ISSN 2435-8959

評価・ＩＲに関する技術・手法情報誌

大学評価とＩＲ

第９号

Journal of Institutional Research and University Evaluation



○ エッセイ
教員養成系単科大学における IR 導入期の活動に関する一考察（坂口 真康・岩佐 文雄）

○ 事例報告
日本版コモン・データ・セット（CDS）実現に向けた予備的研究（荒木 俊博ほか）
大学における IR の実態に関するアンケート調査報告（白石 哲也・橋本 智也）

○ 企画記事
初めて評価を担当される方へ（前編・後編）（関 隆宏）

大学評価コンソーシアム
平成３０年（２０１８年）１２月

■コンテンツ

［企画記事］初めて評価を担当される方へ（後編）・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 3
関　隆宏　（経営戦略本部評価センター 准教授）

［エッセイ］教員養成系単科大学における IR 導入期の活動に関する一考察・・・・・・・・・・ 20
坂口 真康　（兵庫教育大学 IR・総合戦略企画室 特命助教）
岩佐 文雄　（兵庫教育大学 IR・総合戦略企画室 戦略企画監）

［企画記事］初めて評価を担当される方へ（前編）―2018 年改訂版―・・・・・・・・・・・・ 31
関　隆宏（新潟大学 経営戦略本部評価センター 准教授）

［事例報告］日本版コモン・データ・セット（CDS）実現に向けた予備的研究・・・・・・・・ 50
－大学を対象にした調査の質問項目の分析を通して－
荒木 俊博　（淑徳大学 大学改革室）
藤原 僚平　（福岡大学 エクステンションセンター事務室）
上畠 洋佑　（愛媛大学　教育・学生支援機構教育企画室 特任助教）

［事例報告］大学における IR の実態に関するアンケート調査報告・・・・・・・・・・・・・・ 62
－アンケートの基礎集計－
白石 哲也　（山形大学 学術研究院（学士課程基盤教育機構） 准教授）
橋本 智也　（四天王寺大学 IR・統合戦略センター/教育学部 講師）

■ 編集者について／編集後記・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 78

表紙：新潟大学五十嵐キャンパス

初めて評価を担当される方へ（後編）

関　隆宏[1]

大学評価コンソーシアムが開催する大学評価担当者集会では、大学評価の実務経験がほとんどない初心者を対象に「評価初心者セッション」を実施しています。本解説はその内容のうち、講義編で扱う、大学評価に関する基礎知識、自己評価書を作成する際に求められる着眼点・発想法・留意点を中心に簡潔に解説したものです。これを前編、後編の２回に分けてお届けします。

キーワード：
大学評価、評価担当者、認証評価、目標・計画に基づく評価、自己評価書

目次

（前編）　（情報誌「大学評価と IR」第８号に掲載）
はじめに
１．大学評価担当者の基礎知識と心得
　１．１．大学評価とは
　１．２．評価担当者とは
　１．３．評価業務に当たって意識すべき事項
　１．４．実際の取組を点検・評価するための考え方
　１．５．内部質保証とは
２．認証評価の概要
　２．１．認証評価とは
　２．２．認証評価の特徴
　２．３．大学機関別認証評価を行う認証評価機関及び各機関の評価基準
　２．４．大学機関別認証評価のスケジュール
　２．５．これからの認証評価（第３サイクルに向けての留意点）
（後編）
３．目標・計画に基づく評価の概要
　３．１．目標・計画に基づく評価とは
　３．２．認証評価と目標・計画に基づく評価の違い
　３．３．国立大学法人評価の概略
４．自己評価書作成に当たってのチェックポイント
５．評価をより良く行い、改善に活かすために
　５．１．評価業務のガイドライン
　５．２．IR（インスティテューショナル・リサーチ）
　５．３．IE（インスティテューショナル・エフェクティブネス）
おわりに

[1] 新潟大学 経営戦略本部評価センター 准教授　メール：tseki@adm.niigata-u.ac.jp

３．目標・計画に基づく評価の概要

３．１．目標・計画に基づく評価とは

大学の理念や目的を達成するために、中期目標・中期計画、戦略計画等のように、期間の設定された中期的な目標・計画を自ら定める大学が少なくありません。そして、この目標・計画が確実に達成できるよう、定期的に進捗管理を兼ねた自己点検・評価を行うとともに、設定期間終了後に、目標・計画の達成状況や目標達成に向けた手段の改善の状況について自己点検・評価を行うのが一般的です。さらに、これらの自己点検・評価の結果について、外部評価（大学が評価項目を選定し、大学が選定した外部の評価者に依頼して行われる評価）や第三者評価（評価機関等の第三者が評価項目や評価者を選定することにより行われる評価）を受けることが求められています。

この目標・計画に基づく評価の代表的なものとして、大学の設置形態別に以下のものが挙げられます。

（１）国立大学

2004年度に法人化した国立大学では、中期目標、中期計画、年度計画に関する実績について、国立大学法人評価が義務づけられています（３．３．参照）。

なお、2016年度からの第三期中期目標・中期計画の作成に当たって、目標を具体的に実現するための手段を策定し、その手段が遂行されているかどうかを検証することができる指標の設定や具体的な達成状況の明確化が求められました。この背景として、計画の記述が抽象的で評価しにくいという問題や、第一期及び第二期中期計画に数値目標の設定を奨励したにもかかわらず､実際にはその通りには設定が進まなかった問題等が挙げられます。

（２）公立大学

公立大学法人では、地方独立行政法人法に規定される中期目標、中期計画、年度計画に関する実績について、地方独立行政法人評価委員会が評価します。評価時期、評価内容、評価方法等について、全国で統一された基準はなく、各評価委員会の判断に委ねられています。なお、中期目標期間における業務実績の評価に当たっては、認証評価機関による教育及び研究の状況についての評価結果を踏まえることとされています。

（３）私立大学

私立大学では、2004年に一部改正された私立学校法により、理事長から評議員会へ事業計画を諮問するとともに、年度ごとに事業の実績について報告することや、事業報告書を作成し、閲覧に供することが義務づけられています。

私立大学は、国公立大学法人のように、特に中期的な目標・計画の策定とその評価を義務づけられているわけではありませんが、独自の中長期計画を策定（多くは４～６年の期間を設定）し、公表する大学もあります。また、中長期計画の達成度を把握するためにKPI（重要業績評価指標：Key Performance Indicator）等を設定する大学もあります。

（４）国公私立大学共通

最近では、国公私立大学を通じて、内部質保証の観点から、現状を踏まえて改善に向けた活動の計画、その活動の実行、活動結果の把握・評価、さらなる改善のPDCAサイクルを継続的に実践することが求められています（１．５．参照）。この改善に向けた活動計画が､上記のような一定期間にわたる総合的な目標･計画に組み込まれる場合もありますが、

高等教育改革への対応、教育関連の外部資金獲得（スーパーグローバル大学等事業、大学教育再生加速プログラム（AP）等)、認証評価における指摘事項の改善、大学の方針変更などアドホックに生じる課題に対応する計画等は、総合的な目標・計画とは別に策定・実行されることが多いようです。いずれにしても、改善に向けた活動の実施状況だけでなく、その活動の結果どのような効果が得られたのかについても自己評価を行う必要があります。

３．２．認証評価と目標・計画に基づく評価の違い

認証評価と目標・計画に基づく評価は、「評価」と一言で括られ、ほとんど同じように行えばよいと誤解されがちですが、その内容には大きく異なる点があります。

（１）評価の観点や自己評価書に記載すべき事項・根拠資料について

認証評価では、評価の基準や観点があらかじめ決まっていて（評価の観点は具体的な質問として示されています)、自己評価書に記載すべき事項・根拠資料は「自己評価書作成要領」等に記されています。

一方、目標・計画に基づく評価では、大学ごとに目標及び計画が異なるため、認証評価のような評価の基準や観点は設定されておらず、自己評価書に記載すべき事項・根拠資料は大学が自ら決めないといけません。いうまでもなく、目標・計画の内容に則したものでなければいけません。評価者等の第三者が自己評価書を読んだときに、目標・計画の内容が不十分な事項や根拠資料が示されていない、あるいは、目標・計画とその内容との関連が不明確な事項や根拠資料ばかりが記載されている場合、計画が実施されていないと判断されたり、その大学の自己評価能力に疑問が持たれたりすることにもなります。評価担当者は、事前に自己評価書に記載すべき事項・根拠資料について確認（必要に応じて修正）することが大切です。

（２）自己評価書の記述について

認証評価は、質の保証が重視されるため、一般に大学として求められる必要最低限の水準をクリアしていることが分かる記述が求められます(「水準評価」と呼ばれます)。なお、どの認証評価機関も、水準評価だけでなく、大学が特色を出すための努力や工夫を行っていることも評価するため、それらの取組を積極的にアピールすることも求めています。

目標・計画に基づく評価は、公費や授業料等の投入に対する社会的説明責任を果たす観点や、更なる改善の必要性を検討する観点から、目標・計画の達成度や成果の記述が求められます（「達成度評価」と呼ばれます)。したがって、何を実施したかだけでなく、その結果、何がどのくらい改善・向上したかについても示す必要があります。

なお、社会的説明責任を果たす目的がある評価（国立大学法人評価等）において、達成状況が芳しくない場合、自己評価書にその事実だけを記載するのでは説明責任を十分果たしたことにはなりません。もし、利害関係者（ステークホルダー）がそのような自己評価書を読んだら、「努力しない大学のために税金を使うな」、「学費を無駄遣いするな」などと思うでしょう。したがって、部分的にポジティブな要素があればそれを交えたり、計画通

りに進まなかった原因を踏まえて改善の方向を示したりしながら、評価者や利害関係者の判断の材料を少しでも多く記載することが必要です。

３．３．国立大学法人評価の概略

目標・計画に基づく評価の代表例として、国立大学法人評価の概略を説明します。

各国立大学法人は、教育研究の基本理念やこれを実現するための６年間の目標を明示した「中期目標」（**表７**）、中期目標を実現するための具体的な計画である「中期計画」、中期計画に沿って毎年度定める「年度計画」を設定しています。中期目標は文部科学大臣が定めることになっていますが、その原案ならびに中期計画及び年度計画は、各法人が作成します。なお、第三期中期目標期間は、2016～2021 年度の６年間です。

表７　国立大学における第三期中期目標の標準的な項目

（前文）大学の基本的な目標
Ⅰ　大学の教育研究等の質の向上に関する目標
1　教育に関する目標
（1）教育内容及び教育の成果等に関する目標
（2）教育の実施体制等に関する目標
（3）学生への支援に関する目標
（4）入学者選抜に関する目標
2　研究に関する目標
（1）研究水準及び研究の成果等に関する目標
（2）研究実施体制等に関する目標
3　社会との連携や社会貢献及び地域を志向した教育・研究に関する目標
4　その他の目標
（1）グローバル化に関する目標
（2）附属病院に関する目標
（3）附属学校に関する目標
Ⅱ　業務運営の改善及び効率化に関する目標
1　組織運営の改善に関する目標
2　教育研究組織の見直しに関する目標
3　事務等の効率化・合理化に関する目標
Ⅲ　財務内容の改善に関する目標
1　外部研究資金、寄附金その他の自己収入の増加に関する目標
2　経費の抑制に関する目標
3　資産の運用管理の改善に関する目標
Ⅳ　自己点検・評価及び当該状況に係る情報の提供に関する目標
1　評価の充実に関する目標
2　情報公開や情報発信等の推進に関する目標
Ⅴ　その他業務運営に関する重要目標
1　施設設備の整備・活用等に関する目標
2　安全管理に関する目標
3　法令遵守等に関する目標

（出典：国立大学法人評価委員会（2016）を基に筆者作成）

国立大学法人評価は、国立大学法人法第 31 条の２にしたがい、中期目標・中期計画・年度計画の実績について、各法人の自己点検・評価に基づいて、以下の内容で行われます。また、**表８**に提出書類やスケジュールの概要等を示します。

表８　国立大学法人評価の概要（第三期中期目標期間）

種類	年度評価	中期目標期間評価	
			教育研究評価
実施年度	毎年度	４年目終了時と６年目終了時	
評価者	国立大学法人評価委員会	国立大学法人評価委員会	大学改革支援・学位授与機構
提出書類	実績報告書	実績報告書 ※年度評価と一体化された様式	中期目標の達成状況報告書 学部・研究科等の現況調査表 研究業績説明書
主な評価項目	・業務運営等に係る年度計画の実施状況 ・「戦略性が高く、意欲的な目標・計画」の進捗状況 ・教育研究等の質の向上に係る総括的な状況	・附属病院、附属学校、業務運営等に係る中期目標の達成度及び中期計画の実施状況 ・共通の観点に関する取組状況	・教育、研究、社会との連携、グローバル化等に係る中期目標の達成度及び中期計画の実施状況 ・学部・研究科等の教育・研究水準及び（中期目標期間中の）質の向上度
スケジュール	**６月末**　実績報告書提出 **７～８月**　ヒアリング （国立大学法人評価委員会が指定した大学、ヒアリングを希望する大学のみ） ※この時期に、書面で質問がなされることが多い。 **９月**　評価結果案の提示（必要な場合は意見申立） **10 月下旬** 評価結果の決定及び公表	**６月末**　実績報告書提出 **７～８月頃**　ヒアリング ※ヒアリングに先立ち、書面で質問がなされることが多い。 **３月頃**　評価結果案の提示（必要な場合は意見申立） **３～５月頃** 評価結果の決定及び公表	**５月末** 研究業績説明書提出 **６月末** 中期目標の達成状況報告書、現況調査表の提出 **１月頃**　ヒアリング ※ヒアリングに先立ち、書面で質問がなされることが多い。 **２月**　評価結果案の提示（必要な場合は意見申立） **３～５月** 評価結果の決定及び公表

（注）第三期中期目標期間における教育研究評価の詳細については本稿執筆時点で公表されていないので、第二期中期目標期間のものを記載した。（**表９**も同様。）

（出典：国立大学法人評価委員会（2015）、大学改革支援・学位授与機構（2013，2016 改訂）を基に筆者作成）

（１）年度評価（毎年度の達成状況の評価）

業務運営等（**表７**のⅡ～Ⅴ）に係る年度計画の実施状況、国立大学法人評価委員会によって認定された「戦略性が高く、意欲的な目標・計画」の状況等に基づき、中期目標の達成状況や中期計画の達成に向けた進捗状況の総合的な評価を行います。

（２）中期目標期間評価（中期目標期間終了時の達成状況の評価）

以下に基づき、中期目標の達成状況の総合的な評価を行います。なお、第三期中期目標期間は、４年目終了後（2020 年度）と中期目標期間終了後（2022 年度）の評価が２回行われます。

① 業務運営等、附属病院・附属学校（**表７**のⅠ（４の（２）と（３））、Ⅱ～Ⅴ）に係る中期目標の各項目の達成状況や中期計画の各項目の進捗状況を「中期目標期間に係る業務の実績に関する報告書」に基づき、国立大学法人評価委員会が評価します。

このほか、「共通の観点」として、各法人が共通に取り組む必要がある事項（第三期中期目標期間は、ガバナンス改革、財務内容の改善、法令遵守及び研究健全化に関する取組状況）について評価されます。

② 教育、研究、社会との連携、グローバル化等（**表７**のⅠ（４の（２）と（３）を除く））に係る中期計画に掲げる取組の成果や、教育・研究の質の維持・向上の状況を「中期目標の達成状況評価」として、大学改革支援・学位授与機構が評価します。

③ 学部・研究科等を対象に、「学部・研究科等の現況分析」及び「研究業績水準判定」として、教育・研究の水準及び質の向上度を大学改革支援・学位授与機構が評価します。**表９**に「学部・研究科等の現況分析」の分析項目と観点を示します。なお、これらの評価結果は、中期目標の達成状況評価に反映されます。

表９　第二期中期目標期間における「学部・研究科等の現況分析」の分析項目と観点

	分析項目	観　点
教育の水準	Ⅰ 教育活動の状況	○ 教育実施体制 ○ 教育内容・方法
	Ⅱ 教育成果の状況	○ 学業の成果 ○ 進路・就職の状況
研究の水準	Ⅰ 研究活動の状況	○ 研究活動の状況 ○ 大学共同利用機関、大学の共同利用・共同研究拠点に認定された附置研究所及び研究施設においては、共同利用・共同研究の実施状況
	Ⅱ 研究成果の状況	○ 研究成果の状況（大学共同利用機関、大学の共同利用・共同研究拠点に認定された附置研究所及び研究施設においては、共同利用・共同研究の成果の状況を含めること）

（出典：大学改革支援・学位授与機構（2013，2016 改訂）を基に筆者作成）

４．自己評価書作成に当たってのチェックポイント

評価担当者の業務あるいは求められる水準は、大学によって、また、職位によって異なるでしょうが、ほとんどの評価担当者は、自己評価書を作成したり、他人が作成した自己評価書案を読んで修正指示を与えたり､ブラッシュアップしたりする経験をするでしょう。自己評価書は他人が読むものなので、読み手にとって分かりやすく親切であることが大原則です。そこで、評価担当者に必要とされる、自己評価書の作成あるいは読み方の留意点を技術的側面から解説します。なお、ここでは４つのチェックポイントを記載していますが、それらは互いに密接に関わっている場合もあります。

（１）記述・表現が明確か？

（１－１）言葉の定義は明確か？

最近大学でよく聞かれる「グローバル化」とか「コミュニケーション力」のような、人によって定義・解釈が異なる可能性のある用語、学内でのみ通用する用語・略称は要注意です。これらについては、評価者との間で共通認識を形成できるように自大学で用いている定義や具体的な内容を説明する必要があります。

（１－２）曖昧な用語を使用していないか？

自己評価書には客観性が求められることから、「それほど」、「だいたい」、「思われる」、「図る」等の曖昧な用語を使わず、明快に言い切る表現が求められます。

実際、自己評価書に十分な説明もなく「～はだいたいできた。」としか記載していなければ、評価者は「だいたい」の基準が分からないので達成度の判断が困難になります。（仮に達成度を数値化できた場合に、「だいたい」が何％の達成度を指すのか分からなければ、達成度を判断できない場面を想像するとよいでしょう。）また、自己評価書に「～の整備が図られた。」と記載されていた場合、評価者は「結局～は整備できたのか」という疑問を持つことになり、達成状況を判断できない状況に陥ってしまいます。評価者が書面質問やヒアリングで確認してくれれば挽回することもできますが、そこまでせずに自己評価書だけで判断されると、一般的には、「～が整備できた」と断言できないので、「整備できなかった」という判断を下すか､少なくとも一段割り引いて評価せざるを得ないことになります。

（２）実施状況や成果の説明に具体性があるか？

ある評価の説明会で「実績や根拠資料が具体的に書いてあると、何をやっているのか、あるいはどんな成果があったのかイメージできる」という話がありましたが、自己評価書の説明が抽象的だったり観念的だったりすると、評価者からは「実際にはどうなのか」という疑問を持たれることになります。

例えば、認証評価で教育改善に向けた取組に関する質問に対して、「毎学期学生アンケートを実施し､結果を授業改善に活かしている。」の一文があったとすると､「改善の内容、改善後の成果はどうなっているか」という疑問が出てくるでしょう。同じ質問に対して、「学生の学修成果を定期的に教員が確認し、学生の学修成果の向上を図るため、ポートフォリオを導入している。」の一文が記載されていたとすれば､ポートフォリオの導入目的だ

けは分かりますが、「どの程度利用されているのか」や「ポートフォリオを使ってどのように学生の学修成果を向上させているのか」などの疑問が生じるでしょう。

なお、想定した結果が出ていない場合も起こり得ますが、このときはその原因や改善策を示すことが重要です。これにより、評価結果に影響があるかどうかは別として、自己点検・評価が機能していること、あるいは改善に向けた努力をしていることは評価者にきちんと伝わるからです。

（３）データは適切に使われているか？

現在の大学評価では「エビデンス（根拠）に基づく評価」が原則であることから、定量的あるいは客観的なデータを示した上で、結論を根拠づけることが求められています。

自己評価書作成の際に、根拠資料・データの収集に苦労する実態もあり、入手が容易な資料・データを用いるという誘惑に駆られるかもしれませんが、やはり大切なのは、目標・計画あるいは認証評価における質問（以下簡単に「目標・計画・質問」という。）に対して、適切な根拠資料・データを示すことにあります。つまり、目標・計画・質問に照らして、そして自己評価書本文の記載内容に照らして、実施状況や成果を“端的に”示すものであるかどうか、さらに提示内容は必要十分であるかどうかを吟味し、資料・データを精選したり分かりやすい形に整理し直したりすることが大切です。

例えば、「共同研究収入を前年度よりも増加させる。」という年度計画に対して、本文に「共同研究収入は前年度よりも 300 万円増加した。」と記載し、資料として、共同研究先の企業等名、研究タイトル、研究期間だけを項目とした「前年度及び今年度の共同研究タイトル一覧」のみが示された自己評価書があるとしましょう。この計画は共同研究による収入額が一番注目されるにもかかわらず、この資料は収入額に関する情報が一切記されていないので、この計画の実施状況を説明する根拠資料として適切ではありません。仮に収入額を追記したとしても、今年度に増加した要因が明確に分かる資料であれば話は別ですが、評価者が計算しなければ本文の内容を確認できないようなものは好ましくありません。計画や本文の記載内容に照らすならば、少なくとも前年度と今年度の共同研究収入額が具体的に分かるデータを（資料という形で示すか本文中に記載するかどうかは別として）明記する必要があります。また、前年度と今年度の共同研究収入額が示されていなければ、「300 万円増加した」という事実が大きな変化だったのかどうかが分からないでしょう。もし共同研究収入額の増加の理由として共同研究件数の増加が考えられるのであれば、本文でそのことについて言及し、共同研究件数をあわせて示すことも一つの方法です。

また、成果を示す場合、事前と事後の比較、経年変化等のデータに基づく分析がなされていることは、改善・向上等の変化の程度を明確に示す意味で有効です。文章による記述以外は認めないという自己評価書でなければ、表やグラフを資料として示すと、視覚的に訴えることができるので効果的です。

先の例について、年度計画の文言からは前年度と今年度の共同研究収入額が分かる資料・データさえあれば十分ですが、中長期的スパンで「300 万円増加した」ことの評価（例えば、相応の変化なのか、顕著な変化なのか）を考える上では、例えば過去５年間の共同研究収入額の経年変化を示すことも検討していいでしょう。

（４）目標・計画・質問の捉え方、目標・計画そのものについて、問題はないか？

いうまでもありませんが、目標・計画・質問に沿ってもれなく結果が記されていることは必要不可欠です。評価者は自己評価書の記載内容“だけ”を頼りに評価することになるので、目標・計画・質問に関する取組等の内容が自己評価書に記載されていなければ、行われるべき取組は行われていないと判断せざるを得ません。

ここで重要なのは、目標・計画・質問の内容を的確に捉え、整合性のある記述をすることです。自己評価書に目標・計画・質問の趣旨から外れた事柄についてどんなに丁寧に説明したとしても、評価者は達成状況あるいは実施状況を評価することはできません。

例えば、「教員評価を毎年度行う。」という計画に対し、「平成 25 年度より、毎年度全ての授業について全学統一形式の授業評価アンケートを行い、その結果を授業改善に活用している。」と自己評価書に書いてあるとしましょう。自己評価書のどこかに教員評価は授業評価アンケートにより行っていると記載されていれば話は別ですが、一般に教員評価は教員の教育研究等の活動状況に関する個人評価であると理解されるので、そのような認識を持つ評価者が読めば、計画の捉え方がおかしいと思うでしょう。もしこの大学が一般に理解されている意味での教員評価を行っているのであれば、その内容や実施方法、評価結果の活用方法等に書き換える必要があります。

ところで、目標・計画に基づく評価の現場では、目標・計画そのものに問題がある場合もしばしば見られます。曖昧な目標・計画、実現可能性を無視した目標・計画、行き当たりばったりの目標・計画等はその典型です。特に、曖昧な目標・計画については、計画の実施状況や目標の達成状況を点検・評価するための点検項目の設定が困難になります。例えば、「教員の研究活動を充実させる。」という計画があったとき、計画の具体的な内容をイメージできない（研究資金の配分、外部研究資金の獲得、研究グループの形成、研究専念時間の設定、研究発表数の増加など、人によってイメージする内容が異なる）でしょうし、自己点検・評価を行うときに事前に点検項目や数値目標等が設定されていなければ、何をもって充実したと判断すればよいか分からないでしょう。評価担当者としては、目標・計画そのものに問題がある場合に、具体的かつ達成可能な目標・計画に修正するように計画立案者に提案することも考えられます。（ここでの「達成可能」は、「特別な努力をしなくても達成可能」という意味ではなく、「しかるべき努力をすることにより達成可能」という意味で使っていることに注意してください。）ただし、中長期的な目標・計画をすでに公表している場合、その修正（特に下方修正）は一般に困難であることから、短期的な計画の修正を提案することになるでしょう。

５．評価をより良く行い、改善に活かすために

５．１．評価業務のガイドライン

大学評価コンソーシアムでは、2011～2013 年度の大学評価担当者集会における全国の評価担当者による議論から得られた知見を「評価業務のガイドライン」としてまとめ、ウェブサイトに公開しています（URL は後掲の**表 14** 参照）。「評価業務のガイドライン」は、評価担当者の業務のフェーズに則した次の（１）～（３）の３つから構成されています。ここでは、本解説の１．～４．で記載した内容と重複するものもありますが、「評価業務のガイドライン」で示された指針を示します（一部趣旨を変えないように表現を修正しているものもあります）。

（１）データ収集作業のガイドライン

４．（３）で適切な根拠資料・データの大切さについて説明しましたが、自己評価書作成の現場では、根拠資料・データの収集・作成で多大な労力が費やされ、課題であると感じている評価担当者は多いです。このうち、データの収集・蓄積に関連する改善のための手がかりを**表 10** のように整理しています。

表 10　データ収集作業のガイドライン

その１：データ収集の目的とデータ定義を明確にしよう。
その２：執行部の理解を得て、協力してもらおう。
その３：各部局との連携を強化して協力してもらおう。

（出典：大学評価コンソーシアム（2013a）を基に筆者作成）

（２）評価作業（記述分析）のガイドライン

自己評価書を作成する過程で、評価担当者は、誤字脱字のチェック、文章の整合性や根拠資料・データとの整合性の確認だけでなく、目標・計画・質問に照らして、記述内容の妥当性をチェックし、現場の担当者に何らかの指示や示唆を与えることも多いです。４．で基本的なチェックポイントを説明しましたが、さらに踏み込んで、目標・計画に照らした評価に関する記述のチェック方法と、その作業を通じて気づいた改善点のまとめ方の着眼点を、**表 11** のように整理しています。

（３）評価を改善に活かすためのガイドライン

１．３．で評価担当者は「改善志向」を持つことが重要であることを述べました。しかし、評価が改善に結びつかないという悩みを抱える評価担当者は少なくありません。そこで、評価（現状把握）や集計、分析作業の過程で得られた課題や改善すべき点をどのように学内の改善に活かせばよいかについて、**表 12** のように整理しています。

表 11　評価作業（記述分析）のガイドライン

Ａ：評価作業を行う前に確認しておくこと
その１：掲げられている目標や計画と記述内容が整合的なのか確認しよう。
その２：目標や計画の前提条件を確認しておこう。
その３：用語の定義、意味を確認しておこう。

Ｂ：現状把握の方法
その４：根拠資料が十分か。根拠がない説明がなされていないか確認しよう。
その５：表層的ではなく、本質的な状況を理解し、評価の目的に応じた記述が行われているか確認しよう。
その６：数量データや根拠が示されずに書いてある場合、どのようなデータが必要なのか具体的に示そう。
その７：ある施策を実施した場合、実施後の効果を測定しよう。
その８：数量データは、経年変化を追って状況を把握しよう。
その９：数量データを使う際には、定義を示そう。
その 10：アンケート調査を行う際には、その調査が目標や計画の効果を測定できるのかを踏まえて設計されているかどうか確認しよう。
その 11：ぱっと見データが悪くてもあきらめずに考えよう。
その 12：その記述のための根拠資料だけでなく、他の記述のための資料を使って記述内容を検証してみよう。
その 13：よかれと思って出した資料が、マイナスの意味を示してしまうこともあるので、精査しよう。

Ｃ：記述確認時の留意事項
その 14：誰の視点で記述を行っているのか考えよう。
その 15：分担して執筆するときには、整合性が確保されているか確認しよう。

Ｄ：改善につなげるために
その 16：現状把握だけでなく、次に繋がるような指摘、示唆をしていこう。
その 17：できていないときには「ダメ」と指摘するだけでなく、その要因を考えて提案していこう。
その 18：マイナスの内容を出さざるを得ないときには、改善計画とセットで出そう。
その 19：単年度では改善できなさそうでも、先を見据えたアドバイスも時には必要である。
その 20：褒めて伸ばすのも重要なので、たまには褒めよう。
その 21：本人たちがいいことやっているのに気がついていないときこそ、もっと宣伝しよう。

Ｅ：より効果的な評価を実施するために
その 22：計画のタイプと達成条件を見極めよう。
その 23：部局が曖昧な書き方をしている理由を考えよう。

（出典：大学評価コンソーシアム（2013b）を基に筆者作成）

表 12　評価を改善に活かすためのガイドライン

Ａ：みんな（構成員）をその気にさせるには
その１：課題解決のためのキーとなるアクターを探そう。
その２：トップダウンで進めた方が良さそうな場合、リーダーシップを発揮してもらおう。
その３：改善を進めるための雰囲気を醸成しよう。みんなを巻き込もう。
その４：外圧をうまく利用しよう。
その５：他大学の事例を示そう。
その６：他大学の数量データと比較しよう。

Ｂ：実際に改善するには
その７：自らをきちんと知ろう。
その８：目標を明確にしよう。
その９：計画をうまく作ろう。

Ｃ：実際に改善を始めたら
その 10：改善に向けた仕組みの構築とそれが回るように支援しよう。
その 11：指標を活用しよう。それが回るように支援しよう。

Ｄ：改善を継続的に進めるためには
その 12：きちんとしたコミュニケーションをとろう。
その 13：味方になろう。リスクを受け取ろう。
その 14：教育改善の際には、教務・学務・学部とうまく連携しよう。
その 15：複数のデータを用い、多方面から掘り下げてみよう。
その 16：データや情報を提供してもらったところにはお礼をしよう。
その 17：ネタは分かりやすく提供しよう。
その 18：困ったことや気になったことがあったら誰かに相談しよう。
その 19：上手くいかない本質的な原因を探り、解決策を立てる支援を行おう。
その 20：学生中心の視点を忘れない。

（出典：大学評価コンソーシアム（2014）を基に筆者作成）

５．２．IR（インスティテューショナル・リサーチ）

IR（Institutional Research）とは、計画立案、政策形成、意思決定を支援するための情報提供を目的とした、高等教育機関内で行われる学内外のデータ収集及び分析を実施する機能を指します。本解説では、必要とする方に、必要な情報を、必要な時に提供する業務及びそのためのデータの情報への変換業務を「IR 業務」、IR に係る業務を担当する者を「IR 担当者」、IR 業務を（全学規模で）より効果的、効率的に行う部署を「IR オフィス」と呼びます。

アメリカにおいて現在行われているIRは1950～1960年代に始まり、1980年代に多くの大学にIRオフィスが設置されるようになったといわれています。ただし、IRオフィスの規模、学内における位置づけ、業務内容等は大学によって異なります。また、アメリカの大学では職員の異動がなく、IR業務を遂行するのに必要な能力を持った人材がIR担当者として雇用されます。（ちなみに、アメリカのIR担当者の約半数が修士以上の学位を有しているというVolkweinの2008年の調査結果もあります。）

一方、日本では、大学評価（特に、認証評価や国立大学法人評価の義務化）との関わりから、IRへの関心が高まってきました。大学評価や内部質保証、さらには計画立案の場面において、それらをエビデンス（根拠）に基づいて行うために、学内データの定期的な収集・蓄積、他大学との比較を含めたデータの分析が必要不可欠ですが、これまで日本の大学ではこれらが系統的に行われていませんでした。そのため、このようなIR機能の整備が求められていることが背景にあります。

さらに、政府による政策誘導の影響もあって、ここ数年、多くの大学でIRオフィス（「IR室」等の名称が付されることが多いです）が設置され、専任の教職員を配置したり、評価担当部署の業務にIR機能を明示的に加えたりする事例が見られます。しかし、評価担当とIR担当を一つの部署として置くのか、別々の部署とするのか、後者の場合、両者の業務分担や連携体制をどのようにするかなど、IRオフィスの学内での位置づけ、業務内容、構成員等の設置段階における検討課題、さらに、設置後の活動について手探り状態にある大学も多いです。また、活動ビジョンは描けているものの、活動の基盤となるデータの不足や不備等のために十分な分析ができないという悩みを抱えるIR担当者も少なくありません。最近ではIRに関する日本語文献（**参考資料・参考文献**参照）も多く見られ、また講演会や研修会等もしばしば開催されているので、それらを参考にして日本におけるIRの発展が期待されるところです。

IRオフィスが評価担当部署とは別に置かれている場合、自己評価書作成等の際にIRオフィスからデータを提供してもらうなど、評価担当者とIR担当者が連携する場面が今後増えると予想されるので、良好な関係を構築しておくとよいでしょう。

５．３．IE（インスティテューショナル・エフェクティブネス）

アメリカには、日本の内部質保証（１．５．参照）に類する概念として、IE（Institutional Effectiveness）があります。日本ではIEという用語はあまり知られていませんが、内部質保証システムの確立が求められるなかで、今後IEが注目される可能性があることから、その概略を紹介します。

IEとは、大学の全ての側面について、ミッションと照らし合わせながらそのパフォーマンスを測定し、エビデンスに基づいた改善を継続的に行う、組織的・明示的・文書化された循環プロセスを指します。また、大学内におけるIE活動を支援する組織をIEオフィスといいます。現在、アメリカでは、この循環プロセスが機能していることがアクレディテーション（Accreditation：日本における認証評価にほぼ対応する第三者評価と考えるとよいでしょう）の重要な基準要件の一つになっています。

IE を機能させるためには、効果検証とその結果に基づく改善策の実行が必要です。この大学における諸活動の効果測定をアセスメント（assessment）と呼びますが、測定対象の違いにより、本質的にはアセスメントと同じでも異なる呼び方をすることがあります。例えば、学生を対象とした学修成果の測定や満足度の調査等は「(学生) アセスメント」と呼ばれています。アメリカでいう「(学生) アセスメント」は、日本でしばしば「教学 IR」と呼ばれている活動に近いと考えられます。

教育プログラム（あるいは学科）を対象としたアセスメントは「プログラム・レビュー」と呼ばれます。具体的には、対象となる教育プログラムもしくは学科がエビデンスを基にした教育効果の検証等を自ら行って自己評価書を作成し、今後の戦略計画を大学執行部と協議するプロセスを意味します。また、事務組織に対しては、プログラム・レビューの事務組織版である「事務組織レビュー」があります。これらのプロセスは、５年もしくは７年を一サイクルとして回すのが一般的ですが、大学の規模や特性等に応じて一サイクルをこれより長くしたり短くしたりする例もあります。これらのアセスメントの結果を大学全体の総合的な改善計画に活かすことができるかが、IE の成否に大きな影響を与えます。

前述したように、アメリカにおける IE とアクレディテーションの間には深い関係があります。例えば、アメリカのアクレディテーション団体（日本での認証評価機関をイメージするとよいでしょう）の一つである南部地区基準協会（SACS）では、IE に関して大きく**表 13** に示した３つを要求しています。

表 13　米国南部地区基準協会が IE に要求する事項

（１）大学は、継続的、統合的、大学全体にわたる調査に基づいた計画と評価のプロセスに従事すること。そのプロセスは、①大学のミッション・目標・成果の組織的なレビューを具体的に実施し、②大学の質の継続的な改善を導き、③大学が効果的にミッションを達成していることを示す。
（２）大学は、教育プログラム（学生の学修成果を含む）、管理支援サービス、教務・学生支援サービス、(オプションとして) ミッションの範囲内の研究・社会貢献のそれぞれについて、期待される成果を同定し、それらをどの程度達成したかを評価し、その結果の分析に基づいた改善の証拠を示すこと。
（３）大学は、ミッションと一致した学生の到達に関する成功を評価すること。評価基準（指標）としては、在籍データ、残留率、卒業率、コース修了率、就職率、州の専門的資格試験の合格率等が含まれるが、大学はその基準あるいは指標を採用した理由を述べることも求められる。

（注）（３）の文中にある「残留率」は、日本ではあまり重視されないが、学生の大学間移動が一般的であるアメリカでは重視される指標である。また、「州の専門的資格試験」は、日本での国家試験や資格試験をイメージするとよい。

（出典：小湊（2017）を基に筆者作成）

ところで、IE と５．２．で述べた IR の定義は明確に異なりますが、アメリカの大学で実際に行われている業務の観点が重なり合っている部分が多く、明確な線引きをすることは困難です。例えば、IE オフィスと IR オフィスを別個に置き、両オフィスの連携の下で IE を進める大学､IE オフィスを置かずに IR オフィスが IE に関する業務を担当する大学、IR オフィスを置かずに IE オフィスが IR 業務を担う大学など、状況は様々です。

IE を深く理解するためには､アメリカのアクレディテーションに関する動向に注目する必要があります。ここには、日本における評価活動・評価業務の充実・高度化の参考となる点が多く含まれるので、評価担当者としてはアンテナを張っておくことが望まれます。

おわりに

本解説では、大学評価の実務経験がほとんどない初心者が知っておくべき大学評価に関する基礎知識、自己評価書を作成する際に求められる着眼点・発想法・留意点を中心に簡潔に解説しました。本解説は大学評価の実務担当初心者だけでなく、大学評価担当の役職者や一般の教職員が大学評価に関する理解を促進するのに利用することも可能でしょう。本解説は「簡潔さ」を重視しているので、より詳細に内容を理解したい場合は「**参考資料・参考文献**」に挙げた資料や文献で勉強されることを勧めます。また、大学評価実務に関連する情報収集用のウェブサイトの URL を**表 14** に示します。

表 14　大学評価に関連する情報収集用ウェブサイトの URL

国立大学法人評価委員会（文部科学省）	http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/kokuritu/index.htm
独立行政法人大学改革支援・学位授与機構	http://www.niad.ac.jp/
公益財団法人大学基準協会	http://www.juaa.or.jp/
公益財団法人日本高等教育評価機構	http://www.jihee.or.jp/
大学ポートレート	http://portraits.niad.ac.jp/
大学評価コンソーシアム	http://iir.ibaraki.ac.jp/jcache/

（出典：筆者作成）

大学評価初心者の方は、ここで身につけた評価についての基礎知識を下敷きに、評価に関する一般的な、あるいは大学固有の事情に応じたノウハウやスキルを身につけていくことが期待されます。特に、評価の基本的発想を常に心にとめておくことは、大学評価業務がその場しのぎの仕事にならず､「改善のための評価」という大学評価の重要な目的を果たすことにつながるはずです。そしてこれらの経験や経験知を、次の評価担当者に円滑に引き継ぎ、自身の異動先の部署等でも活かすこと、さらにはそのマインドが大学の全構成員に浸透することが、自身の大学の発展ばかりでなく大学評価や高等教育全体の発展にもつながります。本解説がその第一歩となれば作成に携わった者全員にとっての喜びです。

参考資料・参考文献

Rice, J. (2011). *The Association for Institutional Research: The First 50 Years*. Association for Institutional Research.

Saupe, J. L. (1981). The functions of institutional research. Association for Institutional Research. Retrieved from http://eric.ed.gov/?id=ED207443

Volkwein, J., Liu, Y., & Woodell, J. (2012). The Structure and Functions of Institutional Research Offices. In R. D. Howard, G. W. McLaughlin, & W. E. Knight (Eds.), The Handbook of Institutional Research (pp. 22–39). San Francisco: Jossey-Bass.

川口昭彦（独立行政法人大学評価・学位授与機構編集）（2006）『大学評価文化の展開―分かりやすい大学評価の技法』，ぎょうせい.

国立大学法人評価委員会（2015）「国立大学法人及び大学共同利用機関法人の 第 3 期中期目標期間の業務実績評価に係る実施要領（案）」.
http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/kokuritu/gijiroku/__icsFiles/afieldfile/2015/05/27/1358297_04_1.pdf

国立大学法人評価委員会（2016）「国立大学法人の第 3 期中期目標・中期計画の項目等について（案）」.
http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/kokuritu/gijiroku/__icsFiles/afieldfile/2014/08/13/1350876_04.pdf

小湊卓夫（2017）「教育の質保証の基本的観点と構成要素の関連性」，継続的改善のための IR/IE セミナー配付資料（平成 29 年 1 月 20 日実施）.

小湊卓夫，佐藤 仁（2015）「大学評価と Institutional Effectiveness－IR の役割をめぐってー」，大学評価コンソーシアム米国 IR 事情勉強会（平成 26 年 12 月 18 日実施）.
http://iir.ibaraki.ac.jp/jcache/documents/2014/ir1218/h26-1218_kominato_sato.pdf

嶌田敏行，藤原宏司，小湊卓夫（2016）「日米における中規模大学の IR 活動に関する事例研究」，『名古屋高等教育研究』，第 16 号，287-304.

関　隆宏（2011）「大学評価」，岩崎保道編著『大学政策論』第 4 章，大学教育出版，67-88.

関口正司（2004）『教育改善のための大学評価マニュアル』，九州大学出版会.

大学改革支援・学位授与機構（2013，2016 改訂）「実績報告書作成要領　国立大学法人及び大学共同利用機関法人の第 2 期中期目標期間の教育研究の状況についての評価」.
http://www.niad.ac.jp/n_hyouka/kokuritsu/__icsFiles/afieldfile/2016/06/29/no6_3_02sakuseiyoryo201605_2_1.pdf

大学改革支援・学位授与機構（2016）『高等教育に関する質保証関係用語集 第 4 版』.

大学評価・学位授与機構編著（2008）『大学評価文化の展開―評価の戦略的活用をめざして』，ぎょうせい.

大学評価・学位授与機構編著（2010）『大学評価文化の定着―日本の大学教育は国際競争に勝てるか？』，ぎょうせい.

大学評価コンソーシアム（2013a）「データ収集作業のガイドラインー効率的・効果的な評価作業のためのデータ収集の課題と対応ー」，

http://iir.ibaraki.ac.jp/jcache/documents/guideline/h25-0212_Hyouka_guideline_data_management.pdf
大学評価コンソーシアム（2013b）「評価作業（記述の分析）のガイドライン－目標や計画に照らした記述内容のチェック作業から改善の示唆へ向けて－」，http://iir.ibaraki.ac.jp/jcache/documents/guideline/h25-0212_Hyouka_guideline_data_analysis.pdf
大学評価コンソーシアム（2014）「評価を改善に活かすためのガイドライン［暫定版］－評価業務と IR 業務を意思決定支援業務へ発展させるための留意点－」，http://iir.ibaraki.ac.jp/jcache/documents/guideline/h26-0328_Hyouka_guideline_practical_use.pdf
大学評価コンソーシアム情報誌「大学評価と IR」，http://iir.ibaraki.ac.jp/jcache/index.php?page_=lib
中井俊樹，鳥居朋子，藤井都百（2013）『大学の IR Q＆A』，玉川大学出版部.
リチャード D.ハワード編，大学評価・学位授与機構 IR 研究会訳（2012）『IR 実践ハンドブック―大学の意思決定支援―』，玉川大学出版部.
藤原宏司（2015a）「米国における IR 履修証明プログラムについての一考察」，情報誌『大学評価と IR』，第 1 号，19-30.
藤原宏司（2015b）「IR 実務担当者からみた Institutional Effectiveness ～米国大学が社会から求められていること～」，情報誌『大学評価と IR』，第 3 号，3-10.
藤原宏司，大野賢一（2015）「全学統合型データベースの必要性を考える」，情報誌『大学評価と IR』，第 1 号，39-48.

＊オンライン文献及び脚注にある URL の最終閲覧日は全て 2017 年 7 月 28 日である。

［受付：平成 29 年 6 月 23 日　受理：平成 29 年 8 月 1 日］

情報誌「大学評価と IR」第 9 号　平成 29 年（2017 年）9 月
［エッセイ］（大学評価コンソーシアム）

教員養成系単科大学における IR 導入期の活動に関する一考察

坂口 真康[1]・岩佐 文雄[2]

概要：本稿では、兵庫教育大学の基本情報ならびに同大学で IR（Institutional Research）を担う組織である IR・総合戦略企画室の概要を示し、同大学における IR 導入期（2016 年度）の活動事例を整理した上で、先行研究を基にその特徴について考察した。また本稿では、先行研究と兵庫教育大学の IR 導入期の活動事例を基にして、教員養成系単科大学の IR に特徴的な「強み」と「弱み」について議論した。

キーワード：教員養成系単科大学、IR（Institutional Research）導入期

１．はじめに

本稿の目的は、兵庫教育大学における IR（Institutional Research）導入期（2016 年度）の活動事例について整理し、その特徴について考察した上で、教員養成系単科大学の IR に特徴的な「強み」と「弱み」について議論することである[3]。

具体的には、本稿では次の４つの手順を踏む。第１に、兵庫教育大学の基本情報と同大学 IR・総合戦略企画室の概要について提示する。第２に、兵庫教育大学の IR 導入期の活動事例を整理した上で、先行研究と関連付けつつ、その特徴について考察する。第３に、先行研究と兵庫教育大学の IR 導入期の活動事例を基にして、教員養成系単科大学の IR に特徴的な「強み」と「弱み」について議論する。そして最後に、本稿のまとめと今後の課題について提示する。

なお、本稿は筆者らの個人的な見解であり、兵庫教育大学あるいは同大学で IR を担う組織である IR・総合戦略企画室の公式見解ではない点に留意されたい。

２．兵庫教育大学の基本情報と同大学 IR・総合戦略企画室の概要

本章では、兵庫教育大学の基本情報と同大学 IR・総合戦略企画室の概要について提示する。

２．１．兵庫教育大学の基本情報[4]

兵庫教育大学は、1978 年に創立された教員養成系の国立大学法人であり、全国最大規模の教員養成系大学院を有していることが特徴の一つとして挙げられる。2016 年５月１日現在の学生数は、学部が計 688 人、大学院が計 837 人であり、教員数は計 161 人である。ま

[1] 兵庫教育大学　IR・総合戦略企画室　特命助教
[2] 兵庫教育大学　IR・総合戦略企画室　戦略企画監
[3] 本稿は、2017 年５月 19 日に立命館大学において、大学評価コンソーシアム主催のもとで開催された「平成 29 年度第１回 IR 実務担当者連絡会」で行った報告「教員養成系単科大学における IR 導入期の活動の一事例」の内容を再構成したものである。
[4] ここで示した兵庫教育大学の基本情報は、『平成 28 年度国立大学法人兵庫教育大学概要』（http://www.hyogo-u.ac.jp/files/e-gaiyo/ 最終閲覧日：2017 年５月 23 日）に記載されている内容に基づいたものである。

た、兵庫教育大学の「強み」を示すデータとしては、例えば、2014 年度学校教育学部卒業生（留学生と進学者を除く）の教員・保育士就職率（臨時的任用を含む）が 86.8%[5]（数値は卒業翌年度の 2015 年 9 月 30 日現在のもの）と、全国的にも高い水準であること等が挙げられる。

２．２．兵庫教育大学 IR・総合戦略企画室の概要

兵庫教育大学 IR・総合戦略企画室は、『国立大学法人兵庫教育大学 IR・総合戦略企画室設置要項（平成 27 年 10 月 21 日学長裁定）』[6]（以下、『設置要項』）において、学長の下に設置され、IR 活動を行い、学長の意思決定や大学運営および教員養成に係る総合的な戦略等を企画することが目的とされている。そして、『設置要項』においては、兵庫教育大学の IR 室（本稿ではここより以下、他の多くの大学に合わせる形で、IR を担う組織を「IR 室」と表記する）の「業務」として下記の項目が掲げられている。

（１）大学運営及び教員養成に係る学内外の諸データの収集、分析、調査研究、提供及び公開に関すること。
（２）学長の意思決定や大学運営及び教員養成に係る総合的な戦略等の企画に関すること。
（３）国立大学法人評価及び認証評価に必要なデータ等の提供に関すること。
（４）IR と EM（エンロールメント・マネジメント）との連携に関すること。
（５）その他 IR 活動及び全学的な戦略企画活動の推進に関すること。

『設置要項』で記載されている「業務」からは、IR 活動の軸の一つに「教員養成」に係るデータ分析があることが特徴の一つとして挙げられる。

IR 室の設置年月は 2015 年 11 月であるが、専任教職員２人（教員１人、事務職員１人）を配置し、本格稼働が開始したのは 2016 年４月である。2017 年３月時点の室の構成員数は計 17 人（室長１人（副学長）、副室長２人（事務局長および IR 専任教員）、室員 14 人）であり、その内訳は執行部役員２人（副学長１人、事務局長１人）、教員６人（IR 専任教員や調査統計を専門とする教員等）、事務職員９人（IR 専任職員、関係各組織の部長や課長）となっている。兼務教職員が多数いることも特徴的であるが、中でも、関係各組織の部長や課長が兼務職員として IR 室員を務めていることが、IR 導入期の兵庫教育大学の IR 室の特徴として挙げられる。

３．兵庫教育大学の IR 導入期の活動事例とその特徴

本章では、兵庫教育大学の IR 導入期の活動事例とその特徴について整理・考察する。なお、本稿で示す兵庫教育大学の IR 導入期の活動は、IR 室の『設置要項』と国立大学法

[5] ここで示したのは教員・保育士の就職率であるが、文部科学省（2016）の「国立の教員養成大学・学部（教員養成課程）の平成 27 年３月卒業者の就職状況」によると、兵庫教育大学は、全部で 44 ある国立の教員養成大学・学部（教員養成課程）の中で、教員就職率（進学者と保育士を除く）が２番目に高い大学として位置付けられている（全体は 68.7%、兵庫教育大学は 85.9%）。なお、2016 年３月卒業者のデータについては、文部科学省（2017）を参照のこと。

[6] 詳細は、『国立大学法人兵庫教育大学 IR・総合戦略企画室設置要項（平成 27 年 10 月 21 日学長裁定）』（http://web.hyogo-u.ac.jp/office/gen/kisoku/act/frame/frame110000540.htm 最終閲覧日：2017 年５月 23 日）を参照のこと。

人等の『第３期中期目標・中期計画』（2016年度～2021年度）ならびに『年度計画』（2016年度）に基づいたものである。

３．１．兵庫教育大学のIR導入期の活動事例

兵庫教育大学のIR導入期の活動事例を、（１）分析体制の整備および各種情報データの収集・蓄積、（２）各種情報データの分析およびレポートの作成、（３）各種聞き取り訪問調査・情報収集への参加およびレポートの作成、（４）各種検討ワーキングの開催、（５）その他の活動、という５つの観点から整理すると表１の通りになる。

表１．兵庫教育大学のIR導入期の活動事例

活動の種類	活動の具体的内容
（１）分析体制の整備および各種情報データの収集・蓄積	① IR室の分析体制の整備 ② IR活動に係る各種情報データの収集・蓄積
（２）各種情報データの分析およびレポートの作成	① 『データから見える兵庫教育大学の特色（試行版）』の作成 ② 修士課程修了生の教員・保育士就職状況等の分析およびレポートの作成 ③ 学部入学者選抜成績と教員採用試験合否との関連の分析およびレポートの作成
（３）各種聞き取り訪問調査・情報収集への参加およびレポートの作成	① 教員の資質・能力等に関する聞き取り訪問調査への参加およびレポートの作成 ② 先進的な入学者選抜を実施する大学（国内外）への聞き取り訪問調査への参加およびレポートの作成 ③ 入学者選抜改革に関する情報収集への参加およびレポートの作成
（４）各種検討ワーキングの開催	① 学生の個人情報活用取扱い検討ワーキングの開催 ② 卒業生・修了生調査方法等検討ワーキングの開催
（５）その他の活動	① 学部入学者選抜方法検討専門部会への参加 ② 自己点検・評価検討部会への参加 ③ 学生生活実態調査の見直しへの協力 ④ 学内専用ホームページにおけるIR室のウェブサイトの開設 ⑤ 大学ポートレートの更新 ⑥ 学外のセミナー等におけるIR関連情報の収集 ⑦ IR学内研修会・IR外部評価の実施 ⑧ IR室の運営会議の実施

表１に示したそれぞれの活動について、種類ごとに概要を示すと次の通りになる。

第１に、「（１）分析体制の整備および各種情報データの収集・蓄積」について、IR導入期の兵庫教育大学においては、学内の情報データを一括で収集・蓄積することを至上命題にするのではなく、表１に示した①IR室の分析体制の整備（スタンドアローンのコンピュ

ータの設置等）を行う中で、②IR 活動に係る各種情報データの収集・蓄積を必要に応じて行った。

第２に、「（２）各種情報データの分析およびレポートの作成」については、主に次の３つの活動を行った。それらは、①『データから見える兵庫教育大学の特色（試行版）』の作成、②修士課程修了生の教員・保育士就職状況等の分析およびレポートの作成、ならびに③学部入学者選抜成績と教員採用試験合否との関連の分析およびレポートの作成である。①については、他大学の公開情報を含みつつ、いわゆる「ファクトブック」の作成につながるようなデータを試行的に整理した。また、②については、キャリア支援課の依頼を受けて、分析およびレポート作成を実施した。そして、③については、入試課の依頼[7]を受けて、入試課の入試データ、教育支援課の教務データ、キャリア支援課の就職データの内、必要なデータを統合した分析およびレポート作成を実施した（考察およびレポート作成には学部入学者選抜方法検討専門部会の他の委員も加わった）。

第３に、「（３）各種聞き取り訪問調査・情報収集への参加およびレポートの作成」については、主に次の３つの活動に参加した（レポート作成も含む）。それらは、①教員の資質・能力等に関する聞き取り訪問調査、②先進的な入学者選抜を実施する大学（国内外）への聞き取り訪問調査、ならびに③入学者選抜改革に関する情報収集である。なお、これらの聞き取り訪問調査・情報収集については、入試課の活動に調査者の一員として参加した。

第４に、「（４）各種検討ワーキングの開催」については、IR 室が主体となり、他組織と連携しつつ、①学生の個人情報活用取扱い検討ワーキング、ならびに②卒業生・修了生調査方法等検討ワーキングを開催した。①については、他大学の個人情報活用の方法等を踏まえつつ検討を行った。②については、兵庫教育大学の教育活動の改善に結び付けることを目的とした卒業生・修了生の就業状況の調査方法の検討を行った。

最後に、「（５）その他の活動」については、入試課が運営する①学部入学者選抜方法検討専門部会、ならびに企画課が運営する②自己点検・評価検討部会に参加し、学生支援課が実施する③学生生活実態調査の見直しに協力したことに加えて、IR 室が主体となり、各関係組織等と連携しつつ主に次の活動に取り組んだ。それらは、④学内専用ホームページにおける IR 室のウェブサイトの開設、⑤大学ポートレートの更新、⑥学外のセミナー等における IR 関連情報の収集、⑦IR 学内研修会・IR 外部評価の実施[8]、ならびに⑧IR 室の運営会議の実施（IR 導入期には計３回実施）である。

３．２．先行研究との関連にみる兵庫教育大学の IR 導入期の活動事例の特徴

次に、先行研究と関連付けながら、上述した兵庫教育大学の IR 導入期の活動事例の特徴について考察する。具体的には、本稿では（１）明確な目的の下でのデータ収集・分析、（２）データの統合を軸に据えた分析、ならびに（３）大学の教育活動の改善のための IR、という３つの特徴について提示する。

---

[7] 本稿で示している入試課の依頼を受けた分析等の結果は、IR 専任室員も参加している、表１の「（５）その他の活動」の「①学部入学者選抜方法検討専門部会」（入試課が運営）において報告した。

[8] IR 学内研修会では、他大学における先進的な IR 活動の事例などが共有された。概要については、兵庫教育大学ウェブサイト内のトピックス「IR 外部評価及び IR 学内研修会を開催しました」（http://www.hyogo-u.ac.jp/topics/013156.php 最終閲覧日：2017 年 7 月 10 日）を参照のこと。

３．２．１．特徴（１）：明確な目的の下でのデータ収集・分析

第１に、明確な目的の下でのデータ収集・分析、という特徴について提示する。兵庫教育大学においてIRを導入し推進する上で、課題の一つとなったのが、「IR」に対する認識が十分に構築されていないという点であった。IRについては、「決してアメリカのIRが理想的なものではなく、日本の大学にそのまま直輸入しても、日本の大学では根付かない」（小林・劉，2014，p.7）や、「IRの機能と役割は、各機関の目指す方向性によって多岐多様に亘ることから、実施するに際しては、具体的且つ適切な目的をもって情報データ収集とその分析を行う必要がある」（藤井，2015，p.5）といったことが指摘されてきた。そのような中、IR導入期の兵庫教育大学においても、IRの明確な定義を定めることを至上命題とはせずに、まずは具体的かつ明確な目的の下で分析を進めることとした。ただし、その際、IR室の主たる役割とされる「執行部への効果的な意思決定支援」（藤原・大野，2015，p.44）は前提に置いていた。

例えば、佐賀大学のIRの特徴の一つは、「機能先行主義：「機能させる」ことを最優先しており、システム先行型ではない」（末次，2015，p.15）こととされる。兵庫教育大学においても同様に、データベースの構築を目的とはせずに、必要に応じて各課に依頼し、データの分析と蓄積を行った。その点において、兵庫教育大学のIR導入期に目指したところは、「データ収集にとどまらず、あくまで分析重視の実際に大学経営の場で活用されることを目的としたIR構築」（佛淵，2015，p.14）という、佐賀大学の姿勢と親和的であると言える。

そして、データの収集・蓄積についてであるが、上記の「機能先行主義」と捉えることができる方策の下、IRを機能させたことにより、IR導入期の兵庫教育大学のデータ収集・蓄積は「データマート」、すなわち、「必要なデータが詳細レベルで保存されており、探せば必ずみつかるが一般客はよりつかないデータの「問屋さん」であるデータウェアハウスに対し、ある程度引き合いが多そうなデータをまとめて、一般客が探しやすくしたデータの「スーパーマーケット」」（田中，1997，p.746）の形態をとっていたと捉えることができる。繰り返しになるが、データの収集はあくまでも、明確な目的がある場合に行うものとしたのである。

３．２．２．特徴（２）：データの統合を軸に据えた分析

第２に、データの統合を軸に据えた分析、という特徴について提示する。関（2015，p.7）によると、「IR組織は、データの司令塔であり、データ分析面から大学全体に横串を通す存在である」とされる。そのような中、IR導入期の兵庫教育大学においても、各課のデータに横串をさすことをIR室の活動の中心に据えた。その典型例が、学部入学者選抜成績と教員採用試験合否との関連の分析である。すなわち、IR室が複数の課にまたがるデータを収集・分析することによって、単一の課のみでは十分に行えないデータの分析に取り組んだのである。

そして、IRでは、「事務部門との連携を密にすることで、教員だけでは補えない領域をサポートしてもらい、効率的に業務を遂行することが必要」（小湊・中井，2007，p.25）であるとされる中、兵庫教育大学において、IR室の主たる活動は専任教職員が担っている

ものの、室員（兼任）という形で、関係各課の部長や課長が IR 室に所属していることには意義があると言える。なぜなら、そのような体制を築いたことで、データの統合を軸に据えた分析をより容易に行える状況を作り出すことができたと考えられるからである。

３．２．３．特徴（３）：大学の教育活動の改善のための IR

第３に、大学の教育活動の改善のための IR、という特徴について提示する。中井（2013, pp.16-17）は、IR を、「外部評価への対応業務を重視した IR」、「大学の経営活動の改善を重視した IR」、「大学の教育活動の改善を重視した IR」という３つの形態に分類している。そのような分類を基にすると、兵庫教育大学の IR 導入期における IR 活動については、表２で示す優先順位で取り組んでいたと捉えることができる。

表２．IR の３つの形態の分類（中井，2013，pp.16-17）を基にした兵庫教育大学の IR 導入期の IR 活動の優先順位の判定

形態	内容	優先順位[9]
第１の形態	「外部評価への対応業務を重視した IR」	B
第２の形態	「大学の経営活動の改善を重視した IR」	C
第３の形態	「大学の教育活動の改善を重視した IR」	A

表２に示した通り、IR 導入期の兵庫教育大学の活動においては、「大学の教育活動の改善を重視した IR」、すなわち、「学習成果の評価を通してカリキュラムや各種教育プログラムの質保証や改善支援が期待」（中井，2013，p.17）される IR の形態が、最も取り組まれた形態であったと判定することができる（言うまでもなく、他の２つの形態が軽視されていたわけではない）。具体的な活動事例は、先の表１に示した通りであるが、そのような形態の活動が最も取り組まれたことの背景には、前述の『設置要項』にも記載されている通り、兵庫教育大学の IR 活動の軸の一つとして、「教員養成」に係るデータ分析が据えられていることが挙げられる。

４．教員養成系単科大学の IR に特徴的な「強み」と「弱み」

本章では、先行研究ならびに兵庫教育大学の IR 導入期の活動事例を基にして、教員養成系単科大学の IR に特徴的な「強み」と「弱み」について議論する。なお、ここで示す「強み」と「弱み」は、非教員養成系単科大学と比較した際のものを想定している。また、「５．まとめと今後の課題」の章でも言及するが、ここで示した「強み」と「弱み」は、教員養成系に限らず他の単科大学にも見られる特徴である可能性に留意する必要がある。

４．１．教員養成系単科大学の IR に特徴的な「強み」

はじめに、教員養成系単科大学に特徴的な「強み」について提示する。具体的には（１）データの収集・統合が比較的容易、（２）特定の職種への就職者の分析が比較的容易、ならびに（３）ベンチマークの設定が比較的容易、という３つの「強み」を提示する。

[9] 「優先順位」のアルファベットは、エフォートの比重の相対的な高さを示しており、A＞B＞C の順番で A が最も高い。

４．１．１.「強み」（１）：データの収集・統合が比較的容易

第１に、教員養成系単科大学においては、大学全体が「教員養成」という同じ目的の下で機能しているため、データの収集とデータを統合した総合的な分析が比較的容易であるという「強み」が挙げられる。教員養成系単科大学は、多くの大学で見られるとされる、「データがそれぞれの担当部局による縦割り構造やナワバリ意識によって寸断されてしまっている」（江原・永井，2016，p.54）という困難には遭遇しにくく、データが比較的収集しやすいと言える。また、関係各課が、「教員養成」という一つの目的の下で機能しているため、各課にあるデータの関連性が比較的高いということも「強み」の一つとして挙げられる。実際に、IR 導入期の兵庫教育大学の活動では、表１で示した学部入学者選抜成績と教員採用試験合否との関連の分析を行う際に、入試課が主体となって作業が進められたこともあるが、入試課の入試データ、教育支援課の教務データ、キャリア支援課の就職データの内、分析に必要なデータを比較的円滑に収集・統合することができた。

４．１．２.「強み」（２）：特定の職種への就職者の分析が比較的容易

第２に、特定の職種への就職者の分析が比較的容易という「強み」が挙げられる。教員養成系単科大学の特質の一つとして、「卒業生と単一の職域（学校教員）との結びつきが強い」（岩田，2015，p.3）ことが指摘されているが[10]、そのことにより、入学時の成績等のデータ（「入口」）と卒業時の就職状況等のデータ（「出口」）との関連分析が、「出口」が教員採用試験という統一的な指標で測れることから、比較的容易であることが「強み」として挙げられる。実際に、IR 導入期の兵庫教育大学においても、表１に示した、学部入学者選抜成績と教員採用試験合否との関連の分析において、「入口」と「出口」のデータを比較的容易に結びつけることができた[11]。そしてこのことは、EM（Enrollment Management）に係る分析（入学時／在学時の成績と卒業時／卒業後の状況を関連付けた分析等）を比較的容易に行いうることも示していると言える。

４．１．３.「強み」（３）：ベンチマークの設定が比較的容易

第３に、同じ特徴を持つ他大学と関連付けた分析、すなわち、ベンチマークの設定が比較的容易であるという「強み」が挙げられる。例えば、IR におけるファクトブックの作成においては、「まずは近隣大学や似たような学部構成を持つ大学など、相手の状況・事情がある程度分かる大学との比較を行うこと」（嶌田，2015，p.32）が方策の一つとして挙げられている。そのような中、教員養成系単科大学は、全国規模でベンチマークを設定することが比較的容易であることがその「強み」として挙げられる（すでに取り組まれている具体的な活動例としては、例えば、松田（2016）でも言及されている、HATO[12]プロジェクトの IR 活動（例えば、岩田，2015）が挙げられる）。表１に示したように、IR 導入期の兵庫教育大学においても、『データから見える兵庫教育大学の特色（試行版）』の作成に

---

[10] 岩田（2015，p.3）が指摘する教員養成系単科大学の特質は、中程度の規模の大学の特質として挙げられているが、このような特質は、兵庫教育大学のような規模の大学にもあてはまるものであると思われる（本稿の他の箇所で取り上げる、岩田（2015）が指摘する他の特質も同様）。

[11] なお、ここではあくまでも分析を行う上でデータの紐付けが比較的容易という「強み」について議論しており、分析結果について議論しているわけではない。

[12] 国立大学法人の教員養成系単科４大学である、北海道教育大学（H）、愛知教育大学（A）、東京学芸大学（T）、大阪教育大学（O）の頭文字を用いた略称である（例えば、岩田（2015，p.3））。

取り組んだが、その際、他の教員養成系単科大学の公開情報を用いたデータの整理も比較的容易に行うことができた。

４．２．教員養成系単科大学の IR に特徴的な「弱み」

次に、教員養成系単科大学に特徴的な「弱み」について提示する。具体的には（１）「外部要因」による影響を比較的受けやすい、ならびに（２）特定の職種以外への就職者の分析が比較的困難、という２つの「弱み」について提示する。

４．２．１.「弱み」（１）:「外部要因」による影響を比較的受けやすい

第１に、「外部要因」による影響を比較的受けやすいという「弱み」が挙げられる。先行研究においては、教員養成系単科大学の特質の一つとして、「教育プログラムが教育職員免許法等の外部要因に規定される度合いが強い」（岩田，2015，p.3）ことが挙げられている。そのことにより、自大学内の IR の活動の成果よりも、「外部要因」により教育課程が改革される可能性が比較的高いことが「弱み」として挙げられる。兵庫教育大学の IR 導入期においては、直接的に「外部要因」に規定されることはなかったが、現在行っている分析（あるいは分析結果の考察）を、教育活動の改善に活かす前に、上記の指摘にある「教育職員免許法等の外部要因」や学習指導要領の改訂等の「外部要因」により、教育活動（特に教育課程）の内容が変更される可能性は十分に想定できる。常に「外部要因」に目を向けながら分析の方策を決定（あるいは変更）していく必要があるという点は、時間と資源が限られた中で IR 活動を営んでいく上で、ある意味「弱み」となると言える。だからこそ、その「弱み」を把握しつつ、IR 活動を推進することが肝要となる。

４．２．２.「弱み」（２）: 特定の職種以外への就職者の分析が比較的困難

第２に、特定の職種以外への就職者の分析が比較的困難であるという「弱み」が挙げられる。前述した通り、教員養成系単科大学の特質の一つとして、「卒業生と単一の職域（学校教員）との結びつきが強い」（岩田，2015，p.3）ことが指摘されているが、それは、「強み」を生み出すとともに、「弱み」を生み出す特質でもある。すなわち、卒業時に教員職以外の職に就く者の割合が少ないため、データの量が少なく、IR のためのデータの分析が比較的困難であるという「弱み」が生み出されるのである。IR 導入期の兵庫教育大学においても、データ分析の主軸は、卒業時に教員職に就いた者に係る分析であった。これまでにも繰り返し言及している、学部入学者選抜成績と教員採用試験合否との関連の分析の際にも、教員職以外の職に就いた者は分析には含まれなかった。言うまでもなく、教員職以外の職に就く者の存在を軽視しているわけではないが、時間と資源が限られている中、分析を焦点化する際に、教員職以外の職に就く者の分析が十分に行えない側面があることは否定できない。そのことから、「出口」が一定の職に偏りやすいという特徴が、結果として、教員養成系単科大学の IR に特徴的な「強み」であると同時に「弱み」にもなっていると言える。だからこそ、そのような「弱み」を踏まえつつ、将来的な IR の分析に教員職以外の職に就く者も含みこんでいくことが重要となる。

５．まとめと今後の課題

本稿では、兵庫教育大学の基本情報ならびに同大学IR室の概要を示し、同大学におけるIR導入期の活動事例を整理した上で、先行研究を基にその特徴について考察した。また、先行研究と兵庫教育大学のIR導入期の活動事例を基にして、教員養成系単科大学のIRの「強み」と「弱み」について議論した。そこでは、IR導入期の兵庫教育大学の活動事例について、分析体制の整備および各種情報データの収集・蓄積、各種情報データの分析およびレポートの作成、各種聞き取り訪問調査・情報収集への参加およびレポートの作成、各種検討ワーキングの開催、ならびにその他の活動、という５つの観点から整理した。その上で、それらの活動の特徴として、先行研究と関連付けながら、明確な目的の下でのデータ収集・分析、データの統合を軸に据えた分析、ならびに大学の教育活動の改善のためのIR、という３点を提示した。そして、先行研究と兵庫教育大学のIR導入期の活動事例を基にして、教員養成系単科大学のIRに特徴的な「強み」と「弱み」について議論し、「強み」としては、データの収集・統合が比較的容易、特定の職種への就職者の分析が比較的容易、ならびにベンチマークの設定が比較的容易、という３点を示し、「弱み」としては、「外部要因」による影響を比較的受けやすい、特定の職種以外への就職者の分析が比較的困難、という２点を示した。

嶌田ら（2015，p.31）によると、IR室では、「調査と解明を繰り返していくうちに定例的・定型的な業務が形作られていくことが望ましい」とされるが、兵庫教育大学のIR室では、今後とも、実際に作業を進めながらIRの活動を固めていくことが課題となる。具体的な活動としては、入学者選抜成績と教員採用試験合否との関連の分析に大学在学中の学業成績や課外活動経験等を加えた分析の実施や卒業生・修了生調査の実施等が挙げられる。そして、そのような活動を通じて、IRに直接関わる教職員以外の教職員を巻き込むこと、すなわち大学全体としてIR活動を推進することが、IRの活動を導入期から展開期へと移行する際の課題となる。

なお、今後展開するIR活動の背後には、「入学前から卒業後まで一人の学生の生涯をマネジメントしようとする政策」（山本，2013，p.89）であるEMの観点からの分析の強化という狙いがある。例えば、アメリカ合衆国ジョージア州立大学のIRの特徴の一つとしても示されている「学生への警告や援助が、問題が「**生じてから**」ではなく、「**生じそう**」な段階でなされるようなシステム」（伊藤，2015，p.65－太字強調は原文ママ）の構築が目標の一つとして挙げられる。その際、卒業時に教員職以外の職に就く者に関するIRのためのデータの分析が鍵を握るが、教員養成系単科大学の「弱み」の一つとしても挙げた通り、それは容易なことではない。ゆえに、教員職（あるいは保育職）以外の職に就いた者を対象とした調査については、今後とも検討する必要がある。

また、本稿では深く触れなかったが、本稿で示したIR導入期の活動事例は、教員養成系単科大学に限らず、医療系等の他の単科大学にもあてはまる可能性が高いと言える。そのようなことを鑑みると、今後は、教員養成系単科大学に限らず、他の単科大学をベンチマークに設定する試みやIR活動の推進のための実践と研究の共有を図っていくことが重要になると思われる。

最後に、言うまでもなく本稿は、大学の IR の多様な活動形態の一事例についての一考察を示したに過ぎないが、本稿で示した内容が、現在 IR 活動に取り組んでいる、あるいは今後取り組もうとしている大学の参考になれば幸いである。

謝辞

本稿の執筆にあたり、兵庫教育大学の IR の関係者の皆様、2017 年度第 1 回 IR 実務担当者連絡会の参加者の皆様、ならびに大学評価コンソーシアムのスタッフの皆様には、大変お世話になりました。この場をお借りして、厚く御礼申し上げます。

また、兵庫教育大学における 2016 年度 IR 学内研修会ならびに IR 外部評価の講演者／評価者をご担当くださった、茨城大学准教授嶌田敏行先生と鳥取大学准教授大野賢一先生に、改めて深く御礼申し上げます。

引用文献

伊藤創（2015）「米国 IR データの活用についての調査報告：ジョージア州立大学での視察から」,『関西国際大学教育総合研究叢書』第 8 号，59-67.

岩田康之（2015）「教員養成系大学 IR 活動による教学改善―HATO プロジェクト IR 部門の取り組みから―（2015 年 2 月 28 日シンポジウム資料）」，平成 27 年 HATO プロジェクトシンポジウム「教員養成の質保証を目指して」発表資料.
http://hato-project.jp/report/mt_files/simpo150228_ir_150304.pdf（最終閲覧日：2017 年 7 月 10 日）

江原昭博，永井良二（2016）「内部質保証における IR 導入とデータウェアハウス～実践的な取り組みの視点から～」,『関西学院大学高等教育研究』第 6 号，47-56.

小林雅之，劉文君（2014）「日本型 IR 構築に向けて」,『リクルート　カレッジマネジメント』第 189 号，6-13.

小湊卓夫，中井俊樹（2007）「国立大学法人におけるインスティテューショナル・リサーチ組織の特質と課題」,『大学評価・学位研究』第 5 号，19-34.

嶌田敏行（2015）「ファクトブック作成に向けた大学概要の活用について」，情報誌『大学評価と IR』第 1 号，31-38.

嶌田敏行，大野賢一，末次剛健志，藤原宏司（2015）「IR オフィスを運用する際の留意点に関する考察」，情報誌『大学評価と IR』第 2 号，27-36.

末次剛健志（2015）「佐賀大学における IR の展開～事務担当者の視点から～」，情報誌『大学評価と IR』第 1 号，15-18.

関隆宏（2015）「オレゴン大学 IR オフィス訪問記」，情報誌『大学評価と IR』第 2 号，3-8.

田中聡（1997）「《特別論説「情報処理最前線」》データウェアハウスと多次元データベース」,『情報処理』第 38 巻第 9 号，745-750.

中井俊樹（2013）「第 1 部　IR の実践のための指針」，中井俊樹・鳥居朋子・藤井都百編,『高等教育シリーズ 161　大学の IR Q&A』，玉川大学出版部，15-22.

藤井律子（2015）「広島文教女子大学における教学 IR 活動の展望」,『広島文教女子大学高等教育研究』第 1 号，5-14.

藤原宏司，大野賢一（2015）「全学統合型データベースの必要性を考える」，情報誌『大学評価と IR』第 1 号，39-48.

佛淵孝夫（2015）『大学版 IR の導入と活用の実際』，実業之日本社.

松田岳士（2016）「<高等教育の動向>教学 IR 担当者はどのような指標を扱うのか」，『京都大学高等教育研究』第 22 号，119-126.

文部科学省（2016）「（資料１）国立の教員養成大学・学部（教員養成課程）の平成 27 年３月卒業者の就職状況」.
http://www.mext.go.jp/b_menu/houdou/28/01/__icsFiles/afieldfile/2016/01/29/1366495_01_1.pdf（最終閲覧日：2017 年 7 月 10 日）

文部科学省（2017）「（資料１）国立の教員養成大学・学部（教員養成課程）の平成 28 年３月卒業者の就職状況」.
http://www.mext.go.jp/b_menu/houdou/29/02/__icsFiles/afieldfile/2017/02/09/1381825_01_1.pdf（最終閲覧日：2017 年 7 月 10 日）

山本嘉一郎（2013）「エンロールメント・マネジメントを効果的に進めるための IR について」，『京都光華女子大学研究紀要』第 51 号，89-98.

［受付：平成 29 年 6 月 20 日　受理：平成 29 年 8 月 17 日］

初めて評価を担当される方へ（前編）
—2018年改訂版—

関　隆宏[1]

大学評価コンソーシアムが開催する大学評価・IR担当者集会では、大学評価の実務経験がほとんどない初心者を対象に「評価初心者セッション」を実施しています。本解説はその内容のうち、講義編で扱う、大学評価に関する基礎知識、自己評価書を作成する際に求められる着眼点・発想法・留意点を中心に簡潔に解説したものです。このうち、情報誌「大学評価とIR」第８号に掲載された前編について、３巡目の認証評価の内容を踏まえた改訂版をお届けします。

キーワード：大学評価、評価担当者、認証評価、目標・計画に基づく評価、自己評価書

目次

（前編）　（＊印は情報誌「大学評価とIR」第８号を改訂した節）
はじめに
１．大学評価担当者の基礎知識と心得
　１．１．大学評価とは
　１．２．評価担当者とは
　１．３．評価業務に当たって意識すべき事項
　１．４．実際の取組を点検・評価するための考え方
　１．５．内部質保証とは
２．認証評価の概要
＊２．１．認証評価とは
　２．２．認証評価の特徴
＊２．３．大学機関別認証評価を行う認証評価機関及び各機関の評価基準
＊２．４．大学機関別認証評価のスケジュール
＊２．５．３巡目の認証評価
（後編）　（情報誌「大学評価とIR」第９号に掲載）
３．目標・計画に基づく評価の概要
　３．１．目標・計画に基づく評価とは
　３．２．認証評価と目標・計画に基づく評価の違い
　３．３．国立大学法人評価の概略
４．自己評価書作成に当たってのチェックポイント
５．評価をより良く行い、改善に活かすために
　５．１．評価業務のガイドライン
　５．２．IR（インスティテューショナル・リサーチ）
　５．３．IE（インスティテューショナル・エフェクティブネス）
おわりに

[1] 新潟大学 経営戦略本部評価センター 准教授　メール：tseki@adm.niigata-u.ac.jp

はじめに

みなさんは「大学評価」という言葉を聞いて何をイメージするでしょうか。大学評価に直接関わる業務に従事したことがなければ､教職員を含めた大学関係者であっても､｢評価」という言葉の印象から、大学に優劣をつけたり、大学をランキングしたりすることをイメージするかもしれません。

初めて大学評価を担当する教職員（大学評価担当者）は、大学評価に関して特別な興味関心がある人を除けば、実際の大学評価業務をこなしながら大学評価に関する知識や技術を身につけるのが一般的でしょう。大学評価担当者になると、大学における教育、研究、社会貢献、管理運営等の広範囲の情報を扱い、第三者を納得させ、社会的説明責任を果たしうる大学名義の書類を作成するなど、複雑かつ高度な業務を即戦力として遂行することが求められます。

このようなことから、大学評価担当の初心者にとっては、目の前の業務を処理することがまず優先され、大学評価の根底にある考え方を分からないまま大学評価の実務に当たる状況が起こりがちです。この問題に対して、大学評価担当初心者の「実務」や「即戦力」というニーズを踏まえると、大学評価の勘所を手軽に理解できる自学自習用テキストの存在は有用であると考えられます。そこで、大学評価業務の意味や意義を理解することを目的に､｢評価とは何か」という基本的な観点について、大学評価担当者として押さえておくべき大学評価の基本的な知識や考え方を簡潔に解説するテキストの作成を試みました。

本解説は、大学評価コンソーシアムが開催する大学評価・IR 担当者集会において、大学評価の実務経験がほとんどない初心者を対象とする「評価初心者セッション」の講義編のテキストを意図して作成したものです。この基盤となっているのは、2008～2009 年度九州大学教育研究プログラム・研究拠点形成プロジェクト「大学マネジメント人材育成プログラム構築のための実践的調査研究（研究代表者：小湊卓夫)」とその成果である「SD セミナー－現場と計画評価をつなぐ」（2009 年 9 月九州大学にて実施）から始まり、大学評価担当者集会における研修実施に至るまで、九州大学の関口正司先生をはじめ、九州大学大学評価情報室（当時）の室員の方々による研究と実践です。ここに厚く御礼申し上げます。

本解説の作成に当たり、大学評価担当者集会（当時）の第二分科会や評価初心者セッションを担当し研修用資料を作成された、九州大学の小湊卓夫先生、鳥取大学の大野賢一先生、神戸大学の土橋慶章先生、神戸大学の長崎英助氏、立命館大学の藤原将人氏はもとより、茨城大学の嶌田敏行先生、山形大学の浅野茂先生、九州大学の藤井都百先生、山形大学の藤原宏司先生、明治大学の山本幸一氏をはじめとする大学評価コンソーシアムの幹事や運営協力者の方々から、全体の構成から記載内容の詳細まで多くの提案や指導をいただいたことに厚く御礼申し上げます。また、平成 24 年度科学研究費補助金（学術研究助成基金助成金）基盤研究（C)「IR マインドを涵養する評価人材の育成プログラムの構築に関する研究」（課題番号：24530988、研究代表者：嶌田敏行)、平成 27 年度科学研究費助成事業（科学研究費補助金）基盤研究（B)「大学の評価・IR 機能の高度化のための実践知の収集・分析とその活用に関する研究」(課題番号：15H03469、研究代表者：嶌田敏行）も使用しました。

１．大学評価担当者の基礎知識と心得

１．１．大学評価とは

実際に行われている大学に関係する様々な「評価」として、例えば、学生による授業評価、研究プロジェクト等の開発評価、教職員の人事評価、大学あるいは学部等の組織が自ら行う評価、設置認可や認証評価等の外部者による評価、世間からの評判等を挙げることができます。これらの評価について、誰が何のために評価し、その結果をどのように活用するかという問題を考えることが重要です。

大学に関わる評価は**図１**に示すように、各大学が行う大学の自己点検・評価（①層）、学外の第三者組織による評価や政府機関による評価(②層)、その他のマスメディアや企業、高校関係者等の利害関係者による評価（③層）に大別されます。

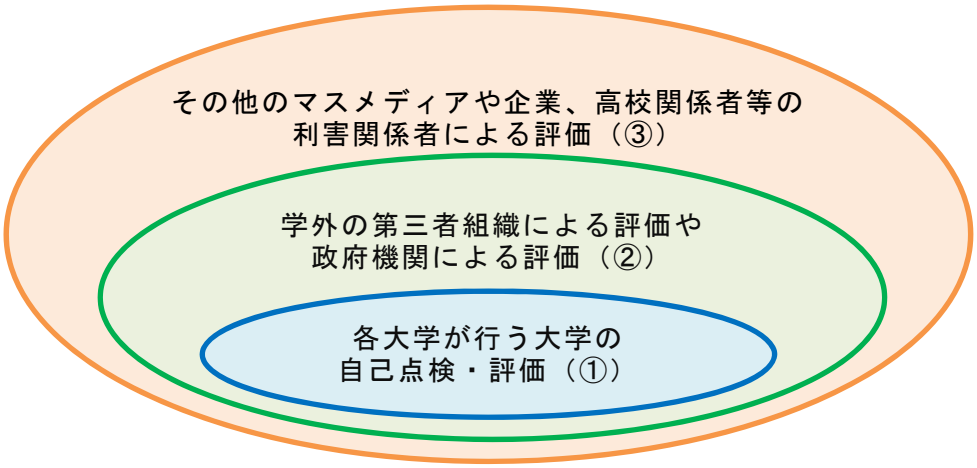


図１　大学に関わる評価の基本的な構造

（出典：新野・藤原（2010）92 ページ（図１）を基に筆者作成）

本解説では、大学が主体となって行われる大学自身を対象とする評価を扱います。上述の例では、大学あるいは学部等の組織が自ら行う評価や、認証評価等の外部者による評価が該当し、**図１**では①層と②層が該当します。これらの評価は、主に、(a)大学の教育研究活動等の目的や特徴、成果を示し、社会に説明する「説明責任」、(b)大学における諸活動の現状理解を通じて、問題点や課題を明らかにし、大学の質の保証ならびにその維持・向上を図る「改善」、の２つの目的に基づいて行われており、大学自らが掲げる理念・目的を達成するために重要な役割を果たします。以下、本解説で「大学評価」といったら、特記しない限りこの意味で用います。

大学評価の中核にあるのは、**図１**に示すように、大学（あるいは学部等）自らが組織として行う諸活動について評価（現状把握・分析）し、その結果をもって教育研究等の課題を改善するために行う「自己点検・評価」です（①層）。学外の公認された第三者組織による評価や政府機関による主な評価として、現在、日本では、**表１**に示す認証評価機関による機関別認証評価（２．１．参照）、政府機関による国立大学法人評価（３．３．参照）があります（②層）。機関別認証評価にしても国立大学法人評価にしても、「自己点検・評価」

を基にして実施されることから、各大学には、様々な評価活動のなかでも、まず、各大学の教育研究の改善のために､自己点検･評価活動を行うことが期待されているといえます。

表１　機関別認証評価と国立大学法人評価の概要

評価制度	機関別認証評価	国立大学法人評価
基礎となる法律	学校教育法	国立大学法人法
評価の対象	全ての大学、短期大学、高等専門学校	国立大学法人、大学共同利用機関法人
評価の目的	教育研究活動等の、①質の保証、②質の改善・向上、③社会的説明責任	①中期目標期間における諸活動の質の向上、②次期中期目標・中期計画への反映、③国費の投入に対する説明責任
評価の内容	認証評価機関が定める評価基準に基づき、教育研究、組織運営及び施設設備の総合的な状況	中期目標、中期計画及び年度計画に対する教育研究活動や経営面等を含めた総合的な達成状況
実施時期	７年以内ごと	各年度終了時、４年目終了時及び中期目標期間（６年）終了時

（出典：関（2011）78 ページ（表 4-7）を基に筆者作成）

なお、各大学や認証評価機関が①層や②層の評価結果を社会に公表し、利害関係者がそれを利用することにより、③層の評価が行われることが期待されていますが、現状ではほとんどそのようなことは行われておらず、大学や評価機関と利害関係者の双方の溝を埋めることが課題になっています。

大学評価のうち自己点検・評価は、大学が組織である以上、大学制度が始まった時から各大学において何らかの形で行われてきたと考えられますが､「制度としての大学評価」が始まったのは、日本では 1990 年代に入ってからのことです。(ちなみに、世界の趨勢からすると日本は遅れて大学評価制度が導入されています。)大学評価制度導入の経緯を**表２**に示します。

表２　大学評価制度導入の経緯

事　項	概　要
大学設置基準の大綱化（1991 年）	「事前規制方式」の緩和と引き換えに､「自己点検・評価」の努力義務化
大学設置基準の改正（1999 年）	自己点検・評価の実施と公表の義務化、自己点検・評価の外部者による検証の努力義務化
認証評価制度、国立大学法人評価制度の開始（2004 年）	大学の自己点検･評価に基づく第三者による評価の義務化

（出典：関（2011）70 ページ（表 4-1）を基に筆者作成）

新制大学制度発足後、授業科目及びその単位数から施設・設備に至るまで詳細に規定された大学設置基準が制定され、これに基づいて大学の新設や学部・学科の新設の際に設置審査が行われる体制（「事前規制方式」と呼ばれます）が続いてきました。1991 年の大学設置基準の改正（「大綱化」と呼ばれます）では、事前規制の一部を緩和する代わりに、自己点検・評価により大学自身が教育研究の質を保証するという大転換が行われました。その後短期間のうちに「自己点検・評価の努力義務化」から「自己点検・評価の実施と公表の義務化及び外部者による検証の努力義務化」、さらに「自己点検・評価に基づく第三者による評価の義務化」へと義務内容が強化されています。特に、第三者による評価として、2004 年に認証評価制度と国立大学法人評価制度が開始されました。

1991 年の自己点検・評価の努力義務化を受けて、各大学では自己点検・評価報告書を作成・公表してきました。しかし、現状の分析・点検は行われているが、改善につながる自己評価は十分行われていないのが多数で、さらに、根拠に乏しい報告書や自己弁明調の報告書も少なくありませんでした。第三者評価の導入に際し、このような問題を改善するため、第三者組織である評価機関は、評価者を含む第三者が納得できる根拠資料・データを示しながら自己点検・評価ならびに第三者評価を行うこと（エビデンス（根拠）に基づく評価）を徹底させています。

これを受け、各大学が試行錯誤しながらそれぞれの大学の文化・特性に沿う形で評価活動を展開させており、対外的には評価文化が根付きつつあるといわれることもあります。一方、現場レベルでは、「評価疲れ」の言葉に代表される、評価作業に係る負担の大きさ等の問題、評価自体が目的化しているという課題が指摘されています。このため、大学内には、大学評価制度あるいは大学評価に係る業務に対して否定的な意見を持つ人もいます。大学評価に関わる者は、大学評価の目的を忘れることなく、これらの課題の改善について考えることも大切です。

１．２．評価担当者とは

大学評価の実施に当たり、大学内で自己点検・評価業務（以下、簡単に「評価業務」といいます。）の統括や実際の自己評価書の執筆を主となって担当する教職員を本解説では「評価担当者」と呼びます。また、大学評価において、大学が提出した自己評価書を分析し、訪問調査等を行って評価する者を本解説では「評価者」と呼びます。

自己点検・評価活動（以下、簡単に「評価活動」といいます）は、全学単位ならびに学部等の組織単位で「自己点検・評価委員会」等の委員会組織を中心とする体制で行う大学が多いです。全学単位の委員会組織では、副学長等の役職者（「評価担当」の肩書きを持つことも多いです）が委員長となり、各学部等の代表者が委員になるのが一般的です。また、大学評価に係る事務を担当する「評価係」等の事務組織を総務企画系の部課に置き、担当職員を配置することが多いです。ただし、大学により、その職位や専任・兼任の違いがあります。これらに加えて、評価活動の中枢機能あるいは支援機能を担う「評価室」等を設置する大学もあります。室等のミッションに応じて、例えば、副学長全員を室員にする、専任教員を置く、教員・職員が室員であるなど、大学によって構成員の状況は様々です。

これら組織の連携の良否は、自己点検・評価の良否に直結するため、評価担当者は常に気を配らなければいけません。

１．３．評価業務に当たって意識すべき事項

評価担当者が評価業務に当たって意識しておくべき事項を以下に述べます。これらは評価業務を円滑に進め、実のある評価活動を実現するために必要不可欠な事項です。

（１）支援的であること

「評価」という言葉から「査定」というイメージでとらえられがちですが、１．１．で述べたように、「評価」には説明責任と改善の２つの目的があります。したがって、「査定」ではなく、質の維持・向上のための手がかりを提供することが重要です。このことから、評価担当者は、大学の諸活動の改善を支援する者であるという意識を忘れてはいけません。同時に、「改善のための評価」という考え方を学内構成員に浸透させていくことも大切です。

（２）非排除・双方向的であること

評価業務は、評価担当者が単独で行うことはできず、関係部局の教職員等との連携・協力があって初めて成立します。そこで、関係部局の教職員等をなるべく多く巻き込みながら評価の目的を共有し、密なコミュニケーションを通じて教育研究等の状況を把握するなど、信頼関係を構築することが重要です。

（３）明示的であること

改善を志向するためには、思い込みに基づく判断、美辞麗句を並べた作文、自虐的な思考ではなく、根拠に基づいて客観的な事実を示し、誠実に自己点検・評価を行うことが重要です。その際、現状を把握し共有するために、多様なデータに基づいて活動の根拠を明示することが必要です。

１．４．実際の取組を点検・評価するための考え方

大学評価における主要な評価対象は、大学が設定した中期的な目標・計画や教育プログラム等の実施状況ならびに達成状況です。大学（実質的には評価担当者）は実際に行われた取組あるいは行っている取組とその自己評価を記載した自己評価書を作成し、評価者はこれを基に大学が行った自己評価の妥当性を評価します。したがって、大学には、第三者からの評価に耐えうる自己評価書の作成、ひいては自己点検・評価の実施が求められます。

これを実現するために、評価担当者は、実際の取組をどのような考え方で自己点検・評価すべきか、また、評価者がどのように評価するのか理解しておくことが重要です。以下では、その基本的な考え方を説明します。

○「目的・目標－計画－実行－評価－改善」という一連の流れを踏まえ、点検・評価項目を明確にする。

大学運営において、大学は、自らの目的・目標を実現・達成するために、計画を立て（Plan）、計画を実行し（Do）、計画の実施状況や成果を評価し（Check）、この結果に基づいて次の行動計画あるいは改善計画を立てる（Action）、という「PDCA サイクル」を回転させることの有効性がしばしば指摘されています。**図２**は「目的・目標－計画－実行－評価－改

善」の構造を示したものです。しかしながら、PDCA サイクルのうち、「P」と「D」にとどまる大学が多いこともしばしば指摘されており、「C」と「A」の実質化が課題になっています。

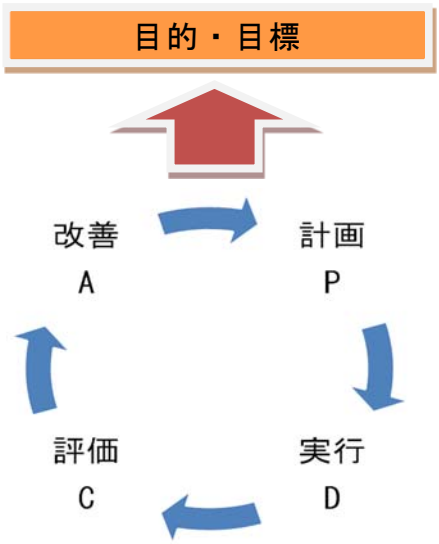


図２　「目的・目標－計画－実行－評価－改善」の構造

（出典：筆者作成）

大学評価に話を限定すると、中期的な計画及び年度計画のように細分化された計画の立案や教育プログラム等の設定が Plan に当たると考えるならば、それらの自己点検・評価は Check の段階です。

計画やプログラムの自己点検・評価に当たって、指標（評価指標）を設定するなど、その実施状況や成果を確認できる点検・評価項目を明確にする必要があります。点検・評価項目の明確化は、自己点検・評価を行うべき事項を定め、計画やプログラムは適切に実施されたか、改善を要する点はどこかなどの自己評価へとつながります。そして、これが PDCA サイクルの次の段階である Action の動機になります。

点検・評価項目を誰が設定するかについては、大学（執行部）の考え方次第です。例えば、①点検・評価項目を設定しながら計画をブラッシュアップする目的で計画立案者が行う、②自律的な PDCA サイクルを回転させる目的で個々の計画や教育プログラムを担当する組織または総括する組織が行う、③評価業務の一環であるという趣旨で評価担当者が行う、④これらの融合型で行う、などが考えられます。いずれの場合であっても、自己点検・評価を円滑に進めるために、評価担当者は点検・評価項目を理解する（場合によっては見直す）必要があり、さらに計画やプログラムの担当組織との間で点検・評価項目を共有しておくことも大切です。

具体的な点検・評価項目は、目標・計画に基づく評価（例えば、国立大学法人評価）を念頭に置く場合、究極的には「計画に記載した内容を実施したか」や「目標の達成にどれだけ近づいたか」などが考えられますが、その内容が抽象的であれば、点検・評価を行いやすくするため、具体的な内容にブレイクダウンする必要があります。認証評価を念頭に置く場合、認証評価における質問（認証評価機関ごとに観点、視点、留意点等と呼んでい

るもの）を点検・評価項目に転用する（必要に応じてブレイクダウンする）のも一案です。また、評価担当者の立場で点検・評価項目を見る際に、目標・計画や質問の文言だけにとらわれるのではなく、収集すべき根拠資料・データについて考慮することも大切です。

○　目的・目標に対し、取組の現状を多面的に把握し点検・評価する。

図３は目的・目標とインプット、プロセス、アウトプット、アウトカムの関係を示したものです。

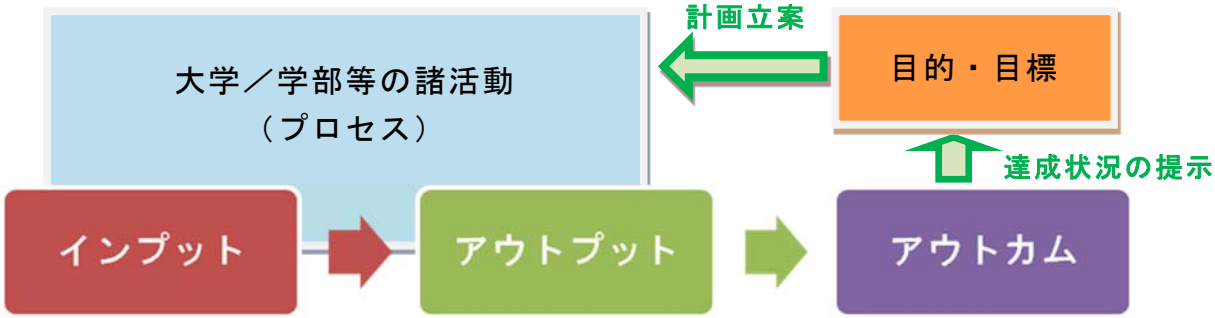


図３　目的・目標とインプット、プロセス、アウトプット、アウトカムの関係

（出典：筆者作成）

大きな流れとして、大学は、目的・目標を達成するために、①計画を立案し、②その計画に基づく諸活動を行い、③その実施状況や成果の自己点検・評価を通じて目的・目標の達成状況を提示します。このなかの諸活動の実施（②）に関して、必要とされる組織編成及び人的・物的資源等の投入（「インプット」と呼ばれます）があり、その投入を受けた一連の活動や取組（「プロセス」と呼ばれます）が行われ、その規模や頻度等により表現される活動結果（「アウトプット」と呼ばれる）が得られる、という流れがあります。さらに、活動による変化や影響が成果（「アウトカム」と呼ばれます）であり、上述のとおり、これが目的・目標の達成状況として提示されます。ここで、アウトプットとアウトカムは、ともに活動の結果であると混同されがちですが、アウトプットはインプットやプロセスによって直接もたらされる結果､アウトカムは活動の結果として起こる変化や影響､相違です。教育を例にとれば、ある学年の学生の TOEIC®テストの平均点はアウトプットであるのに対し、ある学年の学生の１年次と４年次の TOEIC®テストの平均点の差（上昇状況）等はアウトカムになります。研究を例にとれば、学会発表数や論文発表数はアウトプットであるのに対し、研究結果の影響力を示す論文被引用数や招待講演数等はアウトカムになります。

一般的に、目的・目標の達成に向けて立案する計画は、インプット型計画、プロセス型計画、アウトプット型計画、アウトカム型計画、これらが組み合わされた計画のいずれかに分類できます。言い換えれば、ある活動について、インプット、プロセス、アウトプット、アウトカムのどれに力点を置くかによって、計画の書きぶりは変わってきます。

しかし、大学評価では、目的・目標の達成状況が評価されることから、どのタイプの計画であっても、≪インプット→プロセス→アウトプット≫の一連の流れが明確になっている必要があります。さらに、実施結果が目的・目標の実現につながっているか、つまり、

目的・目標の達成状況を示す結果（成果）である≪アウトカム≫を示すことも求められます。例えば、インプット型計画について、十分な資源の投入がなされたという実績だけでは、その計画が実施されたという評価（判断）はできますが、それが本当に活かされ、何がもたらされたか分からないので、目的・目標の達成状況の評価はできません。

したがって、取組の現状を把握し点検する際に、インプット、プロセス、アウトプット、アウトカムに着目しながら実施状況、活動の結果や成果等の実績を確認し、何が達成できていて何が達成できていないのか、達成できていない場合、何が十分でなかったのか点検・評価することが重要です。これは、評価担当者が計画の実施状況を把握し点検・評価するためだけでなく、評価者が計画の実施状況や成果を適切に評価するための手がかりにもなるからです。

１．５．内部質保証とは

大学評価をめぐる最近の動向として、大学における「内部質保証システム」の構築があり、各大学には、戦略計画や教育プログラムの目標を設定し、これを達成するために自己点検・評価を活かして改革・改善を継続的に行う仕組みの構築が求められています。現在、認証評価においても、内部質保証システムが構築され機能しているかが評価されており、今後一層重視されることになっています（詳しくは**２．５．**で説明します）。各認証評価機関及び「教育の内部質保証に関するガイドライン」では、「内部質保証」を**表３**のように定義しています。

表３　各認証評価機関等における「内部質保証」の定義

大学改革支援・学位授与機構 日本高等教育評価機構	大学等が、自らの責任で自学の諸活動について点検・評価を行い、その結果をもとに改革・改善に努め、それによってその質を自ら保証すること。
大学基準協会	PDCA サイクル等の方法を適切に機能させることによって、質の向上を図り、教育・学習その他のサービスが一定水準にあることを大学自らの責任で説明・証明していく学内の恒常的・継続的プロセスのこと。
「教育の内部質保証に関するガイドライン」	大学が自律的な組織として、その使命や目的を実現するために、自らが行う教育及び研究、組織及び運営、ならびに施設及び設備の状況について継続的に点検・評価し、質の保証を行うとともに、絶えず改善・向上に取り組むこと。

（出典：大学改革支援・学位授与機構（2017）、大学基準協会（2017）、日本高等教育評価機構（2017a）、大学改革支援・学位授与機構質保証システムの現状と将来像に関する研究会（2017）を基に筆者作成）

これらの定義を基に内部質保証のポイントをまとめるならば、①大学は自律性のある組織として、「大学が自らの責任で行う」こと、②認証評価対応のものではなく、「恒常的・継続的に行う」こと、③改善志向を持った PDCA サイクルの確立を念頭に、「自己点検・

評価の結果を基に質の向上を図る」こと、④社会からの信頼を得るために、「大学の諸活動の質を自ら保証する」こと、になるでしょう。

内部質保証システムを機能させるには、認証評価という外圧によるだけでなく、質を向上させるための目標・計画を大学等が独自に策定し、その達成状況を点検・評価の上、改善に結び付けることが有効であると多くの教職員が認識することが重要です。

２．認証評価の概要

２．１．認証評価とは

認証評価とは、各大学が教育研究活動等の質を保証し、質の改善・向上に資するために、定期的な評価を受け、その結果を社会に向けて明らかにすることを目的として、学校教育法第 109 条の規定（**表４**）に基づき、文部科学大臣の認証を受けた評価機関（認証評価機関）による評価を受ける制度です。「認証評価」の語感から、「評価機関が大学を認証（適格認定）する」という意味でとらえられがちですが、法的にはそのような意味ではないことに注意しましょう。ただし、後述する専門分野別認証評価のうち、法科大学院認証評価のみ適格認定を行うことが法的に定められています（法科大学院の教育と司法試験等との連携等に関する法律第５条）。

表４　認証評価の法的根拠：学校教育法第 109 条の内容

第１項　大学は、その教育研究水準の向上に資するため、当該大学の教育及び研究、組織及び運営ならびに施設及び設備（以下「教育研究等」という。）の状況について自ら点検及び評価を行い、その結果を公表するものとする。
第２項　大学は、前項の措置に加え、当該大学の教育研究等の総合的な状況について、７年以内ごとに、文部科学大臣の認証を受けた者（以下「認証評価機関」という。）による評価（以下「認証評価」という。）を受けるものとする。
第３項　専門職大学院を置く大学にあっては、前項に規定するもののほか、当該専門職大学院の設置の目的に照らし、当該専門職大学院の教育課程、教員組織その他教育研究活動の状況について、５年以内ごとに、認証評価を受けるものとする。
第４項　認証評価は、大学からの求めにより、大学評価基準（認証評価機関が定める基準）に従って行うものとする。

（出典：学校教育法第 109 条を基に筆者作成）

2002 年の学校教育法改正により、2004 年度以降、各大学が評価を受けることが義務づけられているこの認証評価は、以下の２種類に分けられます。

（１）「機関別認証評価」（第 109 条第２項）

国公私立の全ての大学、短期大学、高等専門学校（以下「大学等」）が、教育研究等の総合的な状況について、７年以内ごとに評価を受ける。

（２）「専門分野別認証評価」（第 109 条第３項）

専門職大学院の教育課程、教育組織その他教育研究活動の状況について、５年以内ごとに評価を受ける。

このうち、機関別認証評価は、2018 年度から３巡目に入っています。（３巡目のポイントは**２．５．**で述べます。）

認証評価は、上述のとおり適格認定ではありませんが、その結果は、認証評価機関を通し、文部科学大臣に報告されます。文部科学大臣は、設備、授業その他の事項において法令違反に陥っていると判断した大学に対し、必要な措置をとるよう勧告をすることができます。勧告によってもなおその改善が認められない場合、文部科学大臣は当該大学に対し、所要の変更を命ずることができます。変更命令によってもなお改善が認められない場合、文部科学大臣はその大学に対し、勧告を受けた組織の廃止を命ずることもできるようになっています。実際に、大学機関別認証評価において「不認定」と判定され、その後大学の設置法人に解散命令が出された例があります。

２．２．認証評価の特徴

認証評価は、各認証評価機関が定める「大学評価基準」（**２．３．**参照）に基づいて行われますが、機関別認証評価の特徴として以下の４点が挙げられます。

（１）教育評価が中心

大学は第一義的には教育機関であり、大学における教育活動の重要性を鑑みて、教育活動を中心に大学の総合的な状況を評価します。

（２）各大学の目的や目標を踏まえた評価

認証評価は、画一的な評価ではなく、各大学の個性や特色を十分に発揮させ、さらにそれらを伸長させることを目指しています。それゆえに、自己評価書に大学の目的や目標を記載させ、評価者はこれに照らして評価を行うこととしています。

（３）自己点検・評価に基づく評価

認証評価は、各大学の教育研究活動等の個性化や質的充実に向けた大学の主体的取組を支援・促進することを意図しています。大学がこの主体的取組を進めるための出発点に自己点検・評価が位置づけられることから、認証評価では、大学の自己点検・評価の結果を分析し、その結果を踏まえた評価が行われます。

（４）大学の教職員等の有識者によるピア・レビューを中心とした評価

大学の教育研究活動等の内容や成果の全てを定量的（数量的）に表すことは不可能であり、その大部分は定性的に表されます。大学の状況を適切に評価するために、大学の教育研究活動等に関して高い識見を有する者（現職の学長、副学長、学部長やその経験者等）によるピア・レビュー（同僚評価）を中心とした評価が行われます。

２．３．大学機関別認証評価を行う認証評価機関及び各機関の評価基準

全ての大学が対象となる大学機関別認証評価を行う認証評価機関には、独立行政法人大学改革支援・学位授与機構（2016 年４月に大学評価・学位授与機構から名称変更）、公益財団法人大学基準協会、公益財団法人日本高等教育評価機構の３つがあり、大学はいずれかの機関を自ら選択して認証評価を受けます。

認証評価機関が定める「大学評価基準」は、認証評価機関が行う大学評価の基準になるとともに、大学がその教育研究等の水準の維持・向上を図るための指針となるものです。各認証評価機関における大学評価基準は、**表５**のとおりです。

表５　各認証評価機関が定める大学評価基準（2019 年度実施分）

大学改革支援・学位授与機構	大学基準協会	日本高等教育評価機構
領域１　教育研究上の基本組織に関する基準	基準１　理念・目的	基準１　使命・目的等
領域２　内部質保証に関する基準	基準２　内部質保証	基準２　学生
領域３　財務運営、管理運営及び情報の公表に関する基準	基準３　教育研究組織	基準３　教育課程
領域４　施設及び設備並びに学生支援に関する基準	基準４　教育課程・学習成果	基準４　教員・職員
領域５　学生の受入に関する基準	基準５　学生の受け入れ	基準５　経営・管理と財務
領域６　教育課程と学習成果に関する基準	基準６　教員・教員組織	基準６　内部質保証
	基準７　学生支援	
	基準８　教育研究等環境	（注）上記以外に、大学が個性・特色としている領域に関して独自基準を設定することができる。
	基準９　社会連携・社会貢献	
	基準 10　大学運営・財務	

（出典：大学改革支援・学位授与機構（2018）、大学基準協会（2018）、日本高等教育評価機構（2018）を基に筆者作成）

基準の名称や区分等は認証評価機関ごとに異なりますが、内容的にはほぼ同じといってよいでしょう。具体的には、「大学の理念・目的」（他の評価基準はこれに照らして評価されます。ただし、大学改革支援・学位授与機構は、「理念・目的」そのものは評価の対象外とし、自己評価書の冒頭に「大学の現況、目的及び特徴」を記載するようになっています。）、自己点検・評価を含め、教育研究活動等の改善を継続的に行うシステム等に関する「内部質保証」、学部・研究科等に関する「教育研究組織」、教員の配置やファカルティ・ディベロップメント（FD）等に関する「教員・教員組織」、入学者選抜や学生数等に関する「学生の受け入れ」、教育課程や授業方法、成績評価方法等に関する「教育内容・方法」、学生が大学の教育を通じて身に付けた「学習成果」、学生相談や生活支援等に関する「学生支援」、大学の施設・設備等に関する「教育環境」、大学経営・運営や事務組織等に関する「財務・管理運営」は共通的に見られる評価基準です。

これらの基準に連なる形で、例えば、「学生の学習を活性化し、効果的に教育を行うための様々な措置を講じているか」、「学生に対する経済面での援助を行っていること」というような具体的な質問（認証評価機関ごとに名称は異なりますが、分析項目、点検・評価項目、評価の視点、留意点等と呼んでいます）が示されています。評価担当者は、「自己評価書作成要領」（機関によって名称は異なります）をよく読み、これらの趣旨や内容を十分理解することが重要です。

自己評価書の大部分を占めるのは、これらの具体的な各質問に対する自己点検・評価の結果です。大学改革支援・学位授与機構は、２巡目の認証評価の様式とは大きく異なり、根拠資料・データへの参照のみを原則とし、それでは十分に立証できない場合や、特色ある取組や成果がある場合には、それぞれ簡潔な説明を加えることを求めています。領域６については、教育課程（学科・専攻等）ごとの分析を踏まえて教育研究上の基本組織（学部・研究科等）ごとに作成することを求めています。大学基準協会は、大学が「評価の視点」を設定した上で、根拠資料・データを参照させながら、全学的観点から取組等の現状説明とその有効性や適切性の判断を記述することを求めています。基準１、基準４、基準５、基準６では、全学的観点からの記述とあわせて、その前提となる学部・研究科等の個別的な状況を例示することを求めています。日本高等教育評価機構は、根拠資料・データを明示しつつ、事実の説明及び自己評価、改善・向上方策（将来計画）を記述することを求めています。

大学評価基準に基づく評価に当たっては、以下の２点が重視されます。これらは、認証評価の目的である「質の保証」と「質の向上」に対応していることに注意しましょう。

① 学校教育法や大学設置基準等の法令要件が遵守されているか。
② 理念・目的、教育目標を達成するために大学がどのような努力や工夫をしているか、それがどの程度達成されているか。

なお、大学改革支援・学位授与機構では、2012 年度より、認証評価とは別に同機構が独自に行う第三者評価として「大学機関別選択評価」を実施しています。

選択的評価事項 A：　研究活動の状況
選択的評価事項 B：　地域貢献活動の状況
選択的評価事項 C：　教育の国際化の状況

この選択評価は、大学改革支援・学位授与機構以外の認証評価機関による大学機関別認証評価を受審している大学でも受審可能です。また、大学機関別認証評価と別の年度に受審できます。

２．４．大学機関別認証評価のスケジュール

各認証評価機関における機関別認証評価のスケジュール概要を**表６**に示します。

認証評価を受審する大学は、まず、その大学にとって最も適当と考える認証評価機関を選択し､受審前年度に認証評価の申請を行います｡申請時期は認証評価機関ごとに異なり、大学改革支援・学位授与機構は９月、大学基準協会は 11 月、日本高等教育評価機構は７月です。また、自己評価書作成のための研修会等が、大学改革支援・学位授与機構は申請前の５～６月に、大学基準協会は申請の７か月前の４月に、日本高等教育評価機構は申請後の９月に行われます。

申請後は（実務的には大学で申請の方針が決まり次第）、自大学の選択した認証評価機関が定める評価基準に則して、大学の教育研究活動等について、根拠となる資料・データ等を用いながら自己評価を行い、自己評価書、根拠資料、大学基礎データ等（機関によって名称は異なります）を作成します。この作業は、大学によって進め方が大きく異なる

表６　各認証評価機関における機関別認証評価スケジュール（2019 年度受審の場合）

	大学改革支援・学位授与機構	大学基準協会	日本高等教育評価機構
受審前年度	**５～６月** 大学機関別認証評価等に関する説明会、自己評価担当者等に対する研修会	**４月** 大学評価実務説明会	
	９月末 申請	**11 月末** 申請	**７月** 申請
			９月 自己評価担当者説明会
受審年度	**６月末** 「自己評価書」提出	**４月末** 「点検・評価報告書」「大学基礎データ」等の提出	**６月末** 「自己点検評価書」等提出
	10～12 月 訪問調査	**９～10 月** 実地調査	**９～11 月** 実地調査
	１月末 評価結果（案）の通知 （必要な場合は意見申立）	**12 月** 大学評価結果（委員会案）の通知 （必要な場合は意見申立）	**12 月** 評価報告書案①の通知 （必要な場合は意見申立） **２月** 評価報告書案②の通知 （必要な場合は意見申立）
	３月下旬 評価結果の確定及び公表	**３月** 「大学評価結果」の確定及び公表 （「**保留**」「**不適合**」で必要な場合は異議申立）	**３月末** 評価結果の確定及び公表
備考	○「**大学評価基準を満たしていない**」場合 **評価実施年度の翌々年度まで** 追評価（任意）	○「**不適合**」の場合 **翌年度あるいは翌々年度** 追評価（任意） ○「**保留**」の場合 **大学評価実施年度から３年後まで** 再評価	○「**保留**」の場合 **翌年度** 再評価
	評価を受けた翌年度から３年後まで 「対応状況報告書」等の提出	**大学評価結果受領から３年後まで** 「改善報告書」提出	**「適合」の認定を受けた翌年度から３年以内** 「改善報告書」提出

（出典：大学改革支援・学位授与機構（2018）、大学基準協会（2018）、日本高等教育評価機構（2018）を基に筆者作成）

ところでしょう。学部数等の規模はどれくらいか、学部等の自己点検の積み上げを基本とするのか、本部・事務局主導で進めるのか、日頃からどの程度の深さで自己点検・評価を行っているかなどを勘案して作業の分担やスケジュールを決め、なるべく手戻りや重複を避けたいところです。評価担当者は、準備期間、資料・データの収集・整理、執筆者の都合や能力（一般に自己評価書作成以外の業務もあることに注意）、提出前の学内手続きにかかる時間を考慮しながら、余裕のあるスケジュールを立て、進捗管理することが大切です。なお、どの認証評価機関でも、提出前の事前相談等を行っているので、それを利用するのも有効でしょう。

自己評価書等が完成したら、当該認証評価機関に提出します。期限は、大学基準協会は４月、大学改革支援・学位授与機構と日本高等教育評価機構は６月です。

認証評価機関は、まず、提出された書面に基づいてピア・レビューによる書面審査を行うとともに、９～12 月にかけて、評価者が当該大学を訪問して、書面審査では確認できない事項について調査する実地調査（訪問調査）を行い、その大学が評価基準をどの程度満たしているかを評価し、最終的な評価結果をとりまとめます。なお、書面審査後に質問事項が実地調査の約１か月前に大学に送られ、実地調査約１週間前までに回答を送付しなくてはいけません。また、実地調査は、大学責任者、教職員、在学生、卒業・修了生等への意見聴取、授業視察や学内施設見学を含めて２日間行われ、特に意見聴取では書面審査後の質問事項に関連する質問が多くなされます。

各認証評価機関は、大学に対して、評価結果案等に対する意見申立の機会を（機関によっては複数回）設けています。認証評価の評価結果は、認証評価機関から対象大学に通知されるとともに、刊行物やウェブサイトを利用して社会にも公表されます。

なお、「保留」等と判断された大学は、認証評価機関が定めた期限内に、評価基準を満たしていないと判断された基準に限定して「再評価」あるいは「追評価」を受けることができます。また、すべての認証評価機関において、大学の改善・改革を継続的に支援することを目的に、アフターケアを通じて、「大学評価基準を満たしている」「適合」「認定」と判断された大学に対しても、評価結果に「改善を要する点」等として指摘された事項についての改善状況をまとめた「対応状況報告書」や「改善報告書」等を、当該認証評価機関が定めた期限内に提出することを求めています。

２．５．３巡目の認証評価

機関別認証評価は、2018 年度から３巡目に入っています。それに先立ち、中央教育審議会大学分科会「認証評価制度の充実に向けて（審議まとめ）」（2016 年３月 18 日）において、認証評価制度の改善に向けた基本的な考え方が示され、これに基づき、認証評価制度の改善のための細目省令（正式には「学校教育法第 110 条第２項に規定する基準を適用するに際して必要な細目を定める省令」）の改正が行われました（2018 年４月１日施行）。この細目省令改正では、「大学評価基準」に三つのポリシー（卒業の認定に関する方針（ディプロマ・ポリシー）、教育課程の編成及び実施に関する方針（カリキュラム・ポリシー）並びに入学者の受入れに関する方針（アドミッション・ポリシー））と内部質保証（教育研究活動等の見直しを継続的に行う仕組み）に関する内容を追加すること、内部質保証につ

いては重点的に評価を行うこと（これらについては後で説明します）、設置計画履行状況等調査における「警告」「是正意見」等への対応状況を把握すること、評価において指摘した改善が必要とされる事項については大学からの求めに応じて再度評価を行うよう努めることが主なポイントとなっています。各認証評価機関では、これらを３巡目の認証評価に反映させています。

また、上記の審議まとめで、「大学による学生の学修成果の把握・評価」について言及されていたことを踏まえ、各認証評価機関では、３巡目の認証評価において、学位授与方針に則した学生の学習成果を把握・評価し、適切な学習成果が得られているか評価を行うこととしています。各大学には、学生が「何を身に付け、何ができるようになったか」という観点を重視することや、在学生、卒業生及び就職先等への意見聴取に取り組むことを求めています。（なお、審議まとめでは「学修成果」と記載する一方、大学改革支援・学位授与機構及び大学基準協会は従来から「学習成果」の表記を用いていますが、内容的に相違が見られるわけではないので、本解説でも特に使い分けることはしません。）

○ 三つのポリシーに関する評価

三つのポリシー（ディプロマ・ポリシー、カリキュラム・ポリシー、アドミッション・ポリシー）は中央教育審議会の答申等で必要性が謳われ、順次導入が進められてきたことをご存じの方も多いでしょう。３巡目の認証評価においては、どの認証評価機関も、三つのポリシーが一貫性・整合性あるものとして策定され、入学者選抜、教育の実施及び卒業の各段階における目標が具体化されているかどうか、組織的な議論を重ねた上で策定されているかどうか、実施状況の検証も踏まえて改善されているかなどの観点から評価を行うとしています。

また、ポリシー自体の評価に加えて、大学が学生の学修成果をどのように把握しているかという点について、三つのポリシー、とりわけディプロマ・ポリシーと照らして評価が行われることから、評価担当者としては、その点にも留意してポリシーが適切なものとなっているか確認しておく必要があります。

○ 内部質保証に関する評価

大学の質保証においては、各大学が自ら掲げる目標に向けて教育研究活動を行う中で、定期的な自己点検・評価の取組を踏まえて、自主的・自律的な質保証に向けた取組（内部質保証）を行うことが基本になります。そして、各大学の自律的な改革・改善サイクルの中に内部質保証機能を位置づけることが重要です。（内部質保証の概要については１．５．を参照。）

上で述べた細目省令改正で、内部質保証については重点的に評価を行うこととなっています。特に、大学改革支援・学位授与機構では、内部質保証の体制または手順を整備していることが確認できなかった場合に、他の基準の状況如何に関わらず「大学評価基準を満たさない」と判断することになっています。

認証評価機関ごとに詳細は異なりますが、組織体制・責任体制の整備、実施方針・手順に基づく定期的な自己点検・評価の実施、自己点検・評価の結果等を改革・改善につなげ

る仕組みの確立状況など、内部質保証に関わる取組が適切に行われ、有効に機能しているのかどうかといった観点から評価を行うことは共通しています。

内部質保証を機能させるための主な構成要素として、以下の（１）～（５）が挙げられます。これらの詳細については、『内部質保証ハンドブック』（高等教育のあり方研究会内部質保証の在り方に関する調査研究部会（2015））や「教育の内部質保証に関するガイドライン」（大学改革支援・学位授与機構質保証システムの現状と将来像に関する研究会（2017））を参照するとよいでしょう。

（１）内部質保証に関する全学の方針・責任体制

内部質保証に関する全学の方針及び手続き（規程やルール）を定めるとともに、内部質保証システムを機能させる責任を有する者や組織を明確にします。あわせて、内部質保証の責任者・責任組織と内部質保証に関わる学部等の組織との役割分担を明確にしておくことも大切です。

（２）中期的な戦略計画・実行計画、教育プログラムの設計・管理方針等の策定

国立大学法人や公立大学法人の中期目標・計画、大学が独自に設定した中長期のビジョン、戦略計画等の目標・計画を学内で共有し、その達成に向けた実行計画（年度ごとの実施計画等）を策定します。それらの目標や計画等の策定時に、実施責任者や実施体制を明確にすることも大切です。

教育プログラムについては、その目的、育成する人材像、三つのポリシー、教育課程の体系性、学修成果の測定・検証、教職員の能力開発、点検・評価等の基本的な内容を文書等で定め、プログラムを適切に実施・管理できるようにすることが重要です。

これらについては、戦略や方針の達成度の測定方法（アセスメント・ポリシー）もセットで考えることが望まれます。

（３）点検・評価・改善プロセス及びそれ自体の検証システムの確立（情報の収集・分析など IR（Institutional Research）機能の確立も含まれる）

大学あるいは学部等の組織、教育プログラムは、その目的や中長期の目標・計画に対して、活動状況や進捗・達成状況を定期的に点検・評価し、改善を継続的に実施することが求められます。また、この点検・評価が機能しているか、その結果に基づく改善が行われているか、効率的に実施されているかなどを検証することも必要です。

活動状況や進捗・達成状況の把握に関連して、活動の実態を示すデータや資料を適切に収集・蓄積し、分析を行い、その結果を利用するための体制や手続きを有すること（IR 機能の確立：５．２．参照）が求められます。

（４）学生や外部者の参画（関係者への意見聴取等）

上記の各種の内部質保証活動において、学生や外部の利害関係者（ステークホルダー）が参加することや、それらの者から意見聴取する体制や手続きを整備し、聴取した意見を諸活動の質保証・質向上に活用することが求められます。

（５）情報公開

大学は公的な教育研究機関として、利害関係者（ステークホルダー）に対し、その教育研究活動等の状況に関する情報を積極的に公開することが求められます。特に、質保証や

消費者保護の観点から、教育プログラム等に関する正確な情報、自己点検・評価や外部者による検証結果、中期目標・中期計画等の公表は重要です。

内部質保証の取組は、三つのポリシーに基づく教育の実施も含め、非常に広範な取組であることがわかると思いますが、十分に機能させることは一朝一夕にはできません。評価担当者としては、次回の機関別認証評価の受審に向けて、今から関係部署と協働して、内部質保証や三つのポリシー、学修成果の把握等の取組を推進することが求められます。

参考資料・参考文献

江原武一（2009）「日本における大学評価の進展」,『立命館高等教育研究』, 第 9 号, 93-108.

川口昭彦（独立行政法人大学評価・学位授与機構編集）（2006）『大学評価文化の展開―分かりやすい大学評価の技法』, ぎょうせい.

高等教育のあり方研究会内部質保証の在り方に関する調査研究部会（2015）『内部質保証ハンドブック』, 大学基準協会.

関　隆宏（2011）「大学評価」, 岩崎保道編著『大学政策論』第 4 章, 大学教育出版, 67-88.

関口正司（2004）『教育改善のための大学評価マニュアル』, 九州大学出版会.

大学改革支援・学位授与機構（2016）『高等教育に関する質保証関係用語集 第 4 版』.

大学改革支援・学位授与機構（2018）『大学機関別認証評価　自己評価実施要領（平成 31 年度実施分）』,
https://www.niad.ac.jp/media/006/201806/no6_1_1_daigakujikohyouka31_01.pdf

大学改革支援・学位授与機構質保証システムの現状と将来像に関する研究会（2017）「教育の内部質保証に関するガイドライン」,
http://www.niad.ac.jp/n_shuppan/project/_icsFiles/afieldfile/2017/06/08/guideline.pdf

大学基準協会（2018）『大学評価ハンドブック（2018（平成 30）年改訂）』,
https://www.juaa.or.jp/images/accreditation/pdf/handbook/university/2018/handbook_all.pdf

大学評価・学位授与機構編著（2007）『大学評価文化の展開―高等教育の評価と質保証』, ぎょうせい.

大学評価・学位授与機構編著（2008）『大学評価文化の展開―評価の戦略的活用をめざして』, ぎょうせい.

大学評価・学位授与機構編著（2010）『大学評価文化の定着―日本の大学教育は国際競争に勝てるか？』, ぎょうせい.

新野豊、藤原将人（2010）「評価者研修について―日本の大学評価における評価者育成の動向と課題―」,『大学評価研究』第 9 号, 91-101.

日本高等教育評価機構（2018）「平成 31 年度　大学機関別認証評価　受審のてびき」, http://www.jihee.or.jp/achievement/guide/pdf/h31_tebiki.pdf

＊オンライン文献及び脚注にある URL の最終閲覧日は全て 2018 年 8 月 8 日である。

［受付：平成 30 年 7 月 9 日　受理：平成 30 年 8 月 15 日］（修正版提出日）

情報誌「大学評価とIR」第9号　平成30年（2018年）12月
［事例報告］（大学評価コンソーシアム）

日本版コモン・データ・セット（CDS）実現に向けた予備的研究
－大学を対象にした調査の質問項目の分析を通して－

荒木 俊博[1]・藤原 僚平[2]・上畠 洋佑[3]

概要：本稿では、大学を対象にした外部機関が実施する調査間で共通する質問項目を分析して、どの程度、質問項目の共通性が見られるのかを明らかにすることを試みた。分析対象は、マスメディア4社が2016年度に実施した大学に対する調査と、学校基本調査、大学ポートレートである。分析の結果、学生数や中退率といった質問項目の共通性とCDSを検討するにあたっての課題が明らかとなった。

キーワード：外部調査、大学ポートレート、情報公開、コモン・データ・セット（CDS）

１．本研究の背景と目的
１．１．本研究の背景

2011年4月1日から施行された学校教育法施行規則により、大学は入学者数や卒業者数、就職者数等の教育・研究情報をインターネット等で公表することが義務となった。この義務化された情報公開に加えて、大学は外部機関からの調査の依頼に応じて情報を提供している。それでは、どれくらいの調査依頼が大学に来ているのであろうか。

「大学における教育情報の活用支援と公表の促進に関する協力者会議」の特別委員であった浅田（2011）は、広島市立大学へ定期的に実施された調査依頼件数を整理し、出版社・進学情報事業者から64件、官公庁から53件、協会・協議会等から15件、マスコミから12件、予備校から8件の計152件の調査があったことを明らかにしている[4]。運営費交付金や経常費補助金等の公的助成を受けながら組織運営をしている大学は、説明責任と透明性が求められ、それに応えなければならない。このような説明責任を組織として担う一方で、大学事務組織の現場では、「統計法等の法的義務に基づかない大学を対象にした外部機関による調査（以下「外部調査」）」に対して、著者らの所属する組織で負担を感じている声が上がっている現状がある。

この調査の負担感については、小林（2014，p.34）は「個々の大学も学内外から微妙に異なる定義やフォーマットで様々な情報の提供を要請されることが多い。このため、その度に修正して情報を提供しなければならず、かなりの負担になる」と論じ、さらに「アメリカの大学は、コモン・データ・セットと呼ばれる共通のデータ・フォーマットを作成し、公開している。大学情報の公開によって、このように大学の負担をむしろ軽減することも

[1] 淑徳大学 大学改革室 主任 メール：arkai-t@daijo.shukutoku.ac.jp
[2] 福岡大学 エクステンションセンター事務室 メール：ryohei@adm.fukuoka-u.ac.jp
[3] 愛媛大学　教育・学生支援機構教育企画室　特任助教　メール：uehata.yosuke.dc@ehime-u.ac.jp
[4] 浅田（2011）は調査の内容について主なもの、重複をするものを含め「入試に関すること80件、就職に関すること23件、大学の基礎情報に関すること18件、国際交流に関すること13件、総務に関すること10件」があったと述べている。

可能となる」といった日本の大学における情報公開のあり方の展望を述べている。それでは、小林が述べるコモン・データ・セット（以下「CDS」）とはどのようなものかを整理したい。

CDS とは、「大学ガイドやランキングを出版する組織が、大学の学士課程を中心とした基礎的な情報を収集するための、共通化された質問集（山崎，2008，p.207）」を意味する。アメリカにおける CDS 成立の経緯を山崎（2008）の論考を参照に以下の通りにまとめる。アメリカでは、大学ランキングに関する出版が大きな利益を生むようになり市場が拡大した。その結果、大学側の調査回答負担が膨大になり、その要請に応えられなくなっていった。これに対し IR 部署のような大学のデータ提供部署の担当者とランキング会社が共同で、CDS を開発することで問題の解決を図り、CDS 開発にあたっては各調査の質問項目を共通化し、用語の定義付けを行った。

CDS は、大学の IR 部署によって作成され、IR 部署の HP 上で公開されている。例えばこの CDS の公開項目について当時ベミジ州立大学の IR 室に勤務していた藤原は「学校の住所や、入学選考のポリシー、もちろん学生数も載せていますし、リテンション・レート（Retention Rate）などのデータも CDS で確認することができます」（大学評価コンソーシアム，2013）と述べている。扱われているデータの定義は、IPEDS[5]に準拠しているため、データの再集計・再計算等をする必要が「ほぼ」無いのも特徴である。また外部からのデータリクエストがあった場合の対応について藤原は「営利企業からのデータリクエストには CDS を送り、そちらで回答を確認」（大学評価コンソーシアム，2013）と外部からのデータ提供依頼に対して個々の質問に直接回答するのではなく、CDS を送って対応していると説明している。

１．２．本研究の目的

このような日本の大学における情報公開や CDS に関する背景を見てみると、かつてのアメリカと同様であると考えられる。そこで、本研究では外部調査の質問項目を整理・分析して、調査間における質問項目の共通性を明らかにすることを研究目的とする。さらに、この分析結果から得られた知見を踏まえて、日本版 CDS 構築への示唆を提示することを試みる。

２.研究方法と対象調査の概要

２．１．研究方法

本研究では日本のマスメディア 4 社が 2016 年度に大学を対象に実施した調査から、各調査の質問項目の中で、数値によって回答するもののみを取り上げて、共通する質問項目を整理した後、その共通点を明らかにするために分析を行う。なお、マスメディア 4 社の調査を研究対象として選定した理由は、先述したアメリカにおける CDS 成立の背景を本研究において参考にしたためである。

[5] IPEDS（Integrated Postsecondary Education Data System）とは全米の高等教育機関を対象とした包括的なデータベースシステムである。データの項目例として基本的組織の情報、財務情報、入学・卒業・在籍状況、教職員給与、職員情報、奨学金情報が挙げられる。

また、各大学の調査負担という観点では、統計法等に基づく学校基本調査と、大学ポートレートの 2 つの既存の調査における質問項目と比較することも重要である。なぜならこの比較を通して、大学が義務として回答しなければならない 2 つの調査との共通点を整理することにより、日本版 CDS 構築を考えるうえで調査に用いる用語の定義や回答に用いるフォーマットについて検討するための重要な示唆になるものと考えられるからである。

２．２．研究対象の概要

本研究ではマスメディア A 社、B 社、C 社、D 社が実施した外部調査を対象とする。まず、本節では 4 社の調査実施の流れについて私立大学の E 大学を事例に整理したい。

まず、4 社からの調査目的や設問数を表 1 に記載した。

表１　マスメディア 4 社の調査概要

	調査目的	設問数	回答結果の公表方法
A社	偏差値ではなく、一人ひとりの受験生に合った大学を選べるような情報提供する。	26	新聞紙面、書籍、ホームページ
B社	全国の大学の入学者の状況、卒業者に関する調査を毎年実施する。	53	書籍、ホームページ、各種メディアへの情報提供
C社	学生数、卒業後の進路など基本的な数値から、大学の教育上の取組など、多様な側面での大学の教育活動の実態を明らかにする。	43（大学） 10（学部）	新聞紙面、ホームページ、高校教員向け情報誌、研究会
D社	従来の偏差値や知名度による大学の選別を脱し、戦略を持った、文字通り「本当に強い大学」とは何かを考え、提示する。	41	雑誌での特集、ホームページ

4 社の調査目的は、大学の状況や教育活動の実態について明らかにするものである。設問数については、A 社は 26 問、B 社・C 社・D 社は 40～50 問程度である。しかし、A 社の設問は 1 つの設問に 1 つの回答ではなく、表を作成して回答するものが多いため、A 社の調査は回答する項目が非常に多い。また C 社の調査は、大学全体としての設問と各学部に回答を求める設問で構成されている事が特徴である。

回答結果の公表方法は、各社が持つ新聞や雑誌での公表を行うとともに、A 社及び C 社はそれぞれの会社のホームページ上で大学の情報比較を可能とするデータベースを公表している。例えば A 社は、設置形態や分野、地域等で学生数、卒業者数、正規雇用率、進学率、卒業率、留年や退学率、納付金や奨学金額等の情報の比較ができる。

次に 4 社からの調査依頼を E 大学が公文書として受付した日と各社が設定した調査回答締切等についてまとめたものが表 2 である。各調査において各大学内での回答者が指定さ

れているものは表 2 の回答者欄に記載した。なお、大学ポートレートは 5 月 1 日を基準日とする大学の教育や学生数に関する数字が確定次第随時更新する必要がある。

4 社は調査の基準日を 5 月 1 日に設定している。調査依頼日から調査回答までの締切の期間を踏まえた調査の実施時期は、A 社及び B 社は学校基本調査の時期と重複している。特に A 社の調査回答締切は、学校基本調査のそれと時期が重なっている。A 社調査の特徴について具体的に述べたい。

表 2　マスメディア 4 社の調査スケジュール

	回答者	回答スケジュール						
		4月	5月	6月	7月	～	2月	3月
A社	項目ごとに学長、事務局責任者、副学長、学部長や教学責任者に回答を求めている		調査受付 1日 → 回答締切 29日					
B社	指定なし		調査受付 11日	→	回答締切 4日			
C社	指定なし				調査受付 4日 → 回答締切 25日			
D社	指定なし						調査受付 1日 →	回答締切 8日
学校基本調査	指定なし	調査受付 →	回答締切 31日					

ある設問では、学長が回答者として指定されていた。この質問内容は「学生に「書く力（文章表現力）」を身につけさせるには、何が重要だとお考えですか」であった。また大学組織やホームページに関する質問では、事務局責任者が「書く力の取り組み」といった教学の取り組みに関する質問内容は副学長や学部長等の教学の責任者が指定されていた。なお、4 社全ての調査は、エクセル等のファイルに回答や情報を記入し、WEB もしくはメールのどちらかを選択して回答することができる。

３．質問項目の分析と結果

３．１．質問項目の分類

質問項目を分析するために、まず 4 社の調査の全ての質問項目を①学生数、②入試入学状況、③教職員数、④退学・留年、⑤卒業者数、就職及び進路、⑥国際及びその他に分類を行い、回答においてどのような数値を求めているか分析を行った。なお、質問項目はその内容を確認し、同様の性質を持つものであれば同じ質問項目とした。学校基本調査や大学ポートレートの質問項目についても同様の方法で分析を行った。

次に提示する表 3 から表 7 は、該当する 4 社の調査の各設問項目で学校基本調査から直接答えることができる項目を「○」、学校基本調査の設問の計算によって算出できる項目を

「●」、学校基本調査から答える事ができない設問を「△」としている。なお、「○」・「●」・「△」がない項目は、各社の調査設問になく、各社の回答結果の公表している情報の中にも記載はない。

３．２．学生数

「①学生数」に分類された質問項目では、総学生数や定員だけではなく、学部・学科・男女別の数値が回答として求められていた。特に C 社調査は、学部学科別、学年別、男女別だけではなく総学生数の値の回答を求めていた（表 3）。

表 3　①学生数に関する質問項目の調査間比較

	A社	B社	C社	D社	学校基本調査項目	大学ポートレート
総学生数	○		○	○	○	○
学生数（学部・学科別）	○		○		○	○
年次別学生数			○		○	○
男女別学生数	○	○	○		○	○
外国人学生数		○		○	○	○
留学生数	○		○	○	○	
25歳以上学生数	○				○	
秋入学学生数	△					
収容定員数	△	△	△	△		○
入学定員数		△	△	△		

外国人学生数と留学生数[6]は、D 社調査以外でどちらかを問われている。また、25 歳以上の学生数や秋入学の学生数を A 社調査では回答が求められている。なお、25 歳以上の学生数については、大学は学校基本調査の年齢別入学者数から導き出すことが可能である。

学生数や定員数といった質問項目の中で、3 社以上で求められているものは、総学生数、男女別学生数、留学生数、収容定員数、入学定員数であり、これらは各社にとって明らかにしたい重要な関心事項であることが推察される。しかし、学部学科別、男女別、学年別の学生数が分かれば、それらの合計から総学生数は導き出す事ができる。なお、A 社調査におけるエクセル形式の回答票では、学部別学生数の項目に各学部の収容定員を記載する必要があり、学部別学生数を収容定員の 1.3 倍以上の数を入力するとアラートが出るように設定されている。また、合計値は自動計算される等、回答票に予め数式等の設定がされており、その点では回答者の負担軽減について配慮しているものと推察された。

6 外国人学生は日本の国籍を有しないもの、留学生は日本の大学に留学する目的を持って入国した外国人学生を示す。

なお、大学ポートレートにおいて学生数や外国人学生数の回答項目があるため、留学生数以外の情報のほとんどは大学ポートレートから調べることが可能である。

３．３．入試入学状況

「②入試入学状況」は、入学者数及び入試方法別の入学者数の回答が求められている。入試方法別の入学者数は、AO 入試別、推薦入試別及び筆記試験を伴う一般入試別の数値である。総志願者数は 2 社の調査において問われているが、合格者数や入学定員倍率を問うのはそれぞれ 1 社のみであった（表 4）。

表 4　②入試入学状況に関する質問項目の調査間比較

	A社	B社	C社	D社	学校基本調査項目	大学ポートレート
総志願者数		●		●	○	
合格者数		△				
入学定員倍率				△		
入学者数	○	○		○	○	○
入試方法別入学者数	△	△		△		○
入学者の地元占有率		○			○	
女子入学者数		○			○	○
現役入学者数		○			○	
編入学者数	○	○			○	

B 社調査は入学者数についての質問を細分化している。具体的には、地元占有率、女子及び現役入学者数の回答を求めている。これらの数値は、大学側は 5 月に回答する学校基本調査の結果から導き出すことが可能である。例えば地元占有率は学校基本調査の県別出身校の学生数から算出することができる。なお、D 社調査はこの質問項目について、学校基本調査に準ずると明記している。大学ポートレートは、入学者数や入試方法別の入学者数は質問項目に含められている。しかし、B 社と D 社が回答を求めている総志願者数や、A 社や B 社が回答を求めている編入学者数の記載項目はない。そのため、入試から入学前までの情報はなく、外部調査や大学の自発的な情報公開に頼る必要がある。

３．４．教職員数

「③教職員数」について整理すると表 5 の通りとなった。外国人教員数は 4 社から、職員数は 3 社から回答が求められている。A 社調査と B 社調査では、教員一人当たりの学生数の割合を示す ST 比の数値について回答が求められていた。また、B 社調査と D 社調査では、外国人教員数比率の数値について回答が求められていた。

A 社調査では、エクセル形式の教員数の設問の回答表に学部別教員数を入力すると、予め入力されている数式により教員数の合計や ST 比を自動計算できる設定となっている。また、A 社調査は職員数の回答欄を本務者と本務者以外で分けている。なお、職員数の定義は学校基本調査の定義と同じであった。

C 社調査では、表 5 に記載した質問項目以外に、非常勤講師による授業の割合、授業の外部委託及び委託理由についても回答が求められていた。

表 5　③教職員数に関する質問項目の調査間比較

	A社	B社	C社	D社	学校基本調査項目	大学ポートレート
専任教員数（総計）	○	○	○	○	○	○
学部別教員数	○		○		○	○
ST比	●	●				
助手人数				○	○	
兼任（非常勤）教員数			○	○	○	
専任外国人教員数	○	○	○	○	○	○
兼任外国人教員数				○	○	
外国人教員数比率		●		●		
非常勤講師による授業の割合			△			
授業の外部委託			△			
職員数	○	○		○	○	
就職・キャリア担当職員数		△	△			

B 社調査では、学校基本調査で回答した数値と同じ教員数[7]の回答が求められている。また、キャリアセンターの職員数の回答が求められており、この数値の定義が細かく記載されているのが特徴であった。

D 社調査は学校基本調査に準ずると明記され、職員数は大学単体でカウントすることとなっている。さらに派遣職員は職員数に含めず、嘱託職員は含むものと定義がなされている。職員数に関するこの定義は、学校基本調査の「本務者職員」に準拠したものである。

大学は学校基本調査の回答から就職・キャリア担当職員数以外を収集することは可能である。また、大学ポートレートで回答が求められる教職員数の質問項目は、専任教員数の総数と学部別教員数、専任外国人教員数の 3 項目だけである。つまり、学校基本調査と大学ポートレートだけでは教職員数に関する詳細な情報を得ることは難しいものと考えられる。

[7] 大学院や付属施設を除いた学長、副学長、教授、准教授、講師、助教の数

３．５．退学・留年

「④退学・留年」については表 6 の通りである。退学率に関する質問は 3 社の調査において回答が求められていた。該当年度の 1 年次退学率とは、調査が実施された前年度卒業生の 1 年次の退学率であり、標準修業年限の退学率と比較できるようになっている。

該当年度の 1 年次退学率について、A 社は 2012 年 4 月に各学部に入学した学生の入試区分ごとの学生数と退学率、B 社は前年度の入学者の退学率を求めている。特に A 社は、退学理由や退学率の抑制方法まで詳細に設問があるのが特徴であった。また B 社では、退学率の公開方法を各大学がどのようにしているかを求めている。

表 6　④退学・留年に関する質問項目の調査間比較

	A社	B社	C社	D社	学校基本調査項目	大学ポートレート
退学除籍者数	△		△			
年間退学率			△			
標準修業年限の退学率	●	●	●		○	
該当年度の1年次退学率	△	△				
入試方法別退学状況	△					
留年者数	△					
留年率	△					

学校基本調査の結果では大学は 4 年間の退学率のみを参照することが可能である。また大学ポートレートでは、退学や留年に関連する質問項目はなく、これらの情報について取得する手段はマスメディアからの調査のみとなっている。

３．６．卒業者数、就職及び進路

「⑤卒業者数、就職及び進路」については表 7 にまとめた。就職者数については、正規職員として就職した学生数と非正規職員等として就職した学生を分けて、回答することが 4 社全ての調査において求められていた。これらの質問項目は学校基本調査でも問われているため、学校基本調査で回答した結果を 4 社調査の回答において転記することが可能である。

これらの設問のほとんどが、学校基本調査の質問項目に準じて作成されており、B 社や C 社は調査票において学校基本調査との対応について説明を記載している。

大学ポートレートでは就職者数のみが回答項目である。そのため、それ以外の数値を参照するには、各大学のホームページなどの公開情報からデータを取得しなければならない。

表 7　⑤卒業者数、就職及び進路に関する質問項目の調査間比較

	A社	B社	C社	D社	学校基本調査項目	大学ポートレート
卒業者数	○	○	○	○	○	○
標準修業年限卒業率		○			○	
就職率				●		
就職者数（全体）	○		○	○	○	○
就職者数（正規職員）	○	○	○	○	○	
就職者数（非正規職員等）	○	○	○	○	○	
臨床研修医数	○	○	○	○	○	
公務員採用者数		○			○	
教員採用者数		○			○	
進学者数	○	○	○	○	○	○
学科ごと職業別就職者数			○		○	○
学科ごと産業別就職者数			○		○	○

３．７．国際及びその他

「⑥国際及びその他」については、表 8 にまとめた。国際に関する項目と分類したものは、英語による授業（割合）と、海外プログラム参加学生数、海外協定校数である。その他に分類したものは、入学金や授業料等の納付金額、奨学金制度、図書館の蔵書数及び貸出数である。奨学金制度の質問項目では、奨学金の受給者数や制度数、奨学金の総額について回答することが求められていた。C 社調査と D 社調査では、納付金額について、初年度納付金額もしくは年間納付金額という質問項目で回答が求められていた。

A 社調査は海外プログラムの参加学生数について、学部別かつ学年別で回答することを求めている。また納付金額では、学部別に最小から最大まで回答するように求められている。奨学金制度については、奨学金受給額の合計や受給人数をエクセルの回答調査票に入力することにより、平均額が自動算出される設定となっていた。

B 社調査では、海外協定校を学生が留学できるものと定義している。図書館の蔵書数はメディアを含めてはいるが、電子ジャーナルは含んでいないことが特徴である。

C 社調査の納付金額の質問項目について D 社のものと比較すると、入学金や学費（授業料・実験や実習費・施設費等を含む）、諸会費に分けて回答することが求められていた。

D 社調査では、納付金額に関する質問項目で、私立大学と公立大学のみ回答を求めていた。質問内容は、2017 年 4 月入学者の入学金、学費、諸会費など最低限必要な年間納入金額であった。ここでは A 社調査と同様に、納入金額が最も低い学部・学科、最も高い学部・学科について回答を求めている。

これらの質問項目は学校基本調査にはない。学費や奨学金については大学ポートレートに学部・学科別での回答が求められている。

表 8　⑥国際及びその他に関する質問項目の調査間比較

	A社	B社	C社	D社	学校基本調査項目	大学ポートレート
英語による授業（割合）			△			
海外プログラム参加学生数	△	△	△			
海外協定校数				△		
納付金額			△	△		○
奨学金制度	△	△		△		○
図書館の蔵書数		△				
図書館の貸出数		○				

４．分析結果からの考察

４．１．調査負担

「２．２．研究対象の概要」において、E 大学を事例にマスメディア 4 社からの調査依頼の流れについて整理した。この整理から明らかとなった大学側への負担とは、調査の実施時期が重なることによる調査依頼の重複である。学校基本調査と同時期の外部調査は、並行して対応しなければならず、大学にとって負担が生まれる。仮に、学校基本調査に回答した後に外部調査が依頼されるのであれば、学校基本調査の回答を活用でき、大学は回答のための調査業務の簡略化を図ることができるものと考えられる。

４．２．質問項目の分析

マスメディア 4 社調査の質問項目を比較分析した結果、次の 2 点が明らかとなった。

第 1 に、調査間で共通項目が多く存在したことである。特に①学生数、③教職員数、⑤卒業者数の 3 つの分類で共通する質問項目が多かった。同時に 4 社調査間だけでなく、学校基本調査と大学ポートレートで回答が求められる質問項目も多く存在していた。前節で述べた、外部調査実施の時期をずらすことにより、学校基本調査と大学ポートレートで公表される数値を参照することによって、大学側も外部調査実施側も負担を減らすことが可能であると考えられる。大学ポートレートはその構想時、設立の趣旨の 1 つに各大学の業務負担を減らすことを掲げていた（大学評価・学位授与機構，2012）。このような点を踏ま

えると、本考察による提案は、大学ポートレートの設立の趣旨に沿っているものと考えられる。

第 2 に、退学や国際化など学校基本調査や大学ポートレートに掲載されない情報をマスメディアの調査では求めていることが明らかとなった。特に退学者数などの情報は、大学側が公開を控えたい実情と、公表を望む外部調査実施側との葛藤があるものと推察された。

５．日本版 CDS への示唆と今後の本研究の課題

５．１．日本版 CDS への示唆

日本版 CDS 構築に向けて、本研究を通して明らかとなった点から与える示唆は 4 点である。第 1 にデータの基準日や CDS の公開時期である。D 社以外では、5 月 1 日時点の数値を数か月以内に提出するよう求めている。これらの要望に応えるのであれば、5 月 1 日時点の数字を CDS に入力して、速やかに各大学の情報を公表する仕組みが求められる。

第 2 に過去のデータの取扱いである。A 社は、過去の時期の入学から卒業までの学生の状況についての情報を求めている。一方、大学ポートレートや各大学の情報公開は該当年度の情報のみを公表している。またアメリカの CDS も年度のデータ集計となっている。日本版 CDS では経年のデータ・情報の取扱いや A 社が求める退学情報を含めた学生数の経年での変化の可視化について検討する必要がある。

第 3 にデータの定義という課題である。例えば、大学によって学生や教員の種類や定義が異なる事が考えられる。学校基本調査と同様の定義か新たに共通の定義を検討する必要がある。

第 4 に大学ポートレートとの関連である。大学ポートレートには退学者などの情報がなく、社会から求められているこれらの情報を追加する必要がある。さらに「今後の高等教育の将来像の提示に向けた中間まとめ」において「大学教育の質の向上に係る情報を積極的に把握・公開していくことが重要」（文部科学省，2018）であるとしている。これらの教育の質の向上に係る情報として、修業年限期間内に卒業する学生の割合や留年率及び中途退学率も求められている。これらの項目は、今回対象とした外部調査の中にも質問項目として含まれているため、今後 CDS を検討するうえで留意が必要である。

５．２．今後の課題

本研究の今後の課題を記載する。まず、本研究は CDS 実現に向けた予備的研究の位置づけにあるが、外部調査の現状整理と、調査間の質問項目の比較分析にとどまっている。外部調査の対象を広げて網羅的にするか、値のみを回答する質問項目だけでなく、全ての質問項目について整理することが必要である。

また外部調査に対しての回答がどの程度大学の負担となっているかについては、E 大学のみの 1 事例は少なく負担に関する調査について限界がある。負担というものを明確に定義しながら、より対象を広げて調査することが必要である。なお、その調査を行う際には、負担を把握する調査そのものが、大学側に負担を与えかねない点を考慮して、実施していく必要がある。日本版 CDS の実現に向けて、引き続き今後の課題を克服しながら継続的な研究をすすめていきたい。

謝辞

本原稿を作成するにあたり、高千穂大学 近藤直幸様からご助言を賜りました。ここに感謝の意を表します。

引用文献

浅田尚紀（2011）『平成 23 年 6 月 27 日大学における教育情報の活用支援と公表の促進に関する協力者会議（第２回）配付資料 3「教育情報公表の取り組み」』http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chousa/koutou/44/siryo/__icsFiles/afieldfile/2011/07/01/1307980_03.pdf

小林雅之（2014）「3.5 日本における大学情報公開の動向」『平成 24-25 年度文部科学省大学改革推進委託事業大学におけるＩＲ(インスティテューショナル・リサーチ)の現状と在り方に関する調査研究報告書』、pp.33-35 http://www.he.u-tokyo.ac.jp/wp-content/uploads/2014/04/1347631_01.pdf

大学評価・学位授与機構（2012）「大学ポートレート（仮称）準備委員会（第 1 回）議事録」http://portal.niad.ac.jp/ptrt/pdf/gizi1_20141125.pdf

大学評価コンソーシアム（2013）「勉強会「米国における IR 実践を通して考える日本型 IR」実施報告書」http://iir.ibaraki.ac.jp/jcache/documents/2013/ir2013b/h25-1112_IR_of_BSU_NTC.pdf

文部科学省(2018)『今後の高等教育の将来像の提示に向けた中間まとめ（平成 30 年 6 月 28 日将来構想部会）』http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo4/houkoku/1406578.htm

山崎慎一（2008）「Common Data Set に見るアメリカの大学情報の質保証」、『情報管理』、51（3）、pp.207-219

＊オンライン文献および脚注にある URL の最終閲覧日は全て 2018 年 9 月 15 日である。

［受付：平成 30 年 7 月 12 日　受理：平成 30 年 11 月 13 日］

情報誌「大学評価と IR」第 9 号　平成 30 年（2018 年）12 月
［事例報告］（大学評価コンソーシアム）

大学における IR の実態に関するアンケート調査報告
－アンケートの基礎集計－

白石 哲也[1]・橋本 智也[2]

概要：近年では、各大学において IR の組織の設置や担当者の配置が進み、高等教育に関わる人々の間において、IR という用語が徐々に定着しつつある。そこで、こうした状況を鑑み、筆者らは、現在の日本における IR の現状を把握することを目的として、全国の大学に対してアンケート調査を実施した。本稿では、本調査の基礎集計結果の報告を行う。

キーワード：IR の実態、アンケート、大学の設置形態、調査報告、FTE、テレンジーニの 3 つの知性

１．調査の目的

近年、日本では、私立大学等改革総合支援事業やスーパーグローバル大学創成支援事業といった文部科学省による一連の諸政策を背景として、各大学において IR 組織の設置や担当者の配置が行われるなど、IR（Institutional Research）が急速に進展している。また、大学評価コンソーシアムや大学 IR コンソーシアムのような中間組織による、IR に関するシンポジウムや講演会、研修会が東京や大阪・京都を中心として、国内各地で開催されている。このような情勢から、現在では、高等教育に関わる人々の間において、IR という用語が徐々に定着されてきたと思われる。

小湊（2015）が指摘するように、日本に IR が導入された当初は、まだ IR について模索段階にあり、多くの大学で様々な困難を抱える状況があった。しかし、近年では、上述したように日本の IR は、「導入」段階から一歩前進し、「運用」段階へと移行しつつある様相を呈し始めている。筆者らは、こうした状況にある現在を「移行期」と捉え、次に来る「運用期」の展開を見通すためにも、現時点の「IR の実態」を把握するための調査を実施した。

IR に関して、これまでにも多くの調査が行われてきた。なかでも、文部科学省による改革状況調査（文部科学省,2015 等）や先導的改革推進委託事業（小林,2014）は、全体的な把握を行う上で重要な調査結果となっている。これらの調査では、IR の組織や担当者について、その設置形態や業務内容等が、主な調査対象とされてきた。その結果、日本における IR の全体像が明らかにされてきた。一方、各大学の IR に関する人的資源配分の問題や組織的能力など、具体的な部分については、触れられることはなかった。そこで、筆者らは、各大学が IR にどれくらいの人的資源を用い、その組織がどのような能力を保有しているのかを着目点として、アンケート調査を行うことにした。

[1] 山形大学 学術研究院（学士課程基盤教育機構） 准教授 メール：tshiroishi@cc.yamagata-u.ac.jp
[2] 四天王寺大学 IR・統合戦略センター/教育学部 講師 メール：thashimo@shitennoji.ac.jp

アンケート調査は、「選択肢形式」部分（問 1～問 4）と「自由記述形式」（問 5・問 6）から構成されている。本稿では、「選択肢形式」部分（問 1～問 4）の結果について報告を行い、「自由記述形式」（問 5・問 6）部分については、別稿にて報告する。

１．調査の概要

ここで、本調査の概要（調査期間・方式・設問内容）を説明したい。まず、調査は 2018 年 1 月 15 日（月）から 2 月 3 日（土）まで、約 3 週間を回答期間として実施した。調査方法は、全国 760 大学に対して調査票を郵送し、回答締切の 1 週間前に、リマインドの葉書を未回答大学に対して送付した。回答方式は、Web もしくは調査票（資料 1）で行い、設問構成は「選択肢形式」と「自由記述形式」を採用した。本調査の最終回答率は 31.7%（241/760 校）であり、有効回答率は 31.5%（240/760 校）となった。なお、回答校は設置形態別に、国立大学 39 校、公立大学 22 校、私立大学 179 校である。無効とした 1 校は、大学名不明のため、設置形態などが判別できなかった。

実施に用いた調査票は、文末に付した。アンケートは、問 1 から問 6 まで設定し、問 1 から問 4 は、人的資源と組織的能力を中心とした現状の IR の実態を把握するための設問として問 1 から問 4（選択肢形式）で、問 5・問 6（自由記述形式）は、担当者の抱える課題について聞いている。これら①人的資源と②担当者の抱える課題の 2 つに着目した理由として、IR の実態を把握するためには、まず①人的資源の観点から、各大学における IR 組織の人員やその能力などを把握することが必要であると考えた。そのうえで、②IR 担当者の抱える課題を抽出することで、どこに現状の IR 担当者が考える課題があるのかを明らかにすることが大切である。

なお、今回の調査では、いわゆる「IR の定義」については明示していない。IR の定義としては、Saupe（1990）や私立大学等改革総合支援事業（文部科学省，2018）で示されたものなどが存在する。しかし、これらは米国の文脈で定義されたものや、設問時の便宜的な定義である。現在、日本では教学 IR や研究 IR、さらには大学 IR など、多様な IR に関する用語が溢れている。このような状況において、上述の定義が、ガラパゴス化した日本の IR を明確に定義している、とは思えない。ゆえに、筆者らは、今後 IR が定着した段階で、IR 担当者に対する意識調査や IR の体系的な整理を行うなかで、日本の IR の定義を導いていく方が、良いのではないかと考えている。それゆえ、各回答者が捉える「IR の定義」に基づいて行われた。そのため、IR を未定義としたことによる、何らかの回答者バイアスが生じている可能性があることに留意したい。

３．調査結果

ここでは、各設問について、大学の設置形態別に、その集計結果（割合と実数）を示す。以下では、設問ごとに詳細を記述していく。

問 1．IR 組織にデータ分析などを依頼する学内の組織や個人に関して教えてください。該当する番号に〇をしてください。なお、学外からの依頼（文部科学省や新聞社の調査など）は含めずにお答えください。

IR 組織が行う、データ分析の依頼先に関する設問である。問 1 では、「特定の組織や個人による依頼が多いことが、IR の活用を示している」と仮定した。設問内（資料 1 参照）にある「特定の組織や個人」とは、執行部や学長等を主に想定したが、回答者の想定が筆者らと異なったとしても問題ない。以下、結果について確認していく。

図 1 を見ると、国立大学では、約半数の大学が「特定の組織・個人から依頼を受けることが多い」と回答しており、比較的 IR の活用が進展している様子がうかがえる。一方で、公立大学では「依頼自体が少ない」が 80%を超えており、学内で IR がそれほど浸透していない可能性がある。他方、私立大学では「特定の組織・個人のみ依頼を受けている」「特定の組織・個人から依頼を受けることが多い」を合わせると約 35%を超えているものの、50%以上の大学が「依頼自体が少ない」と回答している。そのため国私立大学では、IR の定着状況として、「すでに定着している大学」と「未だ定着していない大学」に二極化が進みつつあると思われる。

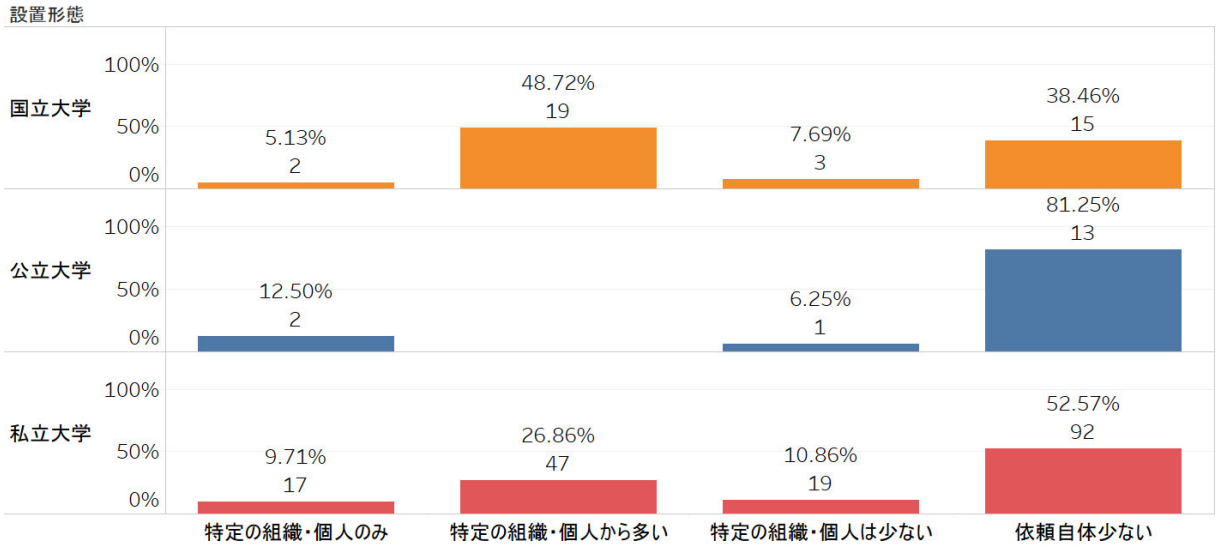


図 1　IR 組織に分析依頼する学内組織・個人

問 2．IR 活動について、定型的･定例的な業務（例：半期ごとの授業評価分析、年度末の卒業生満足度調査、3 年ごとの学生生活調査）と臨時的･突発的な業務は、それぞれ何%程度ですか。合計が 100%となるようにお答えください。

IR 活動における定型的・定例的業務と臨時的・突発的な業務の割合に関する設問である。表 1 は、定型的・定例的業務と臨時的・突発的な業務の割合を示している。設置形態別に大きな差異はなく、全体的に定型的・定例的業務は 70～99%に分布し、臨時的・突発的業務は 0～39%に分布している。この結果から多くの大学では、定型的・定例的業務を中心に IR 活動を行っていると考えられる。

表 1　定例業務と臨時的･突発的な業務の割合

業務割合（%）	定例業務			臨時的・突発的な業務		
	国立大	公立大	私立大	国立大	公立大	私立大
0～9	2	1	9	0	2	15
10～19	3	1	5	4	4	21
20～29	2	0	8	5	2	28
30～39	5	0	11	6	0	16
40～49	2	0	8	2	2	14
50～59	4	3	16	4	3	16
60～69	2	2	14	2	0	8
70～79	6	0	16	5	0	11
80～89	5	2	28	2	0	8
90～99	4	4	21	3	1	5
100	0	2	15	2	1	9

問 3．IR 組織において、A：専従で IR 活動に携わっている方（フルタイム、パートタイムは問わない）と、B：他の主業務を持ち兼務で IR 活動に携わっている方について、人数と総時間数（繁忙期と閑散期がある場合は平均的な時間数）を教えてください。

表 2 と表 3 は、それぞれ IR 専従者（専任）の人数と IR の非専従者（兼任）の人数及び、その割合である。横軸は人数となっており、専従者（専任）は 0～8 名で 1 名を単位に区分し、非専従者（兼任）0～60 名で 5 名、10 名、15 名の任意の単位区分を行った。

表 2 を見ると、専従者（専任）の場合、設置形態に関わらず、約 30%程度の大学で 1 名の担当者が配置されている。一方、5 名、8 名と多くの専従者を置いている大学も一部存在する。また、表 3 を確認すると非専従者（兼任）については 0~4 名以下が最も多く、最小値が 0 人となり、最大値は 60 名となった。なお、回答した大学のなかで、専従者（専任）と非専従者（兼任）の人数が共に 0 人の大学は、6 校であった。

図 2 は、専従者（専任）及び非専従者（兼任）の分布である。縦軸が専従者（専任）の人数で、横軸が非専従者（兼任）の人数である。これを見ると、専従者（専任）が少ない場合、非専従者（兼任）の人数が増える傾向にある。

表 2　専従者（専任）人数別の大学数の割合

設置形態/人数	0	1	2	3	4	5	6	7	8
国立大学	46.15% 18 校	30.77% 12 校	15.38% 6 校			2.56% 1 校			5.13% 2 校
公立大学	70.59% 12 校	29.41% 5 校							
私立大学	50.57% 89 校	32.39% 57 校	13.64% 24 校	2.84% 5 校	0.57% 1 校				

表 3　非専従者（兼任）人数別の大学数の割合

設置形態/人数	0~4	5~9	10~14	15~19	20~24	25~34	35~44	45～59	60
国立大学	41.03% 16 校	25.64% 10 校	7.69% 3 校	12.82% 5 校	7.69% 3 校	5.13% 2 校			
公立大学	70.59% 12 校	17.65% 3 校	11.76% 2 校						
私立大学	67.05% 118 校	19.89% 35 校	6.82% 12 校	2.27% 4 校	1.70% 3 校	0.57% 1 校	0.57% 1 校	0.57% 1 校	0.57% 1 校

次に、表 4 は、専従者（専任）及び非専従者（兼任）一人当たりの IR に費やす週平均活動時間を示したものである。専任教職員の週当たりの就業時間数を 40 時間（1 日 8 時間×5 日間）と仮定すると、専従者（専任）の IR に投入する活動時間は、週当たり 32～38 時間で就業時間の多くを IR に費やしていることになる。また、非専従者（兼任）では、週当たり 2～6 時間を IR の業務に割いていることがわかる。

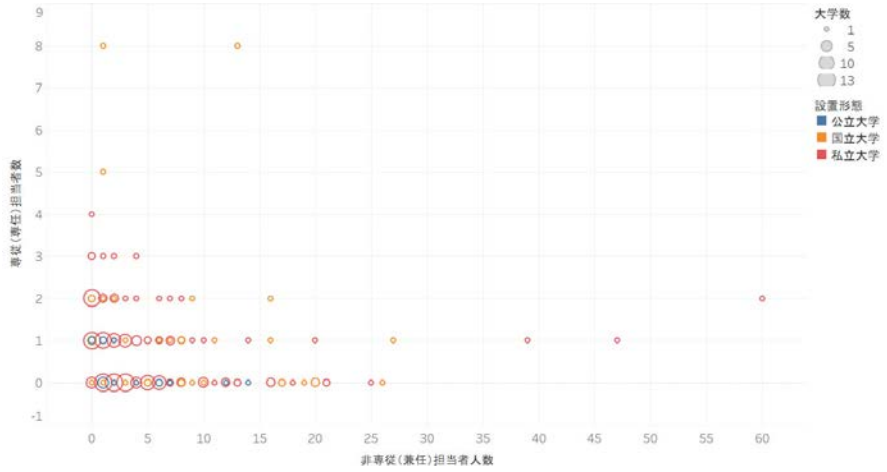


図 2　専従者（専任）及び非専従者（兼任）の分布

表 4　IR 組織における専従者（専任）・非専従者（兼任）の平均活動時間（週当たり）

設置形態	専従者（一人当たり）	非専従者（一人当たり）
国立大学	35.13 時間	5.74 時間
公立大学	37.25 時間	1.98 時間
私立大学	32.39 時間	6.14 時間
全体	33.12 時間	5.55 時間

ここまで、各大学で IR に関わる人数及び、その活動時間について見てきた。しかし、専従者（専任）と非専従者（兼任）の組織や非専従者（兼任）のみで構成される組織など、大学ごとに IR 組織の状況は異なる。それゆえ、単純に組織人数だけでは、IR 組織の人員規模が見えてこない。そこで、本稿ではフルタイム当量（Full Time Equivalent : FTE と略す）を用いて、設置形態別に人員の規模を確認することにした。

まず、フルタイム当量について説明したい。フルタイム当量とは、組織や業務に関する人員の規模を表す単位とされる（以下、「FTE」とする）。例えば、何らかのプロジェクトに対してチームで業務を遂行した場合、そのチームは時短勤務者やアルバイトとして関わる者など、様々な勤務条件で構成される場合がある。こうした場合、FTE に換算することで業務量を常勤で働く職員（以下、「常勤職員」）に換算して、常勤職員何人分に相当するかを表すことができる。

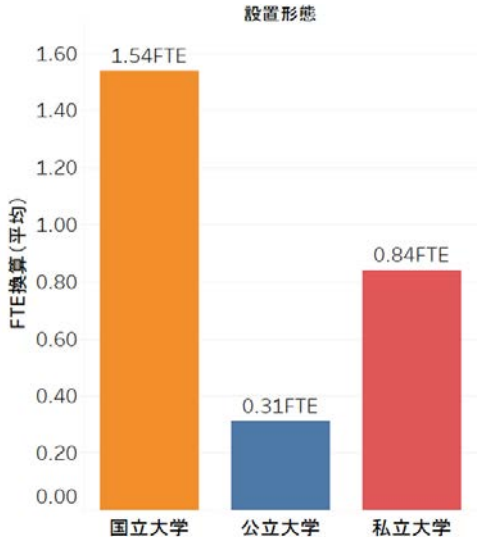


図 3 設置形態別 FTE

今回は、「1.0FTE＝常勤職員 40 時間（週当たり）」として、計算を行った。チームとして考えるので、「（専従者総時間数＋非専従者総時間数）÷40 時間＝各大学における IR 組織の FTE」となる。結果は、図 3 の通りである。国立大学で常勤職員（平均）1.54FTE（人）、公立大学 0.31FTE（人）、私立大学 0.84FTE（人）となり、国立大学の値が最も高い値を示した。

問 4. IR 活動を行う際の知識・スキルなどに関して、IR 組織の構成員の中で下記の項目に最も詳しい方を想定してお答えください。該当する番号に〇をしてください。

問 4 はテレンジーニ（Terenzini, 1993）の 3 つの知性（intelligence）に基づき、それらを IR 組織の能力と捉え、設問を設定した。この 3 つの知性とは、IR 活動に従事する者に求められる能力を、「専門的/分析的知性」「問題に関する知性」「文脈に関する知性」という 3 つにまとめたものである（佐藤, 2015）。

1）集計や分析を行う上での主要な数値（退学率、就職率、GPA など）について、数値を算出する際の定義（基準日、対象者、計算方法など）は学内でどの程度統一されているでしょうか。

学内における主要な数値（退学率、就職率、GPA）、その算出定義（基準日、対象者、計算方法）が統一されているかどうか、を問う設問である。図 4 を見ると、設置形態に関わらず「概ね統一されている」という回答がもっとも多く、比較的数値の統一はなされていると思われる。一方、ほとんど統一されていない大学が、少なからず存在していることにも注意したい。

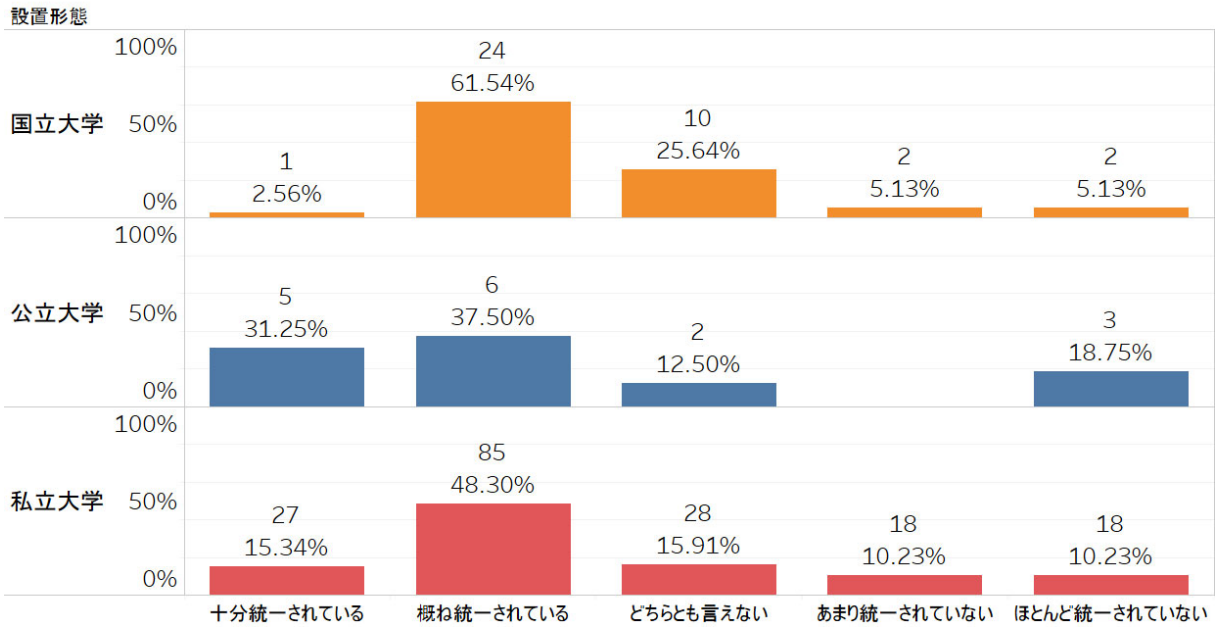


図 4　主要数値の統一性

2）基本的な統計の範囲（平均値、標準偏差など）での集計・分析について、どの程度説明が可能でしょうか。

学内の教職員に対して、統計的な分析についての説明が、どの程度できるかを問う設問である。図 5 を見ると、「統計に詳しい教職員にも説明ができる」および「教職員（一般）に対して説明ができる」の回答が上位を占めた。特に、国立大学では、「統計に詳しい教職員にも説明ができる」に対する回答の割合が、高かった。これらの結果から、IR 組織には、比較的統計に強い教職員が配置されることが考えられる。

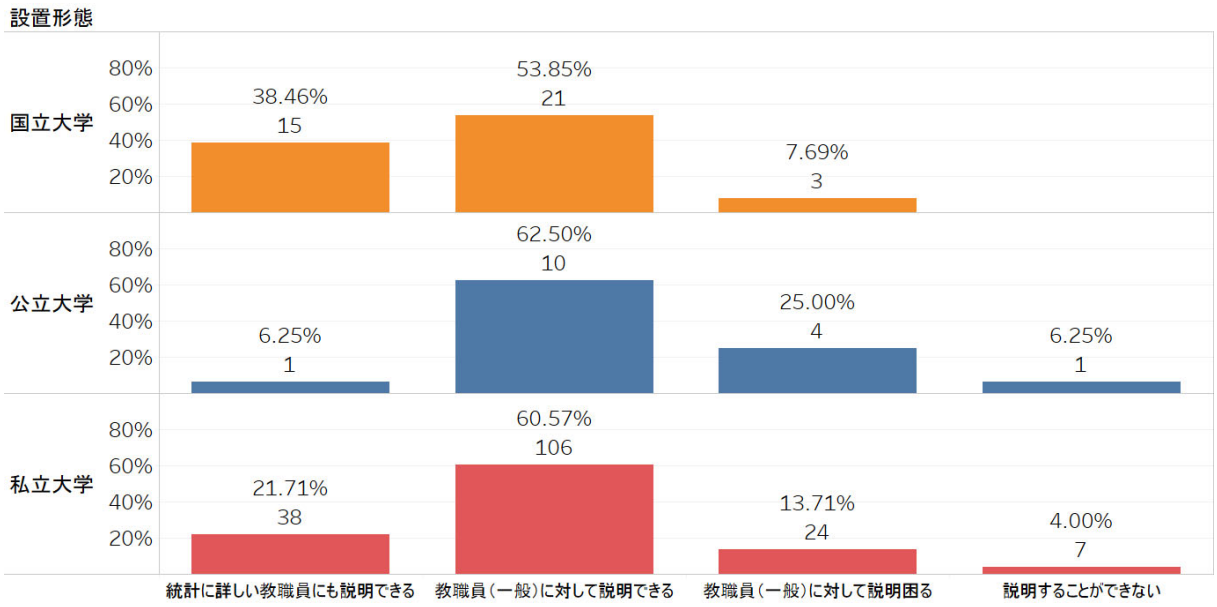


図 5　統計の基礎的能力

3）データ分析に関するスキルについて教えてください。目的に応じた分析をどの程度行うことができるでしょうか。

調査目的に応じた分析を行うことができているかなど、データ分析に関するスキルの設問である。図 6 を見ると、もっとも多い回答は「だいたいできる」であった。次に、「どちらとも言えない」が約 25～35%程度となっており、これらの層においては、データをどう分析するかという視点や分析事例の共有が、求められていると思われる。

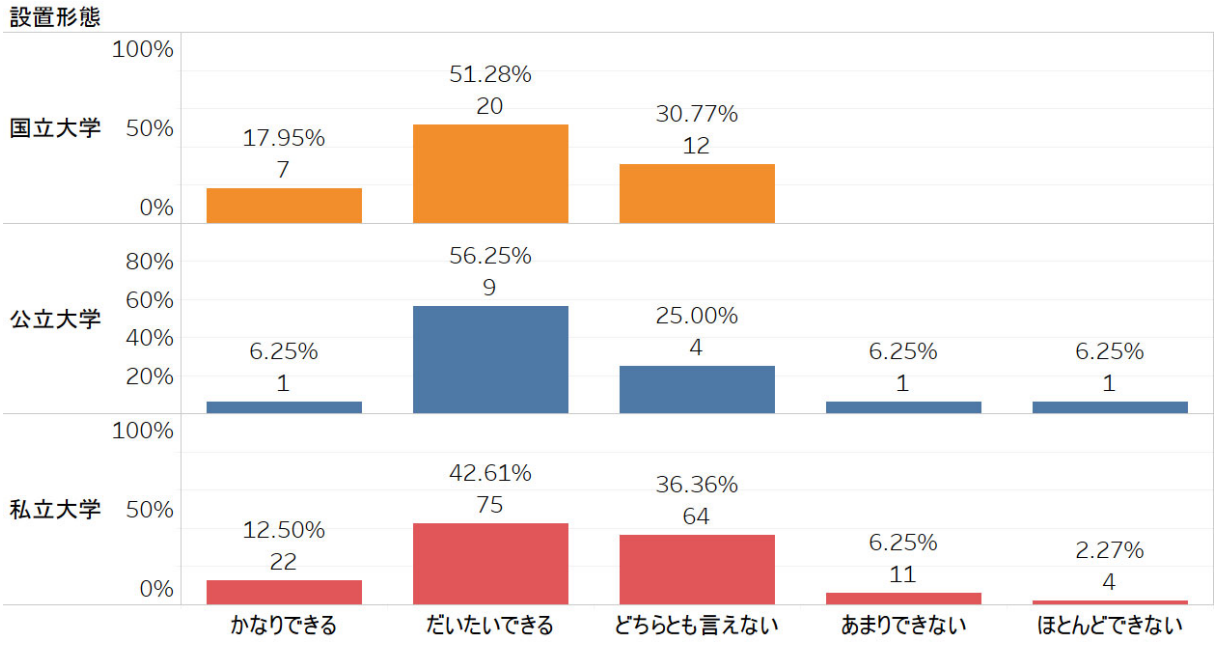


図 6　データ分析のスキルに関する能力

4）情報の可視化に関するスキルについて教えてください。目的に応じた情報の可視化をどの程度行うことができるでしょうか。

表計算ソフトや BI（Business Intelligence）ツールなどを用いて、情報を可視化するスキルを保有しているか、を問う設問である。図 7 の回答結果では、全体として「だいたいできる」が半数を占める。次点で、「どちらとも言えない」が 30%前後の回答となった。

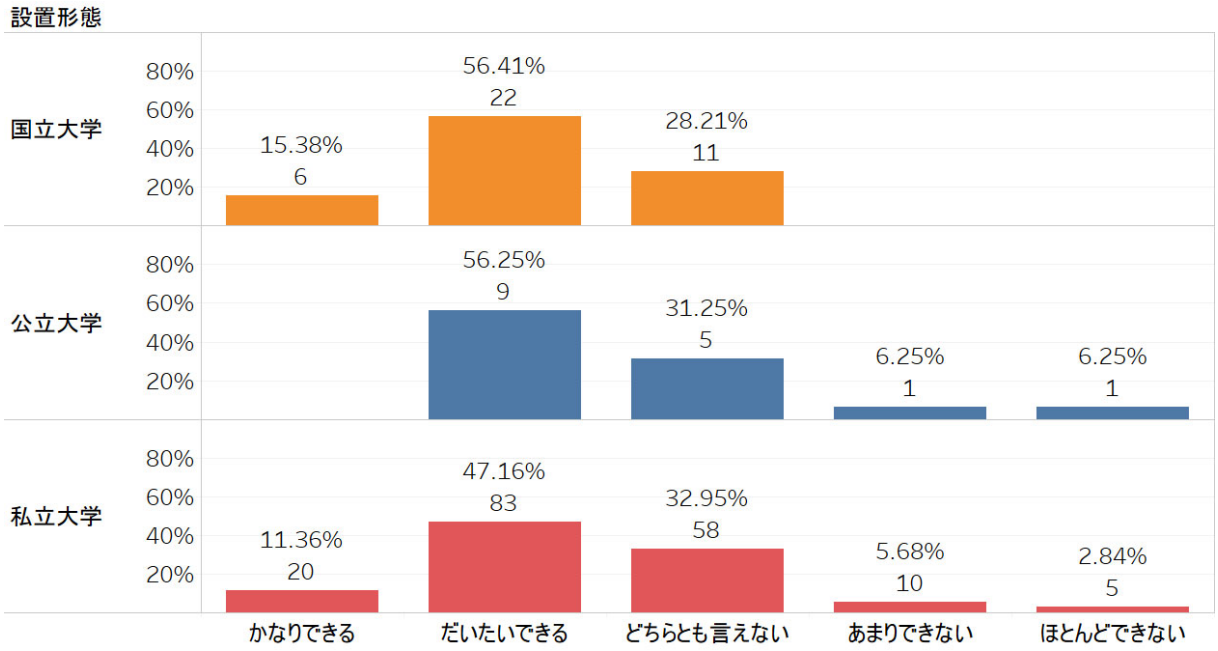


図 7　情報の可視化スキル

5）理事会などで扱われている問題に関する知識はどの程度お持ちでしょうか。

理事会やそれに類するような組織において、扱われている教学・経営上の問題に対する知識を有しているか、について問う設問である。図 8 を見ると、設置形態に関わらず高い割合で、「十分持っている」「概ね持っている」と回答している。

6）自大学における意思決定プロセス（規則、手続き、雰囲気など）に関する知識はどの程度お持ちでしょうか。

自大学における意思決定プロセスに関する知識について、問う設問である。図 9 を見ると、設置形態に関わらず「概ね持っている」に、60%前後の大学が回答しており、かつ「十分持っている」と回答している大学も、20%以上に上る。

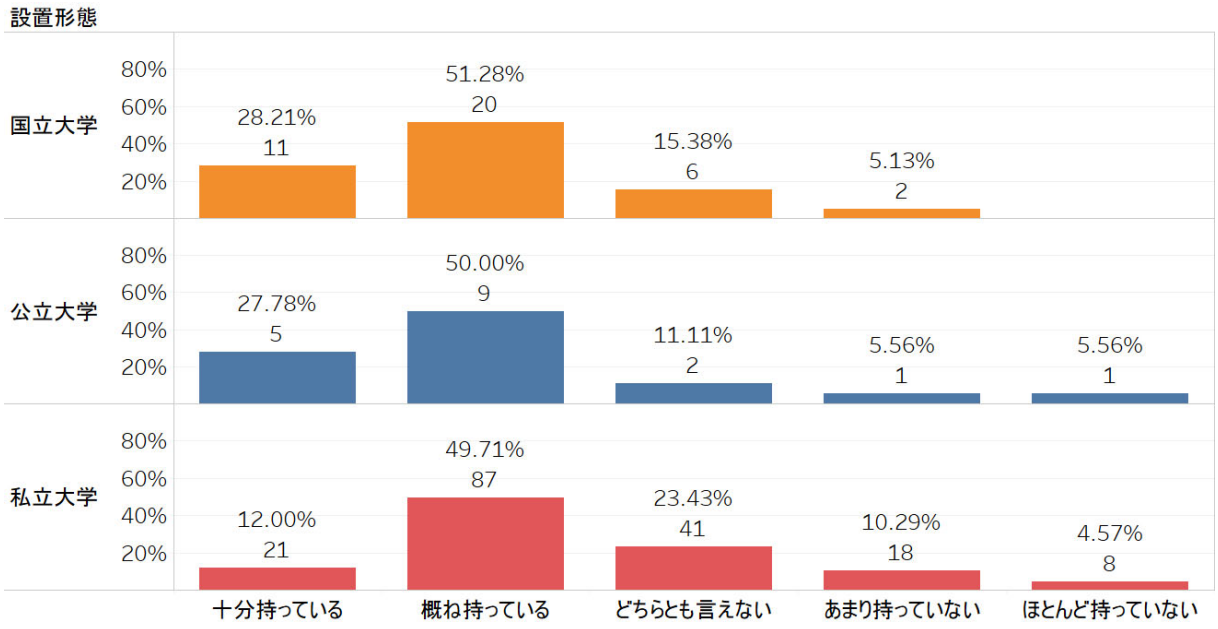


図 8　執行部の問題意識に関する知識

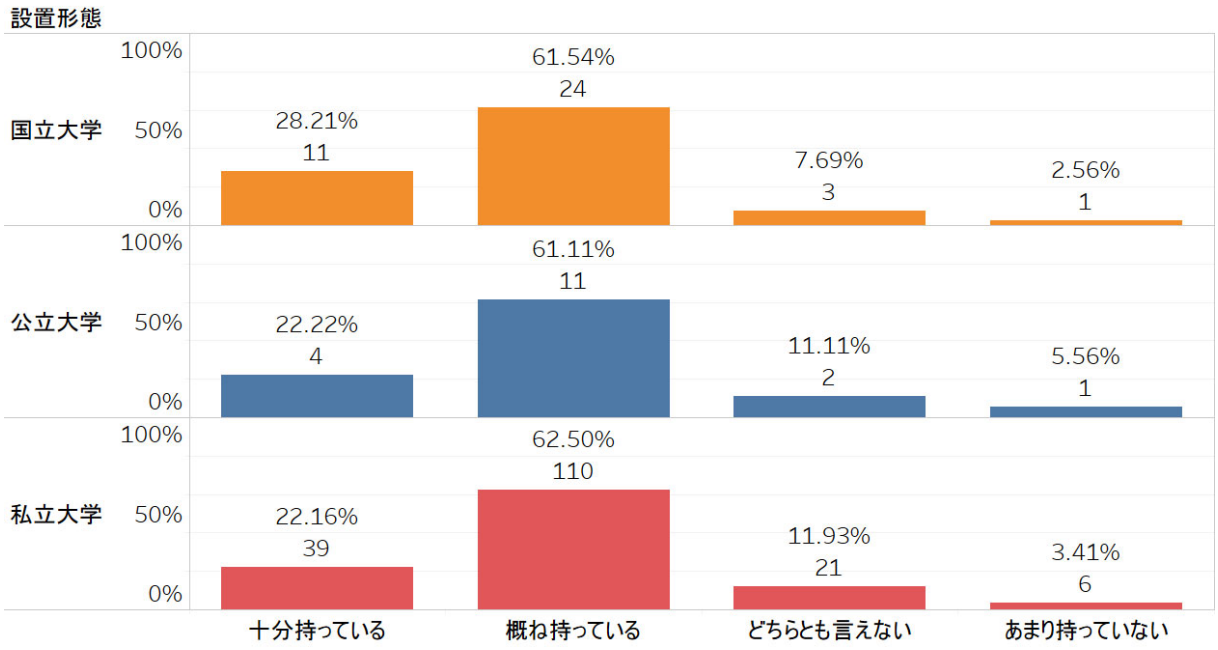


図 9　自大学における意思決定プロセスに関する知識

7）自大学に関する知識（歴史、背景、規則、人間関係など）はどの程度お持ちでしょうか。

自大学に関する知識（歴史、背景、規則、人間関係など）について、問う設問である。図 10 を見ると、設置形態に関わらず 50～70%の大学が「概ね持っている」と回答している。また、「十分持っている」という回答も、各設置形態で 20%前後の回答があった。

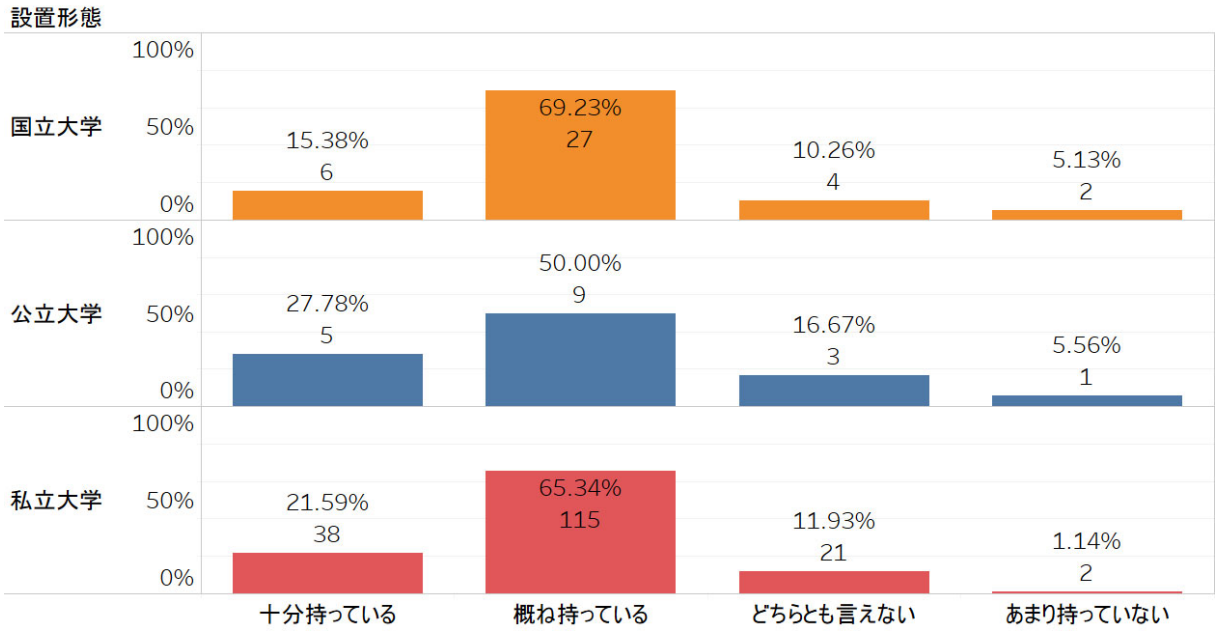


図 10　自大学に関する知識

8）高等教育行政に関する知識（歴史、背景、法令、政策の動向など）はどの程度お持ちでしょうか。

高等教育行政に関する知識（歴史、背景、法令、政策の動向など）に関する設問である。図 11 を見ると、設置形態に関わらず「概ね持っている」と回答している大学が多い。ただし、私立大学については「どちらとも言えない」が 20%台と高く、国公立大学に比べ、高等教育行政に関する情報収集や関わり方に、差がみられるようである。

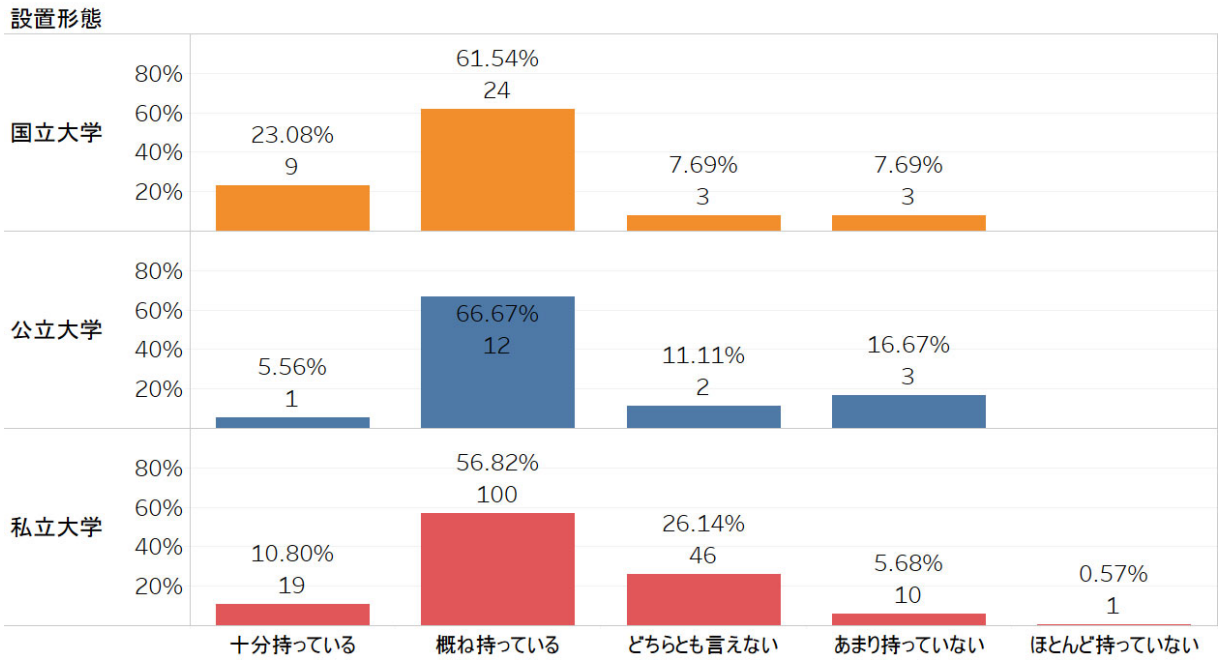


図 11　高等教育行政に関する知識

以上が、本調査の基礎集計の結果である。

4．まとめと課題

従来、IR 組織の人員規模は、人数（頭数）で表されることが多かった。実際、本調査でも人数を聞いているが、組織によって、かなりのバラつきが生じており、正確な人数を把握することは困難である。しかし、FTE の観点を導入したことで、ある程度、正確な人的規模を把握することが可能になったと言えよう。

また、IR 組織の能力調査では、多くの大学で、その強弱はあるものの、概ね IR に必要とされるスキルや知識を踏まえた人的配置がなされている状況が見えてきた。特に、統計やデータ分析スキルに加え、学内外の政策動向に詳しい人員が配置されている点から、多くの大学では IR が自大学の政策などに関わるポジションに置かれている可能性を指摘できるかも知れない。

一方で、設置形態別に区分した結果では、国立大学の FTE や IR 組織の能力が、公私立大学に比して、全体的にやや高い値を示していた。こうした背景には、大学としての規模（予算、学生・教職員規模など）や政策影響の多寡などが想定され、比較的規模の大きな国立大学で、その優位性が示された可能性がある。例えば、大学規模が及ぼす影響について、国立大学 2 校（宮崎大学・九州工業大学）と私立大学 1 校（明治大学）の IR 担当者と意見交換を行ったところ、私立小・中規模大学に所属する筆者らの状況とは、組織構成や予算など様々な面において、違いが認められた。

今後は、本調査を踏まえ、IR 担当者の能力（例えば、経験年数や学習履歴等）をより詳細に調査することで、日本の IR の実態を明らかにしていきたいと考えている。

本研究は、平成 29 年度公益財団法人文教協会調査研究助成（研究課題：IR 活動の実践知の体系化に関する研究：大学の規模の観点から、研究代表者：橋本智也／四天王寺大学、共同研究者：白石哲也／清泉女子大学）の成果に基づくものである。

謝辞

本調査では、各大学の IR 組織や関連部署の方々にはお忙しいなか、ご回答頂き厚くお礼申し上げます。また、本調査の項目設計などに関して、小湊卓夫先生（九州大学）、嶌田敏行先生（茨城大学）の協力を得ました。実地調査に際しては、田中秀典氏（宮崎大学）、山本幸一氏（明治大学）、山本鉱氏（九州工業大学）には便宜を図っていただきました。最後に、本稿を草するあたり、浅野茂氏（山形大学）、大津正知氏（中京大学）、大野賢一氏（鳥取大学）、岡部康成氏（帯広畜産大学）、末次剛健志氏（佐賀大学）、土橋慶章氏（神戸大学）、藤井都百氏（九州大学）、藤原宏司氏（山形大学）、藤原将人氏（立命館大学）らと意見交換をさせて頂きました。記して感謝申し上げます。

引用文献

小林雅之（編）（2014）『平成 24-25 年度文部科学省大学改革推進委託事業　大学における IR（インスティテューショナル・リサーチ）の現状と在り方に関する調査研究報告書』東京大学.

佐藤 仁（2015）「IR 人材に求められる力量から IR 組織に求められる知性へ―テレンジーニ（Patrick T. Terenzini）による 3 つの知性論の再検討―」,『大学評価と IR』第 4 号，35-42.

小湊卓夫（2015）「巻頭言」,『大学評価と IR』第 1 号，3.

文部科学省（2015）『大学における教育内容等の改革状況について（平成 27 年度）』http://www.mext.go.jp/a_menu/koutou/daigaku/04052801/1398426.htm（最終閲覧日：2018 年 5 月 14 日）

文部科学省（2018）『平成 29 年度私立大学等改革総合支援事業調査票（タイプ 1～4）』http://www.mext.go.jp/component/a_menu/education/detail/__icsFiles/afieldfile/2018/02/05/1340519_410.pdf（最終閲覧日：2018 年 5 月 14 日）

Saupe, J. L.（1990） “The Functions of Institutional Research, in The Functions of Institutional Research, 2nd edition”, AIR. reprinted in ASHE Reader on Planning and Institutional Research, 211-258.

Terenzini, P. T. (1993) “On the Nature of Institutional Research and the Knowledge and Skills It Requires”, Research in Higher Education, Vol.34, No.1, 1-10.

［受付：平成 30 年 4 月 20 日　受理：平成 30 年 10 月 2 日］

資料 アンケート調査票

大学における IR の実態に関するアンケート調査

○ ご回答いただく際、ご回答いただく方ご本人についてではなく、IR 機能を担う代表的な組織（IR 組織）全体*について直感的にご回答ください。*担当者の配置が 1 名のみの場合は、ご担当者についてお答えください。

問 1. IR 組織にデータ分析などを依頼する学内の組織や個人に関して教えてください。該当する番号に〇をしてください。なお、学外からの依頼（文部科学省や新聞社の調査など）は含めずにお答えください。

①特定の組織・個人からのみ依頼を受けている　②特定の組織・個人から依頼を受けることが多い
③特定の組織・個人から依頼を受けることはあまり多くない　④依頼自体が少ない（IR 組織による独自の調査・分析など）

問 2. IR 活動について、定型的・定例的な業務（例：半期ごとの授業評価分析、年度末の卒業生満足度調査、3 年ごとの学生生活調査）と臨時的・突発的な業務は、それぞれ何%程度ですか。合計が 100%となるようにお答えください。

定型的・定例的な業務：＿＿＿＿%　　臨時的・突発的な業務：＿＿＿＿%

問 3. IR 組織において、A：専従で IR 活動に携わっている方（フルタイム、パートタイムは問わない）と、B：他の主業務を持ち兼務で IR 活動に携わっている方について、人数と総時間数（繁忙期と閑散期がある場合は平均的な時間数）を教えてください。

A：専従で IR 活動に携わっている方　人数：　名　総時間数：　時間（週あたりの専従全員分の時間）
B：兼務で IR 活動に携わっている方　人数：　名　総時間数：　時間（週あたりの兼務全員分の時間）

【例】A（専従）が 2 名で、それぞれ週あたり 40 時間、18 時間の場合 ⇒ 人数：2 名、総時間数：58 時間。
B（兼務）が 7 名（IR 委員会が 5 名の学科教員、入試 1 名・教務 1 名の職員で構成されている）で、
それぞれ週あたり 10 時間、5 時間、1 時間、2 時間、3 時間、7 時間、2 時間の場合 ⇒ 人数：7 名、総時間数：30 時間。

問 4. IR 活動を行う際の知識・スキルなどに関して、IR 組織の構成員の中で下記の項目に最も詳しい方を想定してお答えください。該当する番号に〇をしてください。

1）集計や分析を行う上での主要な数値（退学率、就職率、GPA など）について、数値を算出する際の定義（基準日、対象者、計算方法など）は学内でどの程度統一されているでしょうか。

①十分統一されている　②概ね統一されている　③どちらとも言えない　④あまり統一されていない　⑤ほとんど統一されていない

2）基本的な統計の範囲（平均値、標準偏差など）での集計・分析について、どの程度説明が可能でしょうか。

①統計に詳しい教職員に対して説明できる　②一般の教職員に対してであれば説明できる ③一般の教職員に対しても説明に困る場合がある　④一般の教職員に対しても説明することができない

3）データ分析に関するスキルについて教えてください。目的に応じた分析をどの程度行うことができるでしょうか。

①かなりできる　②だいたいできる　③どちらとも言えない　④あまりできない　⑤ほとんどできない

4）情報の可視化に関するスキルについて教えてください。目的に応じた情報の可視化をどの程度行うことができるでしょうか。

①かなりできる　②だいたいできる　③どちらとも言えない　④あまりできない　⑤ほとんどできない

5）理事会などで扱われている問題に関する知識はどの程度お持ちでしょうか。

①十分持っている　②概ね持っている　③どちらとも言えない　④あまり持っていない　⑤ほとんど持っていない

6）自大学における意思決定プロセス（規則、手続き、雰囲気など）に関する知識はどの程度お持ちでしょうか。

①十分持っている　②概ね持っている　③どちらとも言えない　④あまり持っていない　⑤ほとんど持っていない

7）自大学に関する知識（歴史、背景、規則、人間関係など）はどの程度お持ちでしょうか。

①十分持っている　②概ね持っている　③どちらとも言えない　④あまり持っていない　⑤ほとんど持っていない

8）高等教育行政に関する知識（歴史、背景、法令、政策の動向など）はどの程度お持ちでしょうか。

①十分持っている　②概ね持っている　③どちらとも言えない　④あまり持っていない　⑤ほとんど持っていない

問 5．IR 活動を全学的な視点で俯瞰すると、①調査・分析の設計 → ②データの収集・管理（分析前処理を含む）→ ③分析 → ④報告 という流れがあります。IR 組織が関わっている活動の中で、最も困っているものと、その具体的な内容を教えてください。

最も困っているものに〇をつけてください：　①調査・分析の設計　②データの収集・管理　③分析　④報告　⑤その他
上記で〇をつけたものについて、困っている内容を具体的にお書きください。

問 6．IR 活動でどのような作業、調査・分析、報告などをされているか、具体例をお書きください。また、IR に関して日々感じていることや考えていることがあれば、教えてください。

問 7．集計結果をお送りしますので、ご担当者様のご連絡先をお書きください。

ご担当者様のご所属：

ご担当者様のお名前：

所属されている部署のメールアドレス：　　電話番号：　　－　　－

※ご多用のところ、ご協力いただきありがとうございました。

編集委員

◎嶌田 敏行*（茨城大学 全学教育機構）
○大野 賢一*（鳥取大学 学長室）
白石 哲也+（山形大学 学術研究院（学士課程基盤教育機構））
末次 剛健志*（佐賀大学 総務部 企画評価課）
関 隆宏*（新潟大学 経営戦略本部評価センター）
橋本 智也*（四天王寺大学 IR・戦略統合センター／教育学部）
藤井 都百*（九州大学　インスティテューショナル・リサーチ室）
藤原 宏司（山形大学 学術研究院）
藤原 将人*（立命館大学 教学部 学事課）
山本 鉱*（九州工業大学 インスティテューショナル・リサーチ室）
山本 幸一*（明治大学 教学企画部 教学企画事務室）
◎ 委員長（編集長）　○ 副委員長（副編集長）　*大学評価コンソーシアム幹事　＋平成 30 年 9 月 30 日まで委員

編集後記

このところ発行ペースが下がっております。理由はシンプルで、投稿が少ないからです。ただし、実のところあまり悲観的な印象は持っていません。米国では、IR が科学（Science）なのか技芸（Art）なのか、という議論が常にあるわけですが、主要な IR の担い手が異動を伴う事務系職員である我が国においては、研究ベースの議論にはなかなかなり得ず、どうしても実務的なものになります。しかしながら、実務的な話題であればあるほど、具体的な話であるため、なかなか事例として報告しにくい、という課題にぶつかります。この解としては、事例を IR 実務担当者連絡会（セッション）として、形に残らない「口頭発表」という手法を用いることで共有することができていますが、「ここだけの話」感を維持するために定員を増やせない、内容が「画面だけで見てください」というものが多いため配信などもできないという制約がつきまといます。

第 10 号からは、本格的にこれらの課題を解決するべく、これまでの投稿に加え、テーマ別に依頼記事で紙面を構成するなど、さまざまな試行を行います。簡単に言えば、クオリティを維持しつつもう少し清濁併せ呑むような幅広なものを目指して行こうかと思います。（湖）

発行日・発行者・著作権について

発行日：平成 30 年 12 月 14 日（第 9 号）
発行者：大学評価コンソーシアム　編集者：大学評価コンソーシアム情報誌編集委員会
※ 著作権は、大学評価コンソーシアムに帰属します。ただし著者がこれらの全部ないし一部を著者自身で他に利用する（講演や教材で用いる等）場合、その記事の出所を明示すれば足りるものとします。著者以外の方は、一般的な引用ルールに従ってご利用ください。

発行に関する助成について

この情報誌の発行は、平成２７年度科学研究費助成事業（科学研究費補助金）基盤研究（Ｂ）「大学の評価・IR 機能の高度化のための実践知の収集・分析とその活用に関する研究」（課題番号：15H03469、研究代表者：嶌田敏行）の助成を受けています。