

米国におけるIR履修証明プログラムについての一考察

藤原 宏司¹

概要：日本では昨今、インスティテューショナル・リサーチ(IR)の高度専門職化が議論されている。米国においても、IR人材の育成はIRを取り巻く重要な課題の一つであり、効果的な人材育成プログラムの開発が望まれてきた。本稿では、米国の大学で提供されているポスト学士レベルでのIR履修証明プログラムについて、筆者が実際に修了したフロリダ州立大学のIRプログラムを中心に、そのカリキュラムを紹介する。さらに、実際のIR求人情報との比較において、これらIRプログラムの教育内容と現場のニーズとの間に、若干の乖離が見られることを指摘する。

キーワード：IR(インスティテューショナル・リサーチ)、IR人材育成、米国IR、高度専門職

1. はじめに

筆者は、2011年2月からミネソタ州立大学機構(以下「MnSCU」という。)ベミジ州立大学(以下「BSU」という。)およびノースウェスト技術短期大学(以下「NTC」という。)のリサーチアナリストとしてIR業務に携わっている。BSUとNTCは、2つの異なる高等教育機関であり、アクレディテーションも別々に受けているが、学長を始めとする執行部のメンバーおよび主要な部署を共有するという、米国でも珍しい体制をとっている。IR室もその共有されている部署の一つであり、室長と筆者の2名でBSUとNTCのIR業務に従事している。

2013年5月にカリフォルニア州ロングビーチで開催された米国IR協会(以下「AIR」という。)の年次大会において、大学評価コンソーシアムのスタッフと知り合う機会を得、同年9月には4名の方々がIR活動実態調査のためにBSUとNTCへ来学した。また、同年11月に立命館大学で開催された、同コンソーシアム主催の勉強会「米国におけるIR実践を通して考える日本型IR」(大学評価コンソーシアム, 2014)では講演を行い、BSUとNTCでの実際のIR業務を、カレンダー形式で紹介した。

約1年半にわたる日本のIR担当者との交流を通じ、筆者は日本のIRを取り巻く様々なことを学ぶ機会をいただいている。なかでも、日本高等教育学会第17回大会において、中小規模のIR室を日米比較する研究発表(寫田ほか, 2014)に関わることができたのは、日本の大学における在学経験や勤務経験が無い筆者にとって、非常に良い経験になった。

このような日米共同研究において、IR担当者同士で意見交換を行った結果、日米のIR室には、(1)全学統合型データベースの有無(2)IR室の構成の2点について、大きな違いがあることが判ってきた。MnSCUでは、Integrated Statewide (Student) Record Systemと呼ばれる大規模な統合型データベース(以下「ISRS」という。)を運用しており、MnSCU

¹ ミネソタ州立大学機構 ベミジ州立大学・ノースウェスト技術短期大学 IR/IE室 リサーチアナリスト
電話：+1-218-755-4606 メール：kfujiwara@bemidjistate.edu

を構成する 7 大学と 24 の短期大学では、ほぼ全ての学内データ（学生、教務、財務、人事、総務、その他）を ISRS で管理している。本稿では、ISRS のような全学統合型データベースを、「統一された情報システム（サーバー）上に複数のデータベース（教務系、財務系、人事系等）が構築されており、利用者が 1 つのアカウント（ユーザー ID とパスワード）を使用し、各データベース内に存在する全データに対して適切な権限によりアクセスできるもの」と定義する。この定義によると、米国では、大学の規模に関係なく全学統合型データベースが整備されているのに対し、日本では、大規模大学以外はあまり整備されていない、というのが現状ではなかろうか。この ISRS を含む統合型データベースについての考察は、別稿（藤原・大野, 2015）をご覧ください。

IR 室の構成を比較すると、米国では専門職員で組織されているが、日本では異動を伴う事務系職員を中心に編成されていると聞く。このような中、2014 年 11 月に開催された文部科学省の中央教育審議会大学分科会大学教育部会（第 31 回）では、「高度専門職」の設置について議論されている。配付資料によると、IR 担当者も「高度専門職」として想定される職種・職域に含まれており、前提となる要件として、業務に関連する分野の学位、公益法人や職能団体等による技能等の認定・評価（スキル標準等）および職能団体等が定める大学が提供する教育プログラムの修了（履修証明プログラム等）が挙げられている（中央教育審議会大学分科会大学教育部会, 2014）。つまり、日本の IR 室の体制も、米国のように専門職員で構成していく流れが生まれており、IR 担当者を高度専門職として確立するためには、効果的な IR 人材育成プログラムの開発が求められている、と言えるのではなかろうか。

日本では大学経営の専門職を育成するプログラムが、幾つかの大学院で提供されている（東京大学, 2014, p.112）。米国にもそれに類似したプログラム（Higher Education Administration Program や Higher Education Leadership Program 等）があり、それらプログラムには、IR 業務にも深く関わっているデータ分析などの科目がカリキュラムに組み込まれていることが多い。だが、あくまでもプログラムの目的は、大学経営における意思決定者を育成することである。

他方、IR 担当者の主な役割は、大学経営陣に対する、主にデータ面からの効果的かつ効率的な意思決定支援である。大学経営人材と IR 人材に求められているものが異なるため、大学経営プログラムが IR 人材を育成できないとまでは言わないが、これを以って IR 人材の「専門的」な育成プログラムである、とも言い難い。このような状況の中、九州大学において IR をテーマとした大学院共通教育科目講義が始まっていることは、非常に興味深い。

AIR のサイトには、IR 人材育成プログラムを提供する大学一覧が掲載されている。ただし、AIR ではこれらプログラムのリストをまとめているだけであり、プログラム自体の認定や教育内容の保証等はしていない。2014 年 11 月 25 日の時点では、11 の学位および非学位プログラムが紹介されており、非学位のポスト学士レベルで行われている IR 履修証明プログラム（Graduate Certificate in Institutional Research、以下「IR プログラム」という。）が大半（7 つ）を占めていた。

本稿では、筆者が実際に修了したフロリダ州立大学の IR プログラムを例に挙げながら、これら7つの IR プログラムについて、そのカリキュラムの内容や特徴について紹介する。なお、これら IR プログラム以外に AIR で紹介されていた、ノースダコタ州立大学（博士課程プログラム）、ミズーリ大学セントルイス校（ポスト修士レベルでの非学位プログラム）、イリノイ大学シカゴ校（IR 人材の育成をプログラムの目的としてはっきりと明記していない）およびニューヨーク市立大学バルーク校（聴講クラスで構成されている学士レベルでの非学位プログラム）については、比較を行うことが難しいため、今回は割愛する。

2. 米国の IR プログラムおよび IR 人材の求人内容について

表1は、2014年11月25日の時点で AIR のサイトに紹介されていた、ポスト学士レベルでの IR 人材育成プログラムをまとめたものである。これらは、各大学の大学院で提供されているため、入学が許可されるには大学を卒業していることが最低条件である。また、IR プログラムによっては、学士課程修了時の総合 GPA（Grade Point Average の略で、学業成績の平均点を指し、0から4までの数値で示される。4に近づくほど成績が高いと言える。）もアドミッション要件として加えているところもある。例えば、ボール州立大学では、学士課程全体での GPA が最低 2.5 以上、もしくは学士課程後半（専門課程）での GPA が最低 2.75 以上、を入学条件として要求している。

表1 米国で提供されているポスト学士レベルでの IR プログラム

大学名（アルファベット順）	プログラム名	授業形式	修了に必要な 単位数*
ボール州立大学	Institutional Research Graduate Certificate	対面講義	15
フロリダ州立大学	Certificate in Institutional Research	オンライン	18
ハンボルト州立大	Institutional Research Graduate Certificate	オンライン	18
ペンシルベニア州立大学	Graduate Certificate in Institutional Research	オンライン	18
サム・ヒューストン州立大学	Graduate Certificate in Higher Education Assessment and Institutional Research	オンライン	15
サンディエゴ州立大学	Certificate in Institutional Research, Planning, and Assessment	オンライン	15
ウィスコンシン大学スタウト校	Certificate in Institutional Research	オンライン	14

* 統計学やリサーチ・メソッドの科目を全て履修する必要がある場合の単位数

IR プログラムを修了するためには、所定の単位を修得するだけでなく、履修した科目全体での総合 GPA が 3.0 を超えていることが必要となる。一般的な大学院における学位プ

プログラムと比較すると、非学位プログラムということで、入学時に要求される学士課程での GPA は若干低く設定されているが、修了に必要な GPA の条件は、学位、非学位に関わらず同じ 3.0 以上である。

IR プログラムの対象者は大変幅が広く、大学院生、一般の社会人、大学職員、教員だけでなく、大学執行部や学部執行部に属する者も含まれている。各 IR プログラムにおける授業形式は、ボール州立大学を除き、すべてオンラインである。例えば、フロリダ州立大学では、Blackboard²システムを通じて、課題や資料の配布、解答の回収、試験、議論等を行っている。また、オンラインプログラムであるため、学生は全米各地から受講することができる。

修了に必要な単位数は、統計学またはリサーチ・メソッドの科目を全て履修しなければならないケースを想定している。1 単位に必要な学習時間は日米で若干異なる。米国の大学では、連邦政府の定義に準拠する形で単位時間を設定しており、一般的に、セメスター制（15 週間）における 1 単位は、1 週間に 50 分の講義に加え最低限 120 分の学生自身による課外学習という構成になっている。つまり、学期において必要な 1 単位あたりの学習時間は、最低でも 2,550 分 $((50+120) \times 15 = 2,550)$ となる。オンラインで行われる科目も、対面講義と同じだけの学習時間を確保する形で行われなければならない。この単位時間の設定基準は、大学、大学院ともに同じであるが、大学レベルの科目より大学院レベルの科目の方が、学生に要求される課外学習時間は当然多くなる。1 科目 3 単位が基本となっており、フロリダ州立大学の IR プログラムは、6 科目 18 単位で構成されている。

大学院レベルで統計学やリサーチ・メソッドの科目を既に履修し、トランスファー（単位読み替え）が認められた場合、プログラム修了に必要な単位数は、表 1 に示されている単位数よりも 3 単位から 6 単位ほど少なくなる。例えば、筆者はフロリダ州立大学への入学願書の提出時に、他の大学院で履修した統計学関連科目のシラバスも提出し、6 単位（2 科目）のトランスファーが認められた。しかしながら、ボール州立大学の IR プログラムのように、トランスファーを一切認めていない大学もある。

2. 1. フロリダ州立大学の IR プログラムのカリキュラム構成について

フロリダ州立大学を例として、IR プログラムのカリキュラム構成を紹介する。同州立大学のシラバスを用いて、IR プログラムが提供する全科目の教育内容と成果目標を調べ、主観的ではあるが、それら科目の分類を試みた。結果、同州立大学の IR プログラムは、(1) IR 入門 (2) IR 応用 (3) データ分析 (4) IR 実践 の 4 分野から構成されていると考えられる。分類結果に基づき、本稿では、「IR 入門」を IR の成り立ちや業務内容、および IR に関する理論を学ぶ分野、「IR 応用」を日本で言うところの教学 IR や EMIR に深く関連している分野、「データ分析」を主に初中級者を対象としたデータ分析の分野、「IR 実践」をそれまでに学んだ知識を実際に応用する、言わば IR プログラムの集大成的な分野、と定義する。表 2 は同 IR プログラムのカリキュラムを分野ごとにまとめたものであり、表

² <http://www.blackboard.com/>

2におけるEDH xxxxのEDHはプログラム、もしくは科目を提供する学科名（Subject Code）を指し、4桁の数字は科目番号（Course Number）を意味する。

表2 IRプログラムのカリキュラム構成（フロリダ州立大学、18単位プログラム）

分野	科目名	単位	必修/選択
IR入門	EDH 5055: Introduction to Institutional Research	3	必修
IR応用	EDH 5042: Student Success in College	3	4科目を選択履修する
	EDH 5068: Outcomes of Undergraduate Education	3	
データ分析	EDH 5645: Data-Driven Decision Making for Institutional Research	3	
	EDH 5646: Data Mining	3	
	EDH 5647: Data Analysis for institutional Research	3	
IR実践	EDH 5941: IR Practicum	3	

フロリダ州立大学のIRプログラムに入学した学生は、最初に必修科目の一つであるIR入門科目（EDH 5055: Introduction to Institutional Research）を受講しなければならない。この科目では、週毎に読書課題が与えられ、翌週にその課題を基にした試験、もしくはBlackboard上に用意された専用掲示板で行う学生間でのディスカッションが行われた。オンライン上でのディスカッションは、与えられた議題に各自が自分の意見を述べつつ、他の学生と意見交換をしながら議論を深めていく、という形式で行われ、ディスカッションへの貢献度が成績の大きな判定材料となっていた。この他にも、IPEDS Data Center³を用いた大学間のデータ比較の実習や、学期末のレポート提出課題（12-15ページ程度）があった。教員への個別質問は、電子メールで行うことが推奨されていたが、事前に予約を取れば電話による個別質問も可能である。

この科目は、データを用いた実践的な部分も少しはあったが、どちらかというと学術色が強い科目であり、主に日本でも広く紹介されているSaupe (1990)、Terenzini (1993)、Volkwein (2008)等のIR論を学ぶ内容であった。その後、学生は「IR応用」または「データ分析」に含まれる5科目のうち、4科目を任意に選択し、履修していく。表3は、それら5科目の簡単な概要を示したものである。

IR入門科目（3単位）と選択した4科目（合計12単位）を履修し終わると、IR実践科目（EDH 5941: IR Practicum）を履修することができる。IR実践科目には2つのオプション（IRプロジェクトまたはIRインターンシップ）が用意されている。IRプロジェクトは、学生自身がIRに関連する課題を見つけ、データの収集および分析を行い、レポートを作成する。他方、IRインターンシップは、実際に任意の大学のIR室で働き、そこで得た経験や成果などをもとに作成したレポートに加えて、インターンシップ先の上司と学生両者による最終評価書を提出する。しかし、インターンシップ先を学生自身が探す必要があるため、このオプションを選択できる学生は少ないようである。また、どちらのオプシ

³ <http://nces.ed.gov/ipeds/datacenter/>

ョンを選択しても、履修学期始めに担当教員に提案書を提出し許可を得る必要がある。その後、中間報告を経て、最終レポートを提出する、という流れになっている。

表3 「IR 応用」 および「データ分析」分野の科目概要

EDH 5042: Student Success in College

Student Success は、学生が学業や大学生活を通して得た成果（単位取得、進級、卒業、就職等）を意味する。学生は、この科目を通じて Student Success に関する様々な定義（Kuh et al., 2006）等や、その実践論を学ぶ。

EDH 5068: Outcomes of Undergraduate Education

学士課程における教育効果のアセスメント（大学レベル、学部・学科レベル、科目レベル等）の手法や理論について学ぶ。

EDH 5645: Data-Driven Decision Making for Institutional Research

大学経営陣に対する、データ面からの意思決定支援について学ぶ。効果的なレポート作成法やプレゼンテーション・メソッドなどが、この科目に含まれる。

EDH 5646: Data Mining

データマイニングの基本的な理論とその応用を、DTREG⁴という商用のデータ分析ソフトを用いて学ぶ。

EDH 5647: Data Analysis for institutional Research

MS Excel と商用の統計解析ソフトである IBM SPSS⁵（以下「SPSS」という。）を用いて、基礎的なデータの集計（ピボットテーブルや関数等）や分析（t 検定や回帰分析等）の手法を学ぶ。この科目を受講するためには、学生自身が SPSS を使用できる環境を用意する必要がある。

図1に、IR プログラム修了までの流れを示す。同プログラムは全て大学院レベルの科目で構成されているため、どの科目も課題の分量が多い。社会人の場合であれば、学期あたり2科目履修できるか否かであろう。つまり、パートタイム学生（大学院生の場合、1学期の受講単位数が9単位より少ない）として受講していくことになる。このことから、秋、春、夏の全学期で継続して科目を受講しても、プログラムの修了までは、1年から2年はかかる。

⁴ <http://www.dtreg.com/>

⁵ <http://www-01.ibm.com/software/analytics/spss/>

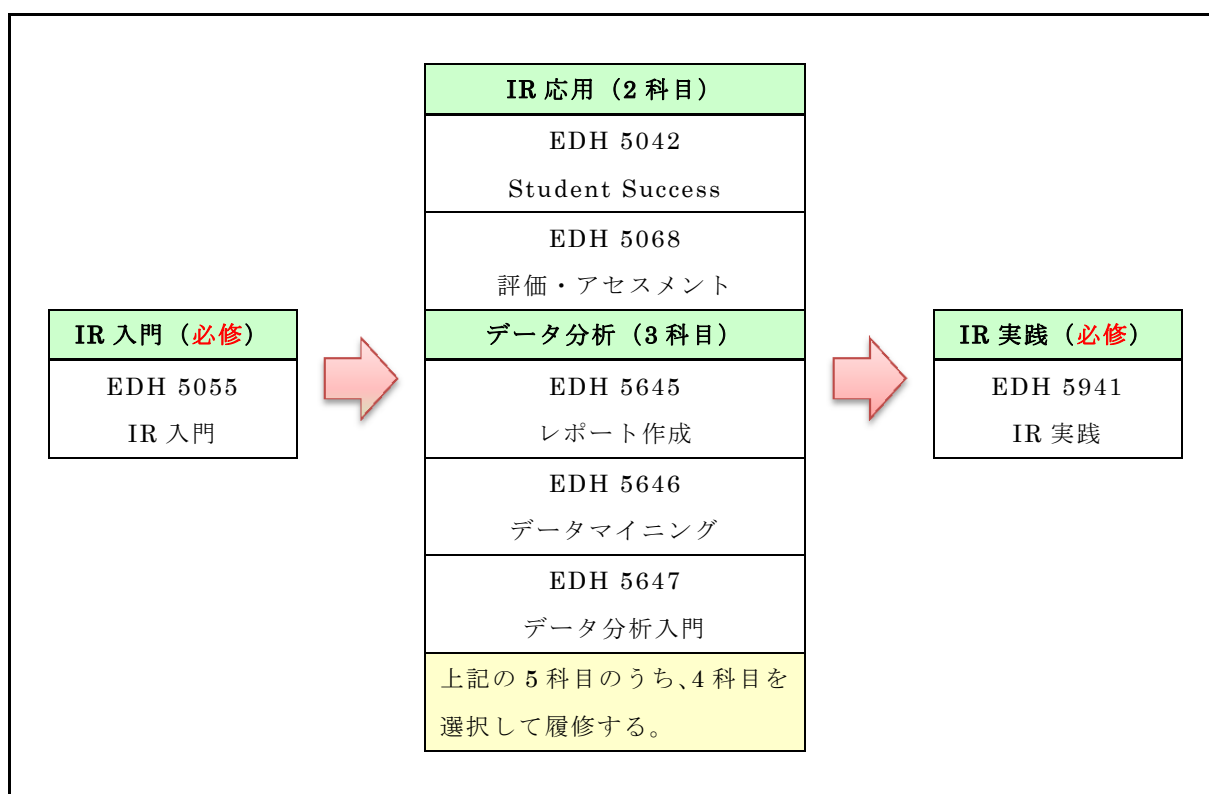


図1 IRプログラム修了までの流れ（フロリダ州立大学、18単位プログラム）

2. 2. 各大学におけるIRプログラムのカリキュラム構成

前節では、フロリダ州立大学が提供するIRプログラムのカリキュラム構成を紹介した。しかし、大学によってカリキュラム構成に若干違いがあることも事実であり、また、その違いが各IRプログラムを特徴づけているとも言える。

各大学におけるIRプログラムのカリキュラムを、前節で定義した4分野（IR入門、IR応用、データ分析、IR実践）をベースに表4にまとめた。表中の「○」は、IRプログラム修了のためにその分野の科目が必須であることを示す。

表4 各大学におけるIRプログラムのカリキュラム分野

大学名（アルファベット順）	カリキュラム分野			
	IR入門	IR応用	データ分析	IR実践
ボール州立大学	○		○	○
フロリダ州立大学	○	○	○	○
ハンボルト州立大	○	○	○	
ペンシルベニア州立大学	○	○	○	
サム・ヒューストン州立大学		○	○	
サンディエゴ州立大学	○	○	○	○
ウィスコンシン大学スタウト校	○	○	○	○

表 4 によると、フロリダ州立大学、サンディエゴ州立大学およびウィスコンシン大学スタウト校の 3 大学では、前節で定義した 4 分野全てがカリキュラムに含まれていることが分かる。ボール州立大学では、プログラム修了条件に「IR 応用」からの履修は含まれていないものの、「Evaluation of Educational Programs」という評価・アセスメント関連科目が履修選択肢の一つとして用意されており、その分野を学びたい学生の要望に応じている。

ハンボルト州立大学、ペンシルベニア州立大学およびサム・ヒューストン州立大学では、「IR 実践」としての専門的な科目がカリキュラムに組み込まれていない。また、サム・ヒューストン州立大学のカリキュラムには、「IR 入門」も含まれていないが、同州立大学の IR プログラムについては後で論じることとして、まずは、何故「IR 実践」をカリキュラムに取り入れていない大学があるのかを考えてみたい。

フロリダ州立大学の IR 実践科目を例に挙げると、同科目は学生主導により行われるため、アウトカムがバラついてしまう可能性を否定出来ない。学生が IR プロジェクトを選択した場合、入手できたデータのクオリティにより、最終レポートの出来が大きく左右される。生データが入手できた学生は、より IR 実務に準じた、質の高いレポートの作成が可能となるが、そのような環境になかった学生は、IPEDS 等にある要約されたデータ等の使用を余儀なくされるため、レポートの内容にも自ずと格差が生じることが考えられる。

また、もう一つのオプションである IR インターンシップについても、学生がインターンシップ先を見つけることは容易ではない、という問題点がある。なぜなら、ある程度余裕のある IR 室でなければ、そのような学生を受け入れることができないからである。学生を受け入れるということは、その学生の教育に何らかの責任を負うことでもあり、業務に忙殺されている中小規模の IR 室では、そのような余裕はないと思われる。仮にインターンシップの学生を受け入れたとしても、学内のセンシティブなデータを扱わせるわけにもいかず、結局は簡単な集計作業のみにとどまることも考えられる。これでは、インターンシップの意味も半減するのではなからうか。以上の理由から、これら 3 州立大学が「IR 実践」をカリキュラムに組み込まず、敢えてその部分を「IR 応用」または「データ分析」分野に回していることは理解できる。

サム・ヒューストン州立大学のカリキュラムは大変特徴的である。5 科目 15 単位の IR プログラムを「IR 応用」の 2 科目と「データ分析」の 3 科目のみで構成している。他の大学で見られた「IR 入門」がカリキュラムに含まれていないのは何故だろうか。

フロリダ州立大学の IR プログラムでは、大学院生、IR 未経験者、IR 担当者、教員または大学執行部に属する者、と様々な立場の人達が在籍しており、その中でも、IR 担当者が大半を占めていた。IR 担当者が IR プログラムを受講する主な理由は、実践的な職業能力の向上ではなからうか。例えば、高度なレポート作成能力やデータ分析スキルの習得である。同州立大学の 1 科目辺りの授業料は約 20 万円になる。自費でこれだけの授業料を支払い、決して実践的とは言えない IR 論を最初に学ぶことに戸惑いを隠さない IR 担当者も多かった。

筆者は、当時、未経験者として IR 入門科目を受講し、IR についての基礎的な知識や理論を学ぶことができた。しかし、この科目で学んだ「IR とは何か？」や「IR がすべきこと」と、現在リサーチアナリストとして行っている IR 業務(大学評価コンソーシアム, 2014)

の間に隔たりを感じていることも、また事実である。小林 (2013) が指摘しているように、IR に関する定義や業務内容は様々で、日米問わず、一貫した厳密な定義は存在していない。その理由の一つとしては、IR 室を取り巻く環境 (規模、予算、設備、スタッフの得意分野、経営陣からのサポート等) が大学毎に大きく異なることが考えられる。このような状況の中で、IR 論を教えることは、実は大変難しいことなのではなかろうか。これらのことから、サム・ヒューストン州立大学では、「IR 入門」を組み込まず、より実践的な分野のみでカリキュラムを構成しているのではないかと推察する。

2. 3. IR プログラムと IR 求人情報との比較

ボール州立大学やハンボルト州立大学では、IR プログラムの目的として「エントリーレベル」の IR 人材育成を、はっきりと謳っている。他の 5 大学では、「エントリー」という言葉は使っていないが、カリキュラムを見る限り、IR 初中級者の育成を目的にしていると考えられる。では、これら IR プログラムは現場のニーズに沿った形で人材育成を行っているのだろうか。

AIR では、IR 関係の求人情報を逐次公開している。IR 人材の求人については、事前にその内容がチェックされ、適切な案件のみが公開されているとのことだが、稀に大規模統合型データベースの開発者や高等教育研究関連のポスドクなど、一般的な IR 人材の求人とは異なるものも掲載されている。

同サイトに掲載された一般的な IR 求人情報は、2014 年 11 月 1 日から 11 月 25 日までの約 3 週間において、計 41 件であった。その内訳は、ディレクター (室長) レベル以上の求人が 14 件、スタッフレベルの求人が 27 件である。求人情報に記載されていた業務内容や応募資格 (Minimum Qualifications) と、満たしていることが望ましい条件 (Preferred Qualifications) を精査した結果、ほとんどの求人情報には、学位を除くと以下の 4 条件 (データベースの実践的知識と経験、統計・データ解析能力、高等教育機関で働いた経験およびコミュニケーションスキル) が挙げられていた (表 5)。

表 5 求人情報から見る IR 人材に求められている条件

	室長レベルの求人 (14 件)	スタッフレベルの求人 (27 件)	合計 (41 件)
データベースの知識と経験	79%	93%	88%
統計・データ解析	100%	89%	93%
高等教育機関で働いた経験	100%	93%	95%
コミュニケーションスキル	86%	82%	83%

求人情報の約 9 割近く (88%) が、求職者に対して、何らかのデータベースに関する実践的知識と経験を求めている。この「実践的知識」は MS Access や SQL を用いて学内データベースからデータを取り出す技術を意味しており、データベースの構築や管理に関する知識とは異なるものである。米国では、それらは IR 室ではなく IT 部門が担う、という形が一般的だ。

職位ごとに見ると、室長レベル（79%）よりも、スタッフレベル（93%）に、データベースに関する知識と経験が求められている。逆に、統計・データ解析能力は、室長レベルでは必須であった。室長は、学内会議等において IR 室が行ったデータ分析に関する説明を求められることが多い。データ分析をスタッフが行っているような IR 室においても、室長にはその解析方法や分析結果を正しく理解し、他者に分かりやすく説明できる能力が求められているのだろう。

希望する職業分野での職務経験やコミュニケーションスキルについては、高等教育機関のみならず、他分野からの求人情報でもよく見られる応募条件である。米国では、エントリーレベルと言えども、その分野においてある程度の職務経験が無ければ、就職することが年々難しくなっている（Weber and Korn, 2014）。また、コミュニケーションスキルに関しては、口頭でのプレゼンテーション能力やレポートの作成能力に加え、同僚との信頼関係を円滑に築いていく能力も含まれる。

ここで表 4 と表 5 を比較してみると、IR の現場ではデータベースの実践経験がある人材を欲しているのに対し、それをカリキュラムに組み込んでいる大学が無い、ということが分かる。IR 人材に求められている主要な 4 条件のうち、統計・データ解析の知識は IR プログラムで教えている。また、実際に IR 室で働く経験は得られないにしても、高等教育機関に関する知識は、「IR 入門」や他の科目から学ぶことが出来、何かしらの経験を得ることはできた、と主張することも可能であろう。同様に、コミュニケーションスキルについても、レポート作成等の限られた分野に関しては、IR プログラムがカバーしている。しかしながら、データベース関連科目がカリキュラムに含まれていない、という事実は、IR プログラムが実務レベルでのニーズを反映しきれていない可能性があるのではなかろうか。

つまり、IR プログラムを修了したとしても、プログラム修了生は IR 人材に求められているスキルを完全に修得したとは言いきれない。IR 室に採用されるためには、データベースについては独学、もしくは、情報系学科が提供しているデータベース関連科目を別途履修する必要があると思われる。

3. まとめ

本稿では、米国の大学で提供されているポスト学士レベルでの IR 履修証明プログラムについて、フロリダ州立大学の IR プログラムを中心に、そのカリキュラムの構成を紹介した。さらに、AIR に掲載されていた IR 求人情報との比較において、これらプログラムの教育内容と現場のニーズとの間に、若干の乖離が見られることを指摘した。

IR プログラムは、IR 人材を育成する目的で設置されており、「IR 人材育成」と「IR の定義」は深く関わっている。なぜなら、IR について定義することが出来なければ、IR 人材に必要な能力やスキルが策定できないからである。しかしながら、「IR の定義」は、人や大学によって様々であり、業務内容も IR 室の規模や抱える人材、および置かれている環境（例えば、ビジネスインテリジェンス環境の有無等）によって大きく異なる。このような状況下で、IR について定義することは著しく困難ではあるが、仮に IR 業務を「一般的な中小規模の IR 室でも行えること」に限定して定義するのであれば、合意形成の可能

性が見えてこないだろうか。寫田ほか (2014) は、IR 業務を「必要とする方に、必要な情報を、必要な時に提供する業務およびそのためのデータの情報への変換業務」と定義した。これはまさしく、米国の IR 室が日常的に行っている業務そのものである。

以上のことから、日本における IR プログラムも、現場のニーズをしっかりと把握した上で、まずは米国のような初中級者向けのプログラムを構築するのが適切だと考えられる。大学評価コンソーシアム行動計画 2 「評価人材の能力・スキルを明らかにし、評価人材が大学の改善のために効果的な支援が行えるような具体的なテーマを設定し、目的を明確にした評価人材の育成、資質の向上を図る。」⁶に示されているように、IR 人材に必要なスキルセットを明らかにし、IR 人材に求められる能力に関するルーブリックを策定することが望まれる。そのためにも、各大学における IR 業務の実態をまとめ、どのような業務を行っているか、どのような問題点を抱えているか、IR 業務遂行に必要不可欠なスキルは何か、などの事例を収集し、整理することが重要であろう。既に同コンソーシアムが行っている、このような活動を続けていくことが、日本独自の文脈に則した IR の発展をさらに促し、かつ日本の大学が求めている IR 人材を効果的に育成するプログラムの開発に繋がっていくのではなかろうか。

謝辞

本稿作成にあたり、鳥取大学大学評価室の大野准教授ならびに茨城大学大学戦略・IR 室の寫田助教にご助言をいただきました。また、査読者の方々には、貴重なご示唆をいただきました。ありがとうございました。

引用文献

小林雅之 (2013) 「日本の大学に IR をどのように定着させるか」, 神戸大学 評価・IR シンポジウム (平成 25 年 8 月 22 日・於: 神戸大学) 配付資料, pp. 43.

http://www.kobe-u.ac.jp/documents/topics/top/t2013_09_03_02-1.pdf (最終閲覧日: 2014 年 12 月 17 日)

寫田敏行, 藤原宏司, 浅野茂, 大野賢一, 関隆宏, 小湊卓夫, 土橋慶章, 本田寛輔 (2014) 「米国の中規模州立大学の IR オフィスおよび国立大学の評価・IR 部署における業務の現状と今後の展開に関する一考察」, 『日本高等教育学会第 17 回大会発表要旨集録』, 46-47.

大学評価コンソーシアム (2014) 『勉強会: 米国における IR 実践を通して考える日本型 IR 報告書』 (平成 25 年 11 月 12 日実施), 2014 年 3 月.

<http://iir.ibaraki.ac.jp/jcache/index.php?page=ir20131112> (最終閲覧日: 2014 年 12 月 17 日)

⁶ 大学評価コンソーシアム行動計画案 (平成 24 [2012] 年度 - 平成 28 [2017] 年度)
<http://iir.ibaraki.ac.jp/jcache/index.php?page=about4>

- 中央教育審議会大学分科会大学教育部会（2014）「大学教育部会（第 31 回）資料 1-1 職員の資質向上等に関する論点」．
http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo4/015/gijiroku/_icsFiles/afiel_dfile/2014/11/20/1353507_01.pdf（最終閲覧日：2014 年 12 月 17 日）
- 東京大学（2014）「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」．
http://www.mext.go.jp/a_menu/koutou/itaku/1347631.htm（最終閲覧日：2014 年 12 月 17 日）
- 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」『大学評価と IR』, 1, 39-47.
- Kuh, G., Kinzie, J., Buckley, J., Bridges, B., & Hayek, J. (2006). *What Matters to Student Success : A Review of the Literature Spearheading a Dialog on Student Success* (p. 156). Retrieved from http://nces.ed.gov/npec/pdf/kuh_team_report.pdf
（最終閲覧日：2014 年 12 月 17 日）
- Saupe, J. L. (1990). The functions of institutional research (2nd ed.). *Association for Institutional Research*. Retrieved from
<https://www.airweb.org/educationandevents/publications/pages/functionsofir.aspx>
（最終閲覧日：2014 年 12 月 17 日）
- Terenzini, P. (1993). On the nature of institutional research and the knowledge and skills it requires. *Research in Higher Education*, 34(1), 1-10.
- Volkwein, J. (2008). The foundations and evolution of institutional research. *New Directions for Higher Education*, (141), 5-21.
- Weber, L., & Korn, M. (2014, August 6). Where Did All the Entry-Level Jobs Go ? Many Firms Expect New Graduates to Arrive Job-Ready From Day One. *The Wall Street Journal*. Retrieved from
<http://online.wsj.com/articles/want-an-entry-level-job-youll-need-lots-of-experience-1407267498>（最終閲覧日：2014 年 12 月 17 日）