため、センター試験

成績に対する選抜効果が働き、極端に面接試験の共分散比が高くなった年度がある。

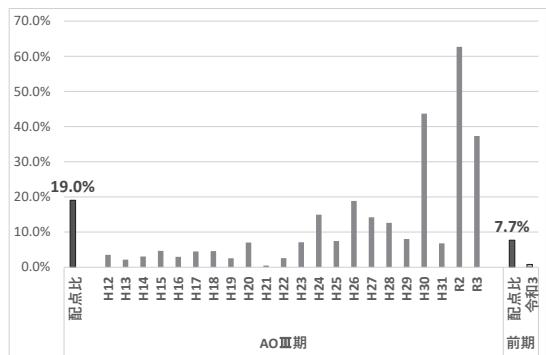


図4. 面接試験の共分散比

4.3.2. 合否入替り率

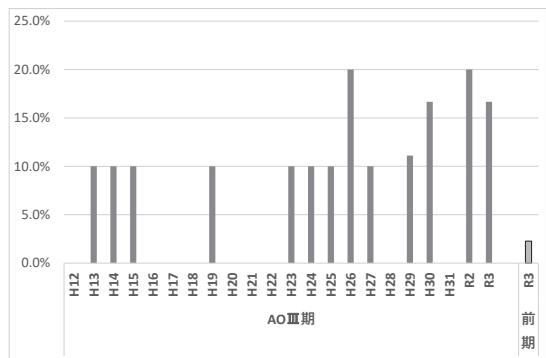


図5. 面接試験の合否入替り率

一般選抜では面接試験での合否入替りが1名、合否入替り率としては2%であった。AO入試Ⅲ期で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%程度である。結果を図5に示す。共分散比ほど年度間に極端な違いは見られない。

4.4. 妥当性の検証

面接試験の妥当性の問題について、他の選抜資料との相関関係から分析を試みた。利用した選抜資料は、「大学入学共通テストの成績（以後、『共通テスト成績』と表記する）」「個別学力検査の成績（以後、『個別成績』と表記する）」「調査書

評定平均値（以後、『調査書平均点』と表記する）」「主体性チェックリスト合計点（以後、『主体性評価』と表記する）」及び「面接試験換算点（以後、『面接換算点』と表記する）」である。共通テスト成績と個別成績はあらかじめ各教科・科目ごとに定められた配点を用いて合計した傾斜配点済の総合得点を用いた。主体性評価は、各項目のチェックボックスにチェックがあった場合を「1」、なかつた場合を「0」として、5項目について足し合わせたものである。

表1 2021(令和3)年度東北大学歯学部一般選抜における選抜資料間の相関係数

	個別 成績	調査書 平均点	主体性 評価	面接 換算点
共通テスト成績	.72***	.22*	-.04	.06
個別成績		.18	.02	.06
調査書平均点			.20*	.37***
主体性評価				.28**

*. $p < .05$, **. $p < .01$, ***. $p < .001$

表1にこれらの5つの変数の相関行列を示す。面接換算点については調査書平均点及び主体性評価との間に統計的に有意な相関係数が得られた。調査書平均点と主体性評価の相関も有意であった。一方、主な選抜資料として機能している共通テスト成績と個別成績との相関係数は.72と、相対的に大きな値が得られた。ちなみに、面接換算点の代わりに素点を用いた場合でも、定性的にはほぼ同じの結果が得られた。

次に、これらの変数に主成分分析を施し、分析結果をまとめた。2つの主成分を抽出したうえでバリマックス回転を加え、結果を見やすくした。抽出時の第1主成分の固有値は1.90、寄与率38%、第2主成分の固有値は1.44、寄与率29%、累積寄与率67%であった。回転後は第1軸の寄与率が36%、第2軸の寄与率が31%となった。

結果を図6に示す。直交回転であることから、2つの軸は独立な成分を表している。横軸は明白に「学力」ないしは「知的能力」と解釈できる。縦軸には「調査書平均点」が含まれるが、「面接換算点」と「主体性評価」が近接していることから「情意的特性」を表す成分と解釈することができる。な

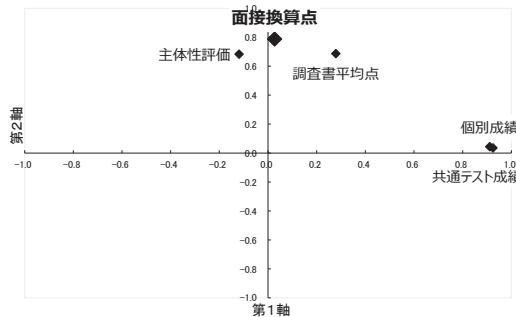


図6 5種類の選抜資料による主成分分析

お、「調査書平均点」は小さい値であるが、第1軸の値がプラスとなっている。

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。大学教職員における業務多忙化が加速する折、面接試験の準備に大きな労力を割くことは不可能である。時間的にも厳しい制約の中、東北大学歯学部では面接試験の一般選抜への導入に際して、説明会形式による効率的な面接員事前打合せを試みた。その結果、個々の面接員の判断というレベルでは、長年の経験を積み重ねてきたAO入試Ⅲ期に引けを取らない高い一致度が得られた。また、面接室単位で見た場合には、評価の厳しさについても大きな違いは生じていなかった。結果的に説明会方式の面接員事前訓練はある程度有効に機能したと言えるだろう。

一方、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ぬことが分かった。本来はより高い精度の測定を目指すべきだろうが、実質的にその達成は難しい。したがって、測定の信頼性がある程度は確保されているが、それ以上の精度は得られないことを前提に、選抜資料としての利用を考えるべきことが確認された。

高い信頼性が確保できない以上、合否に大きく作用するような利用は控えるべきである。共分散比と合否入替り率から、2021(令和3)年度入試においては、面接試験の影響力は小さく抑えられている一方で、合否ボーダー層における合否入れ替わりが生じたことから、導入の目的には合致する

結果となっていた。労力に対して、合否入れ替わり率が小さいことに関しては、面接員として参加した側には不満も残るかもしれない。しかし、受験者にとって大学入学者選抜は今後の人生を左右する重大なイベントである。テスト技術的な観点から適切な数値目標を掲げることは難しい。大幅な精度向上が困難である以上、面接試験の影響力は、今後も抑制的に運用することが必要だというコンセンサスの形成が望まれる。

ネガティブチェックという一般選抜の面接試験の特徴については、換算点の分布の歪度の分析から目的が達成されたと言える。面接試験の評価は設計によっては面接員に大きな負担がかかる。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。半面、注意しなければならないのは換算方式に関わる入試ミスの発生である。入試業務を担当する事務職員は毎年交替する。素点から換算点へ非線形的な変換を行うのは一般的な手法ではない。担当者が業務に精通しているとは限らないことから、今後は確実な業務の引継ぎが何よりも重要である。換算点の算出方法のみの引継ぎでは心もとない。一般選抜における面接試験の設計コンセプトを入学者選抜に係る構成員に浸透させて引き継いでいくことが、将来にわたっても入試ミスを起こさないための重要なポイントとなってくるであろう。

最後に、限定的ではあるにせよ、相関分析の結果から、選抜資料が「学力」や「知的能力」を測る学力検査とそれ以外の資料に明確に分類されたことは興味深い。特に「主体性評価」が「調査書平均点」や「面接換算点」と有意な相関を持ち、これら3つが1次元の指標を構成していたことが特筆される。面接試験は従来から行われてきたもので、大きな設計上の失敗がなければある程度は機能することが予想されていたと言える。調査書も利用上の方法論的な問題点が指摘されてはきたが、長年にわたって選抜資料として活用されてきた定評のある選抜資料である。一方、自己申告に基づく主体性評価は過去に類例がなく、今回、初めてその機能が実証的に明らかになった。自己申告である以上、一定程度、恣意的な操作が介入することを防ぐのは不可能である。しかし、本研究の分析結果を通じて、自己申告に基づく主体性評価が

情意面の評価に関して確かに意味のある尺度を成していることが明らかとなった。本研究の目的は歯学部の一般選抜に導入された面接試験の評価であったが、副産物として主体性評価の妥当性が検証されたと言える。わが国の大学入学者選抜は政策的に総合的・多面的評価が推し進められ、評価尺度の多元化が推奨してきた。しかし、様々な評価指標の信頼性、妥当性についてきちんと検証が成ってきたとは言いがたい。個々の大学で行われる個別試験は負担が大きい。とりわけ、筆記試験以外の選抜資料の活用は実施側にも志願者側にも大きな負荷をかける。評価指標としての妥当性、信頼性に関するエビデンスが乏しい中、大きな労力を費やす選抜資料の導入にはリスクが伴うことになる。その点、チェックリストを用いた自己申告方式は実施側と志願者側の双方にとって負担を最小限化する方法と言える。それが一定程度機能したという事実は、大学入学者選抜の実務を担当する関係者にとって意義深いことと言えよう。なお、調査書平均点が学力ではなく情意面の評価と近い関係にあったことも興味深い結果であった。

半面、過大な期待は禁物である。学力検査の信頼性に比べて、情意面の評価の信頼性の確保が困難であることは、相関係数の値から見ても明白である。信頼性が低いままに入学者選抜の中で大きな役割を与えることは、選抜場面をギャンブル化することになる。入学者選抜制度全体が志願者の信頼を失い、崩壊する危険性がある。大きな労力を注入すればその分だけ信頼性が向上する保証はない。情意面を含めた多面的・総合的評価にどの程度の労力をかけてどの程度の成果を期待するか、各大学が問われている状況である。本研究の成果が一つの指針として機能することを期待する。

測定の妥当性の検証には多様な側面からのアプローチが必要である。もちろん、追跡調査は伝統的な基準関連妥当性の考え方沿った手法であるが、選抜効果の問題を抱えており、方法論的には問題がある。また、結果が出るまでに数年間の時間を要するのが欠点である。毎年のように状況が変化する大学入学者選抜に具体的な調整を行ったためのエビデンスとしては、本研究で行ったような

定量的、速報的な入試データの分析が即効性を持ち、有効であると言えよう。

注

- 1) 大学入学者選抜実施要項は毎年通知されている。本稿の記述は令和4年度大学入学者選抜を対象とした要項に依拠したものである。
- 2) 2021(令和3)年度入試から、従来の「一般入試」が「一般選抜」、「AO入試」が「総合型選抜」、「推薦入試」が「学校推薦型選抜」と呼ばれるようになった。なお、「学校推薦型選抜」は2008(平成20)年度入試以前には「推薦入学」「推薦に基づく選抜」などと呼ばれていたが、本稿では、明らかに2021(令和3)年度より前の年度について言及している場合には「一般入試」「AO入試」「推薦入試」を用いることとした。
- 3) AO入試導入時の2000(平成12)年度入試で、工学部はAO入試Ⅰ期～Ⅳ期の4種類の入試区分でAO入試を実施していた。社会人を対象としたAO入試Ⅰ期は2013(平成25)年度入試をもって廃止、10月入学の帰国子女(当時、現在は「帰国生徒」)を対象としたAO入試Ⅳ期は2018(平成30)年度入試をもって廃止となり、現在は全学でAO入試Ⅱ期、AO入試Ⅲ期のみを実施している。なお、2021(令和3)年度入試における高大接続改革にしたがい、東北大歯学部では従前の正式名称「アドミッションズ・オフィス入学試験(AO入試)」を「AO入試(総合型選抜)」に変更したが、略称の「AO入試」「AO入試Ⅱ期」「AO入試Ⅲ期」「AOⅡ期」「AOⅢ期」等の呼称はそのまま引き継いで変わらずに用いられている(東北大歯学部、2019b)。なお、東北大歯学部では導入当初から全学一律の方針は取らずに、AO入試の選抜方法のみならず、実施の有無を含めて学部の裁量を広く取っているため、学部ごとに出願資格や選抜方法などが少しずつ異なっている。
- 4) AO入試Ⅲ期が始まった平成12(2000)年度入試には、アドミッション・ポリシーという考え方には存在しなかった。入学者選抜要項等の資料にアドミッション・ポリシーが掲載されるようになったのは平成13(2001)年度入試からである。

5) 東北大歯学部一般選抜入学試験学生募集要項には、「個人情報の取扱い」として、「① 本学が保有する個人情報は、『独立行政法人等の保有する個人情報の保護に関する法律』等の法令を遵守するとともに、『国立大学法人東北大歯学部個人情報保護規定』に基づき厳密に取り扱い、個人情報保護に万全を期しています。」「② 入学者選抜に用いた試験成績等の個人情報は、入学者の選抜、入学手続、入学前教育、追跡調査等、入学後の学生支援関係(奨学・授業料免除及び健康管理等)及び修学指導等の教育目的並びに授業料徴収等の関係に利用します。」と記載されている(東北大歯学部、2020b)。2021(令和3)年度入試やそれ以前のAO入試Ⅲ期の募集要項にも同様の記載がある。

謝辞

本研究はJSPS科研費20K20421の助成を受けたものである。

文献

- 天野郁夫(1992).大学入学者選抜論, IDE・現代の高等教育, 338, 5-12.
- 中央教育審議会(2014).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――すべての若者が夢や目標を芽吹かせ, 未来に花開かせるために――(答申), 2014年12月22日, http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo0/toushin/_icsFiles/afielddfile/2015/01/14/1354191.pdf(最終閲覧日2021年11月23日).
- 倉元直樹(2015).大学入学者選抜における高校調査書, 教育情報学研究, 14, 1-13.
- 倉元直樹・尹得霞(2021).わが国の高大接続改革と中国, 韓国, 台湾の大学入試多様化政策――特に中国の入試改革との同型性, 共時性を中心につき, 大学入試研究ジャーナル, 31, 83-90.
- 倉元直樹・市川博之(2015).東北大歯学部における志願者・入学者の学力水準の変化――医学部医学科定員増の影響を中心に――, 大学入試研究ジャーナル, 25, 63-71.

- 倉元直樹・奥野攻 (2001) . 平成12年度東北大学歯学部AO入試について, 大学入試研究ジャーナル, 11, 43-48.
- 倉元直樹・大津起夫 (2011) . 追跡調査に基づく東北大学AO入試の評価, 大学入試研究ジャーナル, 21, 39-48
- 倉元直樹・當山明華・西郡大 (2008) . AO入試の実情調査(1)——大学入試の多様化とAO入試——, 日本テスト学会第6回大会発表論文集, 82-83.
- 増田幸一・徳山正人・斎藤寛治郎 (1961) . 入学試験制度誌研究 東洋館出版社.
- 宮本友弘 (2019) . 「主体性」評価の課題と展望——心理学と東北大学AO入試からの示唆——, 東北大学高度教養教育・学術支援機構編 大学入試における「主体性」の評価——その理念と現実——, 東北大学出版会, 7-29.
- 文部科学省高等教育局長 (2017) . 平成33年度大学入学者選抜実施要項の見直しに関わる予告, 29文科高第355号, https://www.mext.go.jp/content/20200318-mxt_daigakuc02-000005730_10.pdf (最終閲覧日2021年11月23日).
- 文部科学省高等教育局長 (2021) . 令和4年度大学入学者選抜実施要項, 3文科高第284号, https://www.mext.go.jp/content/20210716-mxt_daigakuc02-000016437_3_2.pdf (最終閲覧日 2021年11月23日).
- 二村英幸 (2007) . 面接評定における「テスト規定」, 日本テスト学会編 テスト・スタンダード——日本のテストの将来に向けて——, 金子書房, 157-159.
- 鈴木雅之 (2019) . 教育心理学から見た「主体性」——自己調整学習の観点から——, 東北大学高度教養教育・学術支援機構編 大学入試における「主体性」の評価——その理念と現実—— 東北大学出版会, 31-48.
- 竹内啓 (1086) . 入試科目の事後の重みの評価について, 国立大学入学者選抜研究連絡協議会編 国立大学入学者選抜研究連絡協議会研究報告書, 7, 500-501.
- 垂水共之・山本義郎 (1990) . 合否入れ替わり率 柳井晴夫・前川眞一編 大学入試データの解析——理論と応用——, 現代数学社, 62-74.
- 富永倫彦・大久保敦 (2004) . 高校調査書の利用実態に関する調査研究, アドミッション・ポリシーと入学受入方策——大学における学生の入学受入方策に関する総合的調査研究——, 共同研究「ユニバーサル化時代における高校と大学の接続の在り方に関する調査研究(イ)」報告書, 大学入試センター研究開発部, 75-104.
- 東北大学 (2018) . 平成33年度(2021年度)入試における本学の基本方針について(予告), 平成30年12月5日, <http://www.tnc.tohoku.ac.jp/images/news/H33housin.pdf> (最終閲覧日2021年11月23日).
- 東北大学 (2019a) . 令和3年度(2021年度)一般選抜入学試験における主体性等の評価について(予告), 令和元年7月17日, http://www.tnc.tohoku.ac.jp/images/news/20190717yokoku_2.pdf (最終閲覧日2021年11月23日).
- 東北大学 (2019b) . 令和3年度(2021年度)入学者選抜における入学試験名称等の変更について(予告), 令和元年7月17日, http://www.tnc.tohoku.ac.jp/images/news/20190717yokoku_1.pdf (最終閲覧日2021年12月1日).
- 東北大学 (2020a) . 令和3年度(2021年度)一般選抜入学試験における主体性評価チェックリストの活用について(予告), 令和2年1月17日, http://www.tnc.tohoku.ac.jp/images/news/20200117_2yokoku.pdf (最終閲覧日2021年11月23日).
- 東北大学 (2020b) . 令和3年度(2021年度)一般選抜入学試験学生募集要項, 令和2年(2020年)11月.
- 東北大学 (2021) . 令和4年度(2022年度)入学者選抜要項, 令和3年(2021年)7月, <https://web-pamphlet.jp/tohoku/2022a/html5.html#page=1> (最終閲覧日2021年12月1日).

Interview test in general selection of Tohoku University School of Dentistry

Naoki T. KURAMOTO*, Saori KUBO**, Yoshinori HATTORI***

*Graduate School of Education / Institute for Excellence in Higher Education, Tohoku University

** Institute for Excellence in Higher Education, Tohoku University

*** Graduate School of Dentistry, Tohoku University

ABSTRACT

In this study, the validity and reliability of the interview test of the entrance exam of Tohoku University School of Dentistry introduced to the general selection first schedule exam for 2021 admission were examined. School of Dentistry has been conducting interview tests for over 20 years in the AO type III examination. However, since the purpose this interview test is different, a different design was required. There are also strict restrictions on the number of examinees and interview duration. The reliability of the interview room unit was lower than that of the AO III, but the degree of agreement between individual was not inferior. Negative check features were also detected from the distribution of converted scores. In a principal component analysis, constellation close to the score of the independence checklist and the average score of the manuscript were obtained. The initial purpose of the newly introduced interview test was achieved.

Key words: university admissions, interview test, School of Dentistry, proactive attitude, reliability, validity