

これまでの大学評価担当者集会における  
米国IRの議論

佐藤 仁(福岡大学)

# 本報告の概要

- これまでの米国IRに関する議論の概要
  - 柳浦氏による報告のポイント
  - 本田氏による報告のポイント
- 評価担当者が感じた米国IRの現場
- 日本への適応可能性の論点

# 1. これまでの議論の概要

- **第2回大学評価担当者集会 (2008) :**

柳浦猛 (テネシー州高等教育委員会)

「アメリカの大学におけるInstitutional Researchの  
過去・現在・未来」

- **第4回大学評価担当者集会 (2010) :**

本田寛輔 (ニューヨーク州立大学)

「米国のInstitutional Researchの概要と日本への  
示唆」

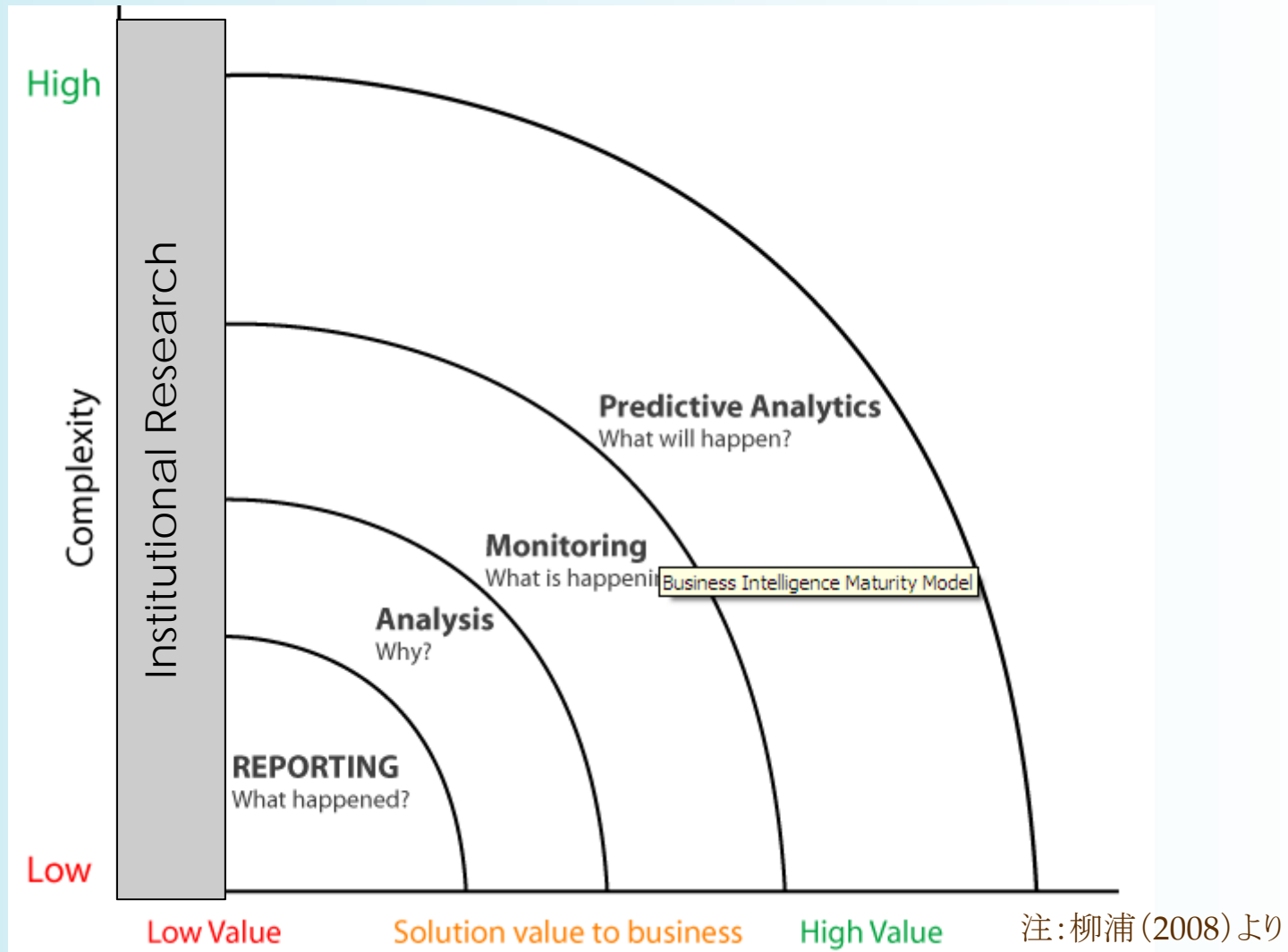
## (1) 柳浦氏の報告のポイント

- IRとは何か？という点について
  - 意思決定者が知らなければならない情報の提供
  - 大学の影響下にあるプロセス、構造、結果に焦点を当てた分析
  - 大学がミッションに沿った目的を達成するように導いていくことが目的
- IRが“やらないこと”
  - 基礎研究や理論構築、論文発表

「へー、それで？」  
という問いに答えるプロフェッショナル

- IRのスキルのレベルはピンからキリまで
  - 博士号保持者の需要が増加
  - 理数系、ビジネス系の学位が近年人気
  - 記述統計が最も利用される分析手法
  - エクセルが最も用いられるスキル
  - ほとんどのIRが少人数で運営
- IRのスキルの習得
  - OJTが基本
  - 大学院やプログラムは、わずかな機会

- IRの存在価値と今後の方向性



- IRの存在価値を高めるためのポイント
  - データベースの強化
  - 分散するデータベースの統合
  - 意思決定の役に立つデータベースの構築
- データベースの進化
  - 中央集権型からの移行
  - 各部門の情報収集・分析能力の発達
  - データ・情報管理のリーダーシップの重要性

- 柳浦氏の見解(日本への適用)
  - 「証拠の文化」を構築する上で最も重要な(最も教育が必要な)グループは大学首脳陣
  - 外部・内部向けの報告業務を自動化・容易化することにより、コンサルティング業務へシフト
    - 報告業務は、IRがやるべきではない
    - IRの学内におけるプレゼンスの強化
  - 他大学とのデータシェア・共同研究の展開
    - IR同士は敵ではなく、味方
    - 大学界全体の発展は各大学の発展につながる



## (2) 本田氏の報告のポイント

- IRの一般的な業務
  - 大学年報の作成
  - 州や連邦政府への業務報告
  - 各種ランキングへの対応
  - 学生の満足度や学習度のアンケート調査
  - 学生募集や在学歴の調査分析
  - 学習成果の測定
  - 成果指標の作成

大学の種別(公私、規模等)によって力点が異なる

- 学習成果の測定について
  - 成績 (GPA) だけでは不十分
  - ルーブリックを活用したアセスメントの推進
  - 間接評価の活用→実際には難しい
- 戦略計画について
  - 成果指標の策定が一つのIRの業務
    - 政治的なコンテキストに対する考慮
  - データ定義、収集、分析・解釈の難しさ
- 改善 (PDCA サイクル) の実態
  - 全学的に成功している事例は米国でも少ない

- IRで求められる基本的な職務能力
  - アンケート調査の作成能力
  - レポート作成能力
  - データベース構築
  - 社会科学の基礎:概念化とモデル構築
  - 統計学の基礎:回帰分析の考え方
  - 大学組織論の理解
  - 政治的コミュニケーション

- 本田氏の見解(日本への適応)
  - 米国のIRがイメージだけで捉えられている現状
  - 後発優位性を活用し、米国の失敗例から学ぶ
  - 日本の文脈を踏まえた議論の展開
    - 各大学が抱えている課題の洗い直しによって、既存のIR機能を明確化
    - 既存部署の連携を通して、IRを推進
  - 大学職員の異動をふまえたIR像の構築
    - 評価担当者がきちんとIRに関する能力を身につけ、それを新しい部署で発揮する分散型のIR像

## 2. 評価担当者が感じたIRの現場

### 米国のIRの成立要件



## (1) 外部環境

		アメリカ	日本
データ 要求の 圧力	報告業務	州政府や全米レベル の大学協会等による データ要求	文部科学省による いくつかの調査
	ランキング	国内ランキングは特に 学生募集に大きな影響	国際的ランキング への関心の高まり
	大学評価	アクレディテーションに よる恒常的データ提供	認証評価や法人 評価の浸透

## (2) 情報基盤技術

	アメリカ	日本
IT人材	情報系学部大学院卒やIT企業経験者など、ITの専門家が従事。必ずしも大学職員や関係者ではない。	情報系教員や研究者が兼任などで従事。また、OJTでIT技術を身につけた職員が、任務を遂行。
インフラ	<p>データウェアハウス</p> <p>学務系データベース</p> <p>財務系データベース</p> <p>その他データベース</p>	<p>学務系データベース</p> <p>財務系データベース</p> <p>その他データベース</p> <p>Illustration of a person running with a folder and a person at a computer terminal.</p>

### (3) 人材

	アメリカ	日本
採用	中途採用	新卒一括採用
雇用形態	期間契約	終身
ジョブローテーション	なし	あり
研修	外部研修中心	内部研修中心
外部への流動性	高	低
能力	プロフェッショナル	ゼネラリスト



### 3. 日本への適応可能性を考える論点

#### (1) 議論から見える米国IRの実態

- 米国IRでさえ、そんなに上手くいってない
  - 大学によって、機能は大きく異なる
- IRが改善を行うわけではない
  - データ収集、分析、解釈が仕事
  - それを読んでもくれる首脳陣の存在、そして学内におけるIR機能の(政治的な)位置づけが重要
- 大学の壁を越えたデータ交換やスキルの共有の重要性

## (2) 日本にすでにある(とされている)もの

- IRが必要とされる一定の外部環境: 大学評価、質保証、学生獲得等
- 個別部署におけるデータの収集
- 個別部署におけるデータ分析・解釈
- 業務改善の活動
- 学生調査の研究
- 米国IRへの過度の期待と過度の批判

### (3) 日本にない(わずかな)もの

- IR室
- IRの専門家
- データの一元的管理体制
- 組織的な(systematic)IR活動
- データに対する学内からの要求
- 大学教職員のデータへの理解
- 他大学とのデータ交換

## (4) 日本にも必要なもの

- 一個人に依存する機能からの脱却
  - 既存の個人によるIR機能をどう組織的に行うか
  - 機能を大学全体の活動に位置付けることができるのであれば、IR室は必要なものではない
  - 組織間の調整、連携強化
- データの利用可能性の向上
  - 学内におけるデータ活用頻度の向上
  - データベース等の利便性向上
  - 他大学とのデータ共有の模索

## 参考資料

- 佐藤仁(2010)「評価室から展開するIRの可能性と限界」第4回大学評価担当者集会資料。
- 本田寛輔(2010)「米国のInstitutional Researchの概要と日本への示唆」第4回大学評価担当者集会資料。
- 本田寛輔(2011)「アメリカのIRと日本への示唆」『IDE』2-3月号、17-25頁。
- 森雅生他(2009)「アメリカ型IRの日本における実現可能性」日本高等教育学会第12回大会発表資料。
- 柳浦猛(2008)「アメリカの大学におけるInstitutional Researchの過去・現在・未来」第2回大学評価担当者集会プレイベント資料。
- 柳浦猛(2011)「「アメリカのIRの本質」？—日本でIRが根付いていくために必要なこと—」『IDE』2-3月号、12-17頁。