

面接試験の評価基準

情報公開クリアリングハウス理事 奥津 茂樹

自 治体は来年度の職員採用試験の季節を迎えている。この試験を大別すると、客観評価と主観評価に分けることができ。前者は教養試験や専門試験のような択一式の試験で、正誤が明確である。これに対して、後者は論文試験や面接試験であり、正誤はなく評価者によって結果が異なることもある。そのため、とりわけ後者についての選考基準等の公開が課題になってきた。自分の一生がかかっているのだから、情報公開を求める側も必死だ。

秘密主義が生む過剰反応

私の本業は大学受験予備校の講師である。担当は小論文だ。かつては文系学部だけだったが、最近はこれに加えて医学部も担当している。

医学部の大学受験では必ず面接試験がある。どんなに学力が優秀でも、医師としての適性を欠いては医学の道に進ませるわけにはいかないからだ。そのため、医学部については、私の担当は小論文だけではなく、面接試験対策も行っている。

一般に誤解されやすいが、私が行う「対策」は単なる技術指導ではない。医学・医療にかかわる難問を生徒にぶつけ、人間が生きること・死ぬことも合わせて悩ませることが対策の基本だ。それによって、一人ひとりがもつ関心・意欲そして適性を引き出し、磨きあげていくことをめざしている。

こうした日常の仕事の中で、一つだけ困ったことがある。それは、面接試験に対する受験生の過剰反応だ。その主たる要因が、面接試験の評価基準の非公開である。

医学部受験では、面接の方法は個人面接、集団面接、討論面接の3種類である。そして、評価の方法は総合評価、段階評価、点数評価に分けられる。非公開なので類推するしかないが、このうち総合評価とは、医師としての適性を欠く者を抽出することが目的だと思われる。

ちなみに、ある公立大学医学部は入学選抜要項で「面接評価が一定の水準以下の場合には合格しない場合があります」と明記している。それ以上の記述はないが、学力優秀者でも適性を欠く場合は不合格になる可能性を示唆している。

ところが、このように重要な面接試験に関する情報が、大学側から積極的に公開されることは少ない。そのため、うわさがうわさを呼んで、信じがたい過剰反応が生まれる。

服装や髪形を気にかける程度なら問題はない。ところが、面接試験における一つ一つの言葉の内容や話方や身振りまでもチェックされると思い込んでいる受験生がいる。面接室の扉の締め方を真剣に質問されたこともある。こうした過剰反応が受験生の緊張度を必要以上に高め、本来もつ適性を発揮できなくなること、私は恐れている。

非開示になった基準

以上のような現場サイドの願いとしては、医学部受験における面接の評価基準の開示を強く望んでいる。しかし、秘密主義の壁は厚い。

かつて、独立行政法人情報公開法に基づいて、宮崎大学医学部の「面接試験の取扱いを定めた文書」の開示請求があった。この文書の中には面接試験の評価基準が含まれている。

これに対して大学側は、「開示により入学試験事務の適正な遂行に支障を及ぼすおそれのある情報である」ことを理由に、全部を非開示とする処分を行った。その取り消しを求める、請求者の不服申し立てに対する国の情報公開・個人情報保護審査会の答申が、07年5月16日に出された(07年度(独情)答申第6号)。

答申は「評価・判定基準そのものが判明するものを除き非開示が妥当と判断した。そして、これら基準を開示できない理由として、「今回の評価・判定基準を開示した場合、受験生はこれを参考にして、面接試験の際に本来の自分とは異なる人物像を偽ってでも評価基準に沿った人物であることを訴えようとする可能性はあり、そうすると、宮崎大学としては真に求める人材を選抜することが極めて困難になる」としている。しかし、これによって、面接試験の評価基準の非開示が認められたと考えるのは早計である。同じ国立大学医学部の中には、まだまだ少ないが、積極的に情報を提供する例もみられるからだ。

積極的な情報提供

たとえば、広島大学医学部は学生募集要項(2009年版)の中で、面接試験の採点基準を以下のように公表している。

ここでは前期試験と後期試験ともに面接試験がある。前期試験は段階評価だが、それについて、同要項には「面接は複数の面接員で医療人としての適性を評価し、A(入学させてもよい)、B(入学させたくない)の2段階評価を行います」との記述がある。そして、「総合点の順位に關係なく不合格とする場合」として、「面接員全員がB(入学させたくない)」と評価した場合」をあげている。

一方、後期試験は点数評価で、これについては「4名の面接員が、A(是非入学させたい)、B(できれば入学させたい)、C(できれば入学させたくない)、D(入学させたくない)の4段階評価を行い、評価Aを25点、評価Bを20点、評価Cを5点、評価Dを0点にそれぞれ換算し、面接員の合計点をもって個別学力検査(面接)の得点とします」という記述がある。そして、「総合点の順位に關係なく不合格とする場合」として、「面接点が25点以下の場合」をあげている。

それぞれ段階評価または点数評価の形をとっているが実質的には前述の総合評価と同様の趣旨だと思われる。前期試験は3人の面接員全員が、後期試験は4人の面接委員が、入学に否定的もしくは消極的ならば、学力優秀でも不合格になるからだ。医師としての適性の有無の評価は難しいように思われる。しかし、このようにして面接員の「主観」を総合することで、それが可能になり主観評価の危うさも低減される。そして、この程度の基準や方法であって、面接試験に対する受験生の過度な不安は解消される。

公開を求めた審査会答申

同様に、自治体の職員採用試験についても、面接試験の評価基準の情報公開が求められることがある。以下に紹介するのは、教員採用試験に関する鹿児島県の事例だ。

同県の情報公開・個人情報保護審査会が「不存在とした公文書を除き開示すべき」との答申を出したのは、05年5月26日である(同審査会答申第56号)。第1次試験や第2次試験として実施された、集団面接や個人面接に関する文書の公開の是非が争

点だった。

実施機関は非公開の理由として、前述の宮崎大学と同様に「適正な遂行に支障を及ぼすおそれのある情報」であることをあげた。これに対して、同審査会は「支障」の程度は名目的なものでは足りず実質的なものでなければならず、また、「おそれ」の程度も単なる確率的な可能性ではなく法的保護に値する蓋然性がなければならぬ」という、一般的な解釈基準を示した。

それを、この件に当てはめ「市販の教員選考試験対策本等にも掲載されているような一般的、抽象的な内容しか記載されておらず、受験者が容易に入手し、又は想定することができるもの」だとして、公開による「支障」を否定した。

また、試験の配点についても、「配点の重い項目への対策に走ったりするなど、受験技術が先行する可能性」を想定しつつも、公開によって「受験者の正確な人物像の把握や県民が真に求めている総合的なバランスの取れた教員の選考が困難になるとは思われぬ」と明言した。

技術的に上っ面を取り繕っても、適性や人間性にはじみ出る。その有無を見きわめるのが試験なのだ。