

メディアも注目!

ユニークAO入試

「優勝の入試ではなく、面接や高校の

学業成績などを総合的に判断して合格を
決めるアドミッション・オフィス(AO)入試
を導入する大学が増えています。名古屋学

院大学も今年度入試から、一般人試のほか
にAO入試を実施しますが、その方法がユ
ニーク。今年の夏休みに1日間の体験授業
を行い、生徒の意欲や理解力をみて事実上
合格を決めるという全国で初の試みとして、
他大学、各メディアもその成果に注目してい
ます。

AO入試を導入した背景には、年々、
授業に意欲のない学生が増えていること、
少子化による受験人口が減少があげられ

ます。

一般人試のようにペーパーテストだけでなく、
学生の人物や意欲などをとくに評価する
ため、この方法を採用しました。

大学独自の過去の入学者を追跡調査した
ところ、一般人試で入学した学生より推薦入
試で入学した学生の方が、単位の取得状況、
出席率・成績ともに、かなりの差が出ています。
今回のAO入試では、成績証明書も内申書
も推薦書も必要なく、申し込みの際に受験
動機などを書いて提出するだけ、受験料も無
料となっています。

10月に正式出願して面接を行います。が、
基本的にはそのまま合格となります。ただし、

ユニーク
AO入試体験授業で
合格を判定一般入試のほかにも
来年度から実施

名古屋学院大学は、今年度から「ユニークAO入試」を導入する。この入試は、夏休みに1日間の体験授業を行い、生徒の意欲や理解力をみて事実上合格を決めるという全国で初の試みとして、他大学、各メディアもその成果に注目している。AO入試を導入した背景には、年々、授業に意欲のない学生が増えていること、少子化による受験人口が減少があげられること、AO入試を導入する大学が増えていること、一般人試のようにペーパーテストだけでなく、学生の人物や意欲などをとくに評価するため、この方法を採用した。大学独自の過去の入学者を追跡調査したところ、一般人試で入学した学生より推薦入試で入学した学生の方が、単位の取得状況、出席率・成績ともに、かなりの差が出ています。今回のAO入試では、成績証明書も内申書も推薦書も必要なく、申し込みの際に受験動機などを書いて提出するだけ、受験料も無料となっている。10月に正式出願して面接を行います。が、基本的にはそのまま合格となります。ただし、必ず名古屋学院大学のみに出願する「単願」でなくてはなりません。全学部で各10人程度、計33人を募集し、予想を大きく上回る240人の応募がありました。人物本位の体験入学型「AO入試」が、今後の新しい潮流になることは間違いないようです。私たち同窓生もこの動向を見守っていきたいと思います。

中日新聞朝刊より

1999年度 就職状況

早期化・長期化・多様化する就職戦線

就職協定が廃止されて以来、早期化・長期化・多様化・少数厳選の流れのなか、採用活動が行われています。

経済環境は極めて悪く景気低迷に伴い、採用人員の下方修正を行う企業が続出していますが、他社に先んじ「より質の高い学生」を採用したいという思いから早期に採用活動を行う企業、景気をにらみながら採用活動を行う企業の二極化現象をおこしています。

いずれにしても採用人員縮小により質の絞り込み、つまり少数厳選主義がたかぬかれ、学生にとっては厳しい就職戦線となっています。以下、今年度の特徴的なことを報告させていただきます。

第1に早期化です。今年度は2月から合同企業展が開催され、3月には各企業独自のセミナー・説明会がめじろ押しとなりピークを迎えました。この企業の採用活動は昨年と比べますと2週間前倒しです。また、一部の企業では4月から内定出しが始まり今年度Xデーは5月連休明けだと言われています。(昨年より2週間前倒しです。)

第2に長期化です。夏あるいは秋以降の景気を脱んでは採用活動を行うケースの他に、春秋採用、通年採用の企業が出てきており採用窓口が常に開かれている。というイメージを強く与えています。(実際には第1で述べました通り短期決戦です。秋採用、通年採用は、確かに新卒も対象にしていますが、メインはキャリア組です。長期化という言葉に惑わされないよう各企業の採用スケジュールを正確に把握しておくことが必要です。)

第3に多様化です。各企業により採用・選考方法が異なってきました。さきほどの春秋、通年採用これも採用の多様化です。また、ポータル採用(国籍・性別・年齢を問わない)、インターネットによる採用、大学名不問、論文の事前提出、エントリーシート集、面接、集団討議、プレゼンテーション形面接、ディベート面接等を実施する企業が増えました。(まさに採用の多様化、選考の多様化です。)

第4に質の厳選です。今、人採用すれば、生涯賃金が3億かかると言われています。量より質の時代です。採用人数の縮小により質の絞り込みが徹底され採用基準を下げる事はしなかった。(今年6月に発表された「大卒求人初の0.99倍」つまり大学を卒業する学生に対する企業の求人倍率が初めて1:0.0倍を割り込んだ。という背景も大きな要因となっています。)以上が今年度の特徴です。

経済環境は極めて厳しく、新卒者採用の抑制もまた続くと予想されます。社会でご活躍の同窓生の皆様には、何卒後輩への温かいアドバイス、ご支援を賜りますようお願い申し上げます。