

序章 調査概要

1 調査目的

いわゆる「大学全入時代」を迎えた現在、大学生の学力を保障すべく、多くの大学では GPA の導入など出口管理に関わる取り組みを始めている。この一方で、産業側からの新卒者へのニーズは、一歩踏み出す力、チームワーク、思考力（以上社会人基礎力を参照）といった、汎用性や持続性を持ったいわば「社会人としての根本的な力量」を求める向きが明確になっている。

大学側にはこうした社会・経済の動向を踏まえつつ、「大学教育（学士課程教育）の成果（＝ラーニングアウトカム）」を証明することが求められている。しかしながら、現行の GPA 等は大学教育の質的保証に関するツールであり、個々の学生が大学教育でどのような価値を持つ能力を身につけたのか（ラーニングアウトカム）を表現するものではない。

現状では、「学士力」など「ラーニングアウトカム」の能力に関する概念フレームは試行的に提示されているが、その具体的な計測・評価の方法や、社会的需要や実効性を踏まえた制度設計に関する議論は未着手である。また、そのための先行研究もほとんどない。

こうした状況を踏まえ、本調査研究では、大学（学士課程）における「ラーニングアウトカム・アセスメント」、とりわけ「標準テスト」利用について焦点を当て、以下の2つの視点から、今後の政策検討に向けた基本情報を得ることを目的とした。

調査研究の2つの視点

- ① 大学教育のアウトカム・アセスメント、とりわけ標準テスト利用の状況に関して海外の取り組み事例を把握する。その中で、テクニカルな面を含めた評価の方法論、制度としての仕組・運営の状況と課題、評価を活用する側（例えば大学等）の認識等についての情報を得る。
- ② 大学教育のアウトカム・アセスメントについて、我が国の企業を対象に調査を行う。大学教育の成果に関わる企業の意識を明確化することによって、国が提案する学士力の考え方と、これを踏まえたラーニングアウトカム・アセスメントの在り方を、広く我が国の産業社会に通用する有効な取り組みとして設計するための基礎情報を得る。

2 平成20年度調査について

(1) 概要

本調査は平成19年度、平成20年度2カ年にわたるものである。平成19年度はこの内、海外のアウトカム評価の文献サーベーターを中心として実施した。

本書は平成20年度の成果報告である。まず第1部として、米国及びオーストラリアにおける代表的なラーニングアウトカム・アセスメントの事例について、現地開発機関へのヒアリングに基づき各アセスメントの内容や課題等の詳細を把握するとともに、利用する大学側の状況について把握した。

このとき調査対象としては、大学生のラーニングアウトカム・アセスメントの代表的ツールとして、GSA (Graduate Skills Assessment ; オーストラリア)、CLA (The Collegiate Learning Assessment ; 米国)、MAPP (Measure of Academic Proficiency and Progress ; 米国)、CAAP (Collegiate Assessment of Academic Proficiency ; 米国) 等の市販の「標準テスト」に焦点を当て、これらの開発・提供機関、及びいくつかのアセスメント利用大学に訪問調査を行った。大学については、標準化アセスメントに対する多様な見方と課題を探るために、非利用大学に対しても訪問調査を行った。

第2部では、我が国の企業側（採用担当者）が考えている大学生に求める能力（≒学習成果）とその評価の内容、方法の実態・課題等を把握した。大学生を採用する可能性が高い従業員規模300人以上企業へのアンケートとヒアリングを実施した。

このほか報告書では、実地調査で得た情報の理解を深める前提情報として、オーストラリア、米国それぞれの高等教育の仕組みについて概観した。また、ラーニングアウトカム・アセスメントの普及に影響を与える政策的な動向についても整理した。その上で、実地調査から得た「事実の整理」を主たる目標に据えて、レポートを作成した。

(2) オーストラリア・米国の標準化テスト開発機関及び大学等訪問調査の対象

1) オーストラリア調査（平成20年7月実施）

①テスト開発機関

【 主な内容 】

テストの概要、開発経緯、普及状況とその方法論等を把握

【 対象 】

Australian Council of Educational Research (ACER)

② 大学

【 主な内容 】

- ・大学におけるジェネリックスキルの育成方法
- ・標準テストの活用（あるいは非活用）の理由
- ・標準テスト活用の問題点、見通し 等

【 対象 】

ウロンゴン大学
グリフィス大学
メルボルン大学
マードック大学

③ 公的機関等

【 主な内容 】

- ・ジェネリックスキル育成施策の経緯
- ・GSA の開発・導入、今後の見通し 等

【 対象 】

- ・DEEWR (Department of Education, Employment and Workplace Relations、教育省)
- ・CPA オーストラリア

2) 米国 (平成 20 年 9 月実施)

以下、テスト機関、大学等への質問内容の概略はオーストラリアと同様である。

①アセスメント開発機関

- ・ Council for Aid to Education (CAE)
- ・ ACT, Inc.
- ・ National Survey of Student Engagement (NSSE)

②大学

- ・ インディアナ大学パーデュー校
- ・ ジョージワシントン大学
- ・ ジョージメイソン大学
- ・ ボールステート大学
- ・ メリーランド大学ユニバーシティカレッジ

③学識者ヒアリング

- ・ 標準テストの影響と問題点、是非等について把握
- ・ ビクター・ボーデン教授 (インディアナ大学)

(3) 国内企業調査概要

国内企業調査（アンケート、ヒヤリング）の概要は以下の通りである。

■アンケート調査

①対象

企業の採用担当責任者

②調査時期

2008年9月

③サンプリング方法

株式会社帝国データバンクの企業データベースから、従業員数300人以上の企業4,000社を、従業員規模別・業界別にランダムに抽出した。

④サンプル数

577社（回収率：14.4%）

⑤調査項目

ア. 大卒採用の実態

イ. 企業が大卒者に求める能力（採用時の要件として企業が重視する能力）

ウ. 能力評価の実態と課題・問題点

- 1) 能力の評価方法
- 2) 入手している学生情報とその重視度
- 3) 能力把握の際の課題・問題点
- 4) 能力検査の課題・問題点

エ. 大学教育に対する意見

■ヒヤリング調査

①対象 企業の採用担当責任者

②調査時期

2008年10月

③サンプリング方法

従業員数1,000人以上の企業を社団法人日本経済団体連合会（経団連）の加盟企業から、従業員数999人以下の企業をアンケート回答企業のうちヒヤリングを希望した企業より抽出した。抽出の際、業界等に偏りが生じないように注意した。

④サンプル数

13社。（1,000人以上の企業7社、999人以下の企業6社）

⑤調査項目

ア. 大卒採用の実態

- 1) 大卒採用人数のこれまでの変化と今後の見通し
- 2) 採用時に重視するのはポテンシャルか即戦力か

イ. 企業が大卒者に求める能力

- 1) 特に重視する能力とその理由

ウ. 能力評価の実態と課題・問題点

- 1) 能力評価の実態
- 2) 能力把握の際の課題・問題点
- 3) 能力検査の課題・問題点

エ. 大学教育に対する意見

3 調査実施体制

(1) 実施機関

株式会社ベネッセコーポレーション

ベネッセ教育研究開発センター

センター長 新井健一

研究開発推進担当部長 牧田和久

教育調査室 樋口 健

岡部 悟

鈴木尚子

(2) 助言者

東京大学大学院 教育学研究科長 金子元久

同志社大学教授 山田礼子

(3) 調査協力者

東京大学大学院 博士課程 山岸直司 (平成 19 年度、平成 20 年度)

東京大学大学院 博士課程 谷村英洋 (平成 19 年度)

東京大学大学院 修士課程 戸村理 (平成 19 年度)