

大学評価・IR担当者が有する素養の醸成に影響を及ぼす要因の推定 ～大学評価コンソーシアム会員に対する平成30年度調査の結果分析の報告～

藤井 都百¹・橋本 智也²

概要：本稿では、大学評価・IR担当者が有する素養の醸成に影響を及ぼす要因を推定するため、大学評価コンソーシアムが会員に対して平成30年に実施した「IR担当者・実態調査」の結果を分析した。同調査では大学業務系素養とIR固有系素養について尋ねており、大学業務系素養の段階には大学勤務年数の長短が関連していた。IR固有系素養の段階にはIR業務の総量における本人の担当割合が大きな影響を及ぼし、その割合が多ければ素養の段階が高かった。

キーワード：IR(インスティテューショナル・リサーチ)、素養、勤務年数、エフォート率、大学規模、アンケート調査

1. はじめに

日本の大学におけるIR(インスティテューショナル・リサーチ)は、平成25年の私立大学等改革総合支援事業の調査票に「大学等内にIRを専門で担当する部署を設置し、専任の教員又は専任の職員を配置していますか」(日本私立学校振興・共済事業団、2013)という設問が登場して以降、注目を集めるようになり、IR室やそれに準じる組織(以下、「IR室」という)が多くの大学で設置された。全国の大学に対して行われている文部科学省の調査「大学における教育内容等の改革状況について(平成29年度)」(文部科学省、2020)によれば、「全学的なIRを専門で担当する部署を専門で設けている」という設問に対して「はい」と回答した大学は、平成25年の96校から平成29年の289校へと4年で約3倍に増加している。また、「専門の担当部署は設けていないが、教職員の併任による委員会方式の組織を設けている」という設問に対しても、平成25年の132校から平成29年の210校と、約1.5倍の増加が見られる。

このように専門で担当する部署をもつ大学が急速に増加したIRであるが、その活動形態は大学ごとに異なる。例えば、IR室に専任教職員を配置して重点的にIRに取り組む大学、委員会方式により全学の各学部の意見を集めながら進める大学、ひとまず事務局の職員を兼務で担当させスポット的に対応する大学等の多様な形態が存在する。それらの活動形態の違いは、IRに従事する教職員(以降、「IR担当者」という)の視点から見ると、専従か兼務かという勤務形態の違いとなる。また、IR担当者のキャリアパスやバックグラウンド等も多岐にわたる。

¹ 九州大学 インスティテューショナル・リサーチ室 准教授 メール：fujii.tomo.066@m.kyushu-u.ac.jp

² 大阪市立大学 大学教育研究センター/IR室 講師 メール：hashimoto@rdhe.osaka-cu.ac.jp

専任教職員については、専門的な高等教育プログラムで実務的知識を学んできた者が少ないという状況にある。先の文部科学省調査では、平成 29 年度に IR 部署に専任教員が在籍している大学 90 校のうち在籍者 49 名は「IR を研究の対象としている者」であり、「IR の企画や実施方法等に関する専門的な高等教育プログラムを受講した者」は 3 名に留まっている。専任職員をおく 222 大学のうち「IR の企画や実施方法等に関する専門的な高等教育プログラムを受講した者」は 24 名と少ない一方で、「IR の企画や実施方法等に関する研修に参加したことがある者」は 248 名となっている。IR の研修に関して、令和 2 年に山形大学が日本で初めて IR 関連の履修証明プログラムを開講する等、現在は実務の系統立った知識を得られる場が提供されてきているが、現状においても、IR 担当者が知識や素養を身につける手段といえはテーマが限定された研修会や、オン・ザ・ジョブ・トレーニングが中心であると言える。

このように IR に関する研修が IR 担当者を養成する主たる手段の一つとなっている中、大学評価コンソーシアムも平成 25 年から IR 関係の研修を企画・提供するようになる。大学評価コンソーシアムは、高等教育機関、研究機関、関連団体や企業等に所属する個人が任意で参加する団体であり、年に数回、大学評価や IR をテーマとして参加者の相互交流や学び合いを目的とする研修を開催してきている。そして、大学評価コンソーシアムでは、種々の研修を企画・提供するにあたり、担当者個人が自身の能力を把握しやすくなることを目的に IR 担当者の素養段階表（以下、「ループリック」という）を平成 27 年に初めて作成した。その後、平成 30 年にループリックを一部改訂するとともに、IR 担当者に対して自らの素養の段階を尋ねる「IR 担当者・実態調査」を行い、200 人を超える回答を得ている。

本稿では、この平成 30 年の「IR 担当者・実態調査」の結果を用い、報告 1 では、我が国の IR 担当者がもつ素養はどのような状況にあり、それらの素養が担当者個人の勤務形態のどのような要因に影響を受けるのかを探索的に分析する。報告 2 では IR 担当者の所属機関、とくに小規模大学に着目し、大学全体の IR 業務量と担当者個人の素養について検討する。

2. 報告 1

大学評価コンソーシアムの会員を対象に実施した「IR 担当者・実態調査」の結果を分析し、回答者の勤務歴（大学勤務年数、IR 勤務年数）と勤務形態（IR に従事するエフォート率）が 19 個の素養の段階に影響を及ぼすのかを探索的に検討する。

2. 1. 手続き

「IR 担当者・実態調査」は大学評価コンソーシアムが、平成 30 年 7 月 23 日から 8 月 3 日にかけて会員向けメーリングリストで協力を呼びかけて実施したもので、web アンケートフォーム経由で 231 件の回答を得た。回答者の中には IR 室に所属している狭義の IR 担当者と、大学評価組織等に所属し現状把握のために IR 的な活動を行なっている者が含まれている。8 月 18 日時点での大学評価コンソーシアム会員数は 963 人であった。

同調査では、19個の素養についてルーブリック(大学評価コンソーシアム、2018)を読んでもらい、7段階または5段階で自らの自覚する位置付けを回答してもらった。また、回答者属性として、大学勤務年数、IR勤務年数、IRエフォート率、所属組織に関するものについて回答を求めた。同調査の集計結果等の詳細は、[嶋田\(2018\)](#)、[嶋田・橋本\(2018\)](#)で報告している。

19個の素養は、IR固有系素養(以下、「IR系素養」という)と大学業務系素養の2種類、かつ、調査設計、収集、分析、及び、活用の4分野に分類した。IR固有系の素養は、IR担当者として業務を行うにつれて上昇していくことが期待される能力、大学業務系は、IR担当者であるかないかに関わらず、大学におけるさまざまな業務によって上昇していくことが期待される能力と想定している。図1に示したwebアンケート画面のように、IR系素養は7段階(1:初級以前~7:上級超)+依頼者+該当しない、の9個、大学業務系素養は5段階(1:まったくこの要素に関する素養(知識、技能等)は有していない~5:業務上、十分な素養(知識、技能等)を有している)+該当しない、の6個の選択肢を用意した。勤務

IR担当者のための共通ルーブリック(素養段階表)案に関する調査

下記に示す共通ルーブリックの各素養において、ご自身の状況について1つ選んでください(主観的で結構です)。

- ・【IR固有系素養】:経験的に分かってきたIR担当者にとって必要な素養(知識、技能等)
- ・【大学業務系素養】:大学教職員としての経験によって培われている素養を、米国の知見を参考に整理、配置した素養(知識、技能等)※
- ・【専門系素養】:FDや統計、研究マネジメント等の他の専門職集団との連携や内部質保証等、今後の新たな業務分野に関する素養(知識、技能等)
- ※)出典:佐藤他(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 - テレンジニ(Patrick T. Terenzi)による3つの知性論の再検討 -」, 情報誌『大学評価とIR』, 第4号, 35-42.

IR担当者としての従事期間、大学等における教職員としての勤務年数等についてお伺いします。																											
1) IR担当者としての勤務年数: _____ 年 【例】2年3ヶ月→3年(月は切り上げて、年数を半角数字で入力してください)																											
2) 1)の期間において、IR業務に従事している割合(エフォート): _____ % 【例】勤務年数のすべてをIR業務に従事している場合は100%になります。 ※直感的な数値でよいので、割合を半角数字で入力してください。長年やっていて、エフォート率が毎年異なる方は、平均のエフォート率としてください。 ※IR担当者は、兼務の方も多いため、勤務時間のうち、何%くらいの時間をIR関連業務に従事しているのかも伺っています。																											
3) 大学等における教職員としての勤務年数: _____ 年 【例】9年6ヶ月→10年(月は切り上げて、年数を半角数字で入力してください)																											
1. 調査設計																											
素養の要素	初級	中級	上級	依頼者																							
1-1) 仮説の検証、論点整理 【IR固有系素養】	分析担当者や室長(管理者)からの説明を受け、収集/分析の目的や活動の設計の内容を理解できる。複数の分析方法と可視化の技術を理解しており、分析作業に必要なデータとその分析手順について理解できる。	依頼内容から収集/分析の目的を明確にし、具体的な活動を概ね設計できる。即ち、依頼内容に応じ、適切な分析方法と可視化の技術を選択できる知識をもち、依頼内容に必要なデータとその分析手順についてある程度設計することができる。	依頼内容から収集/分析の目的を明確にし、具体的な活動を設計できる。即ち、必要なデータとその分析手順について設計することができる。適切な状況把握のための指標の選定ができる。	所管する業務について把握し、企画立案のために必要な調査を依頼できる(仮説の提示などがあるとなよい)。																							
【解説】 ・IRという機能は、意思決定支援業務である。従って、個人的な興味関心ではなく、依頼者の「知りたいこと」「あきらかたにしたいこと」がスタート地点となる。 ・IR担当者は、そのような依頼者の要望を「問い合わせ」や「調査設計(リサーチ・デザインあるいは作業仮説と検証項目)」として翻訳しなくてはならない。即ち、依頼者との対話の中で、どのようなデータを収集、調査し、それをどのように加工(分析、可視化)すれば、依頼者の要求に応えることができるのか、ということを確認することが求められる。																											
<table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 12.5%;">1:初級以前</td> <td style="width: 12.5%;">2:初級</td> <td style="width: 12.5%;">3:初級~中級の間</td> <td style="width: 12.5%;">4:中級</td> <td style="width: 12.5%;">5:中級~上級の間</td> <td style="width: 12.5%;">6:上級</td> <td style="width: 12.5%;">7:上級を超える</td> <td style="width: 12.5%;">8:依頼者</td> <td style="width: 12.5%;">9:該当しない</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">○</td> <td style="text-align: center;">○</td> <td style="text-align: center;">○</td> <td style="text-align: center;">○</td> <td style="text-align: center;">○</td> <td style="text-align: center;">○</td> <td style="text-align: center;">○</td> <td style="text-align: center;">○</td> <td style="text-align: center;">○</td> </tr> </table>										1:初級以前	2:初級	3:初級~中級の間	4:中級	5:中級~上級の間	6:上級	7:上級を超える	8:依頼者	9:該当しない	○	○	○	○	○	○	○	○	○
1:初級以前	2:初級	3:初級~中級の間	4:中級	5:中級~上級の間	6:上級	7:上級を超える	8:依頼者	9:該当しない																			
○	○	○	○	○	○	○	○	○																			
素養の要素	初級	中級	上級	依頼者																							
1-2) 大学経営上の課題把握 【大学業務系素養】	1:あまり必要ではない	△:必要最低限の素養(知識、技能等)を有していることが望ましい	○:十分な素養(知識、技能等)を有していることが望ましい	1:あまり必要ではない																							
【解説】 【問題に関する知性】●経営にかかわる主要な問題や意思決定に関する知識 ・学生管理の目標設定、教員の業務量分析、リソース配分、施設設備計画、学費設定、教職員給与、全体のプランニング、自己点検・評価等 ※日本版インテリジェンス(IR担当者に必要な知性)については、現在、設定中です。こちらは米国のものを参考にしておりますので、ご自身の段階について、ご回答ください。																											
1:まったくこの要素に関する素養(知識、技能等)は有していない	2:あまりこの要素に関する素養(知識、技能等)は有していない	3:どちらとも言えない(2~4の間の段階)	4:業務上、概ね実用に耐えうる素養(知識、技能等)を有している	5:業務上、十分な素養(知識、技能等)を有している	6:業務上、十分な素養(知識、技能等)を有している	7:業務上、十分な素養(知識、技能等)を有している	8:業務上、十分な素養(知識、技能等)を有している	9:該当しない(業務が必要になったことはない)																			
○	○	○	○	○	○	○	○	○																			

図1 webアンケート画面のキャプチャ(一部)

年数は12カ月未満を切り上げた整数を、エフォート率は0から100の間の整数をそれぞれ回答してもらった。例えば、その年の4月に着任した者は、調査時点の7月末には約4カ月勤務したことになり、この場合の回答は「1年」となる。IRエフォート率は、「すべてIR業務に従事している場合を100%とした場合、何%くらい従事していると思うか(直感

的数値でよい)」という説明をしており、週（5日間）に1日だけIR業務に取り組む日があるという勤務形態の場合、「20」%と回答することになる。

次に、大学勤務年数の長短、IR勤務年数の長短、IRエフォート率の高低のそれぞれで回答者を2群に分けて、平均値の比較を行なった。分析にあたり、各素養に対する回答に「依頼者」「該当しない」が含まれた者と大学以外に所属している者の合計49件は対象に含めなかった。日本のIRにおいては、実務で長年の経験を積んだ者が必ずしも依頼者となっているわけではない事情があるため、IR室で実際の実務を担当している者の素養について検討する本稿では、依頼者を分析対象外とした。また、勤務年数、IRエフォート率の各欄が空欄の者は、それぞれの群分けができないため、群分けの段階で対象から除いた。2群に分けるにあたり、それぞれの群の人数比が1：1に近くなるように閾値を設定した。群分け条件と、条件ごとの除去件数等の詳細を表1に示す。

表1 分析に用いた件数と、各条件における群分けの詳細（単位：件）

(a)有効回答数				
231	(b)19個の素養のうち1つでも「0 該当しない」「8 依頼者」が含まれていた件数＋大学以外の組織に所属			
49	(c)大学勤務年数が0または空欄の件数	分析に用いた件数(a-b-c)		
	3	179	102	大学勤務年数 15 年未満
			77	15 年以上
	(d)IR勤務年数が0または空欄の件数	分析に用いた件数(a-b-d)		
	15	167	95	IR勤務年数 3 年未満
			72	3 年以上
	(e)IRエフォート率が0または空欄の件数	分析に用いた件数(a-b-e)		
	12	170	86	IRエフォート率 0.3 未満
			84	0.3 以上

2. 2. 結果

19個の素養ごとに、平均値と標準偏差を調べたものを表2に示す。

IR系素養（表2の左側）9個の中では「41(IR)報告」や「32(IR)可視化」の平均値が高いことから、自身の素養の段階を比較的高いと自覚している者が多いことが分かる。逆に「22(IR)調査設計（サーベイデザイン）」は平均値が低く、自覚する段階は低調である。一方で「31(IR)集計」は標準偏差の数値が大きいことから、高い段階にある者とそうでない者のバラツキが大きいことが分かる。

大学業務系素養（表2の右側）10個の中では「44(DG)勤務大学の大学行政」の平均値が高く、「34(DG)統計スキル」の平均値は低かった。「26(DG)ICTスキル（収集）」は標準偏差が大きく、回答者間のバラツキが大きかった。

表2 素養ごとの平均値および標準偏差（182件）

素養名		平均	標準偏差	素養名		平均	標準偏差
調査設計	11(IR)仮説の翻訳、論点整理	3.14	1.66	調査設計	12(DG)経営上の課題把握	3.12	1.07
	21(IR)所在把握・収集	3.35	1.55		13(DG)依頼者の意思決定手段	3.21	1.09
収集	22(IR)調査設計(サーベイデザイン)	3.08	1.63	収集	24(DG)高等教育の用語・定義	3.27	1.16
	23(IR)蓄積・再利用	3.41	1.54		25(DG)分析・方法論スキル	2.78	1.22
	31(IR)集計	3.21	1.79		26(DG)ICTスキル(収集)	2.85	1.32
分析	32(IR)可視化	3.51	1.61	分析	34(DG)統計スキル	2.59	1.28
	33(IR)解析	3.25	1.68		35(DG)ICTスキル(分析)	2.96	1.28
	41(IR)報告	3.55	1.48		活用	43(DG)高等教育の政策・動向	3.25
42(IR)情報流通	3.32	1.45	44(DG)勤務大学の大学行政	3.39		0.99	
			45(DG)プレゼンテーションスキル	3.20		1.08	

素養名の1文字目の数字は1:調査設計、2:収集、3:分析、4:活用の分野を表し、4～5文字目の英字はIRがIR系素養、DGが大学業務系素養をそれぞれ表している。IR系素養は1:初級以前～7:上級超の7段階、大学業務系素養は1:まったくこの要素に関する素養（知識、技能等）は有していない～5:業務上、十分な素養（知識、技能等）を有している、の5段階

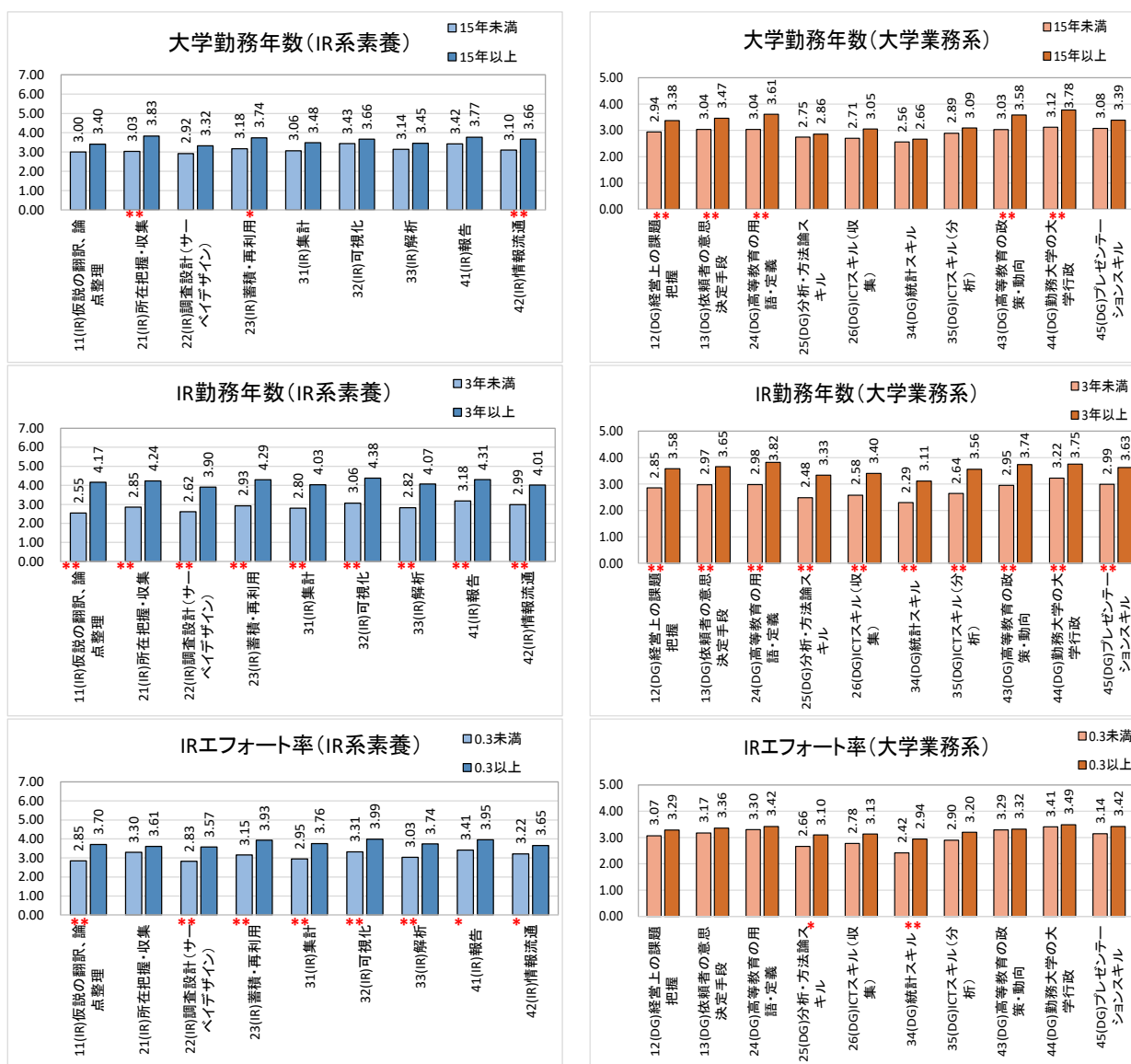
次に、各素養について、回答者の属性ごとに平均値を比較したものを図2に示す。図2は上から大学勤務年数、IR勤務年数、IRエフォート率のそれぞれについて、長短、高低の2群の平均値を隣り合う棒グラフで示している。色の濃い方が長いまたは高い群の平均値で、薄い方が短いまたは低い群の平均値を表す。19個ある素養のうち、IR系素養を青系の色で、大学業務系素養を橙系の色で塗り分けた。なお、図中の赤色の*マークは、t検定により2群の平均値に有意な差が見られた素養に付している。検定結果の詳細は付録Aに示した。

図2から明らかなように、全ての素養において、大学勤務年数、IR勤務年数、IRエフォート率のそれぞれで、隣り合う棒グラフで濃い色に塗られた右側の棒の方が左側よりも高かった。すなわち、年数が長い群またはエフォート率が高い群の方が平均値が高かった。IR勤務年数は、全ての素養で年数の長い群の方が有意に平均値が高かった。一方で、大学勤務年数とIRエフォート率は、長い群と短い群の差、高い群と低い群の差が大きい素養と、あまり差がない素養があった。

大学勤務年数とIRエフォート率について詳しく見る。全体的な傾向として、19個の素養のうち、大学勤務年数の長い群の平均値が有意に高いのは大学業務系素養と想定してい

た素養（橙系の色で塗ったもの）に多く、IR エフォート率が高い群の平均値が有意に高いのは IR 系素養と想定していた素養（青系の色で塗ったもの）に多かった。

大学勤務年数が 15 年以上の群は、「12(DG)経営上の課題把握」、「13(DG)依頼者の意思決定手段」、「21(IR)所在把握・収集」、「23(IR)蓄積・再利用」、「24(DG)高等教育の用語・定義」、「42(IR)情報流通」、「43(DG)高等教育の政策・動向」、「44(DG)勤務大学の大学行政」の各素養において、15 年未満の群よりも平均値が高かった。



赤色文字*記号は t 検定で有意差が見られた箇所であり、*は p<0.05、**は p<0.01 を表す

図2 回答者の属性に基づいた群ごとの平均値の比較

IR エフォート率が 0.3 以上の群は、「11(IR)仮説の翻訳・論点整理」、「22(IR)調査設計 (サーベイデザイン)」、「23(IR)蓄積・再利用」、「31(IR)集計」、「32(IR)可視化」、「33(IR)解析」、「34(DG)統計スキル」、「41(IR)報告」、「42(IR)情報流通」の各素養で、0.3 未満の群よりも平均値が高かった。

上記の素養は当初想定していた傾向が見られたものであるが、一方で当初の想定と異なる傾向を示した素養もあった。大学業務系素養と想定していたが大学勤務年数の群分けで2群に有意差が見られなかったのは「25(DG)分析・方法論スキル」、「26(DG)ICTスキル(収集)」、「34(DG)統計スキル」、「35(DG)ICTスキル(分析)」、「45(DG)プレゼンテーションスキル」の5個の素養であった。「26(DG)ICTスキル(収集)」、「35(DG)ICTスキル(分析)」、「45(DG)プレゼンテーションスキル」については、IRエフォート率の群分けでも有意差が見られなかった。IR系素養と想定していたがIRエフォート率の群分けで2群に有意差が見られなかったのは「21(IR)所在把握・収集」であった。反対に、IR系素養と想定していた「23(IR)蓄積・再利用」と「42(IR)情報流通」は、IRエフォート率だけでなく、大学勤務年数の群分けでも有意差が見られた。

平均値が高い群は、その素養が身につけていると自覚して回答している群であることを意味する。今回の調査では、何を通じてその素養を身につけたのかについて質問をしていないため、断じるのは拙速に過ぎるが、平均値が高かった素養は業務で必要とされる素養、または研修や自学等で身につけやすい素養である可能性がある。

例えば、分析の分野に位置付けた「31(IR)集計」、「32(IR)可視化」、「33(IR)解析」、「34(DG)統計スキル」の素養(図2のグラフ横軸の項目名が3で始まるもの)はIRエフォート率の高い群の平均値が有意に高い結果となっており、実際にアンケートデータ類をとりまとめて報告するまでの一連の業務を通して、これらの素養を身につけた、あるいは、業務を遂行するために素養を身につける必要があったということが推測される。一方、活用の分野に位置付けた「42(IR)情報流通」、「43(DG)高等教育の政策・動向」、「44(DG)勤務大学の大学行政」、「45(DG)プレゼンテーションスキル」は、IRエフォート率の高低による有意な差が見られず、IR室固有の業務で特別に求められるというよりは、大学で勤務する上で一般的に求められる素養であると考えられる。

「23(IR)蓄積・再利用」と「42(IR)情報流通」は、大学勤務年数の長短でもIRエフォート率の高低でも2つの群に有意差があった。この2つの素養はどちらも、学内に存在するデータや情報を実際に扱う経験と関係がある。IR担当者であれば、IR業務に学内データは不可欠であり、業務に従事する中でおのずと身につく素養であることは明らかで、また、大学勤務が長くなるにつれて学内で扱われているデータに接する機会が増え、詳しくなっていくことも容易に想像がつく。

「26(DG)ICTスキル(収集)」と「35(DG)ICTスキル(分析)」が、大学勤務年数の長短でもIRエフォート率の高低でも2つの群に差がなかったことについて、提示したループリックの記載が、図3に示すように他の素養と比べて簡潔であったため、回答する際に戸惑いがあったのではないかという可能性がある。この部分については、今後、ループリックの改訂の際に考慮に入れる必要がある。

このように、IR担当者が自覚する素養の段階は、担当者個人の勤務歴や勤務形態の違いで差が生じており、IR業務に取り組む機会が多いほど素養を身につけていると自覚する傾向にあることが分かった。

[大学業務系素養]

収集：ICTスキル（収集）

初級	中級	上級	依頼者
△：必要最低限の素養（知識、技能等）を有していることが望ましい	○：十分な素養（知識、技能等）を有していることが望ましい	◎：十分な素養（知識、技能等）を有していることが望ましい	－：あまり必要ではない

<p>【専門的／分析的知性】 ●コンピュータに関するスキル</p> <p>・ビジネスソフトの使用スキル、データベースに関するスキル、統計ソフトの操作スキル</p> <p>【BIツール】△：なんとか1人で使える。○：1人で使えるが、教える場合には教えられる範囲が限定されている。◎：他人に教えられるレベル。</p> <p>【DB】◎になれば、データを整理し、多くの教職員が活用しやすいリレーショナルデータベースを構築できるレベル。DBを操作するためのクエリの知識があるだけでも◎か。</p> <p>【ビジネスソフト】例えば、△の場合、基本統計量が算出できるレベルにデータを整備し、必要に応じてAccess等でリレーショナルデータベースを構築できるあたりを想定する感じ。○の場合、Excelなどの表計算ソフトやSPSSなどの統計処理ソフト、各種BIツールに応じたデータ変形ができるレベルか。</p> <p>【スクリプト処理】いわゆるプログラミング言語を活用し、数量データやテキストデータを処理できるレベルは、◎を超えていると思う。</p>

Japanese Consortium of Accreditation Coordinators for Higher Education (JCACHE), 2018

図3 ICTスキル(収集)のルーブリック記述 (鳥田、2018 より転載)

3. 報告2

報告1では、IR系素養については、9個のうち7個の素養でIRエフォート率の影響が見られ、IRエフォート率の高い群が低い群よりも平均値が有意に高かった。そして、その背景には、IR系素養に関連する業務が学内に存在する、もしくは、業務の遂行にIR系素養が必要とされる状況があるという可能性を指摘した。

ここで、IRエフォート率とはIR担当者のどのような勤務状況を表現しているかについて、改めて考える。IR室の構成員が2人以上の場合は、大学全体のIR業務を複数人で分担しており、その割り当ての程度によってIRエフォート率が異なっていることが考えられる。例えば、主担当を設定するという体制であれば、IRエフォート率が高い者にメインのIR業務を任せ、その補強または補助としてIRエフォート率の低い者を配置することになる。また、委員会方式の体制であれば、各学部から選出されたIR委員は、委員会活動以外の時間を教育・研究活動等の業務に割くため、一人ひとりのIRエフォート率はそれほど高くない。

そのような複数人のIR担当者を配置する体制の場合、IRエフォート率が低い者のIR業務への関わり方は限定的であり、IR系素養に関する業務経験の機会が比較的少ないことから、身につける素養は低い段階に留まると思われる。IRエフォート率が高い者は、IR業務に長時間関わることから、IR系素養に関する業務経験の機会が多くなるため、身につける素養の段階が高くなると思われる。報告1の結果は、このようなことと合致し、納得がいく。

一方で、所属する大学のIR室の構成員が1人の場合は、IRエフォート率の高低に関わらず、大学全体のIR業務を当人が全て担うことになる。

一人体制で IR エフォート率が低い担当者の状況としては、例えば、教務データの構造（データ項目の詳細やレコードの発生の仕方等）や実運用に詳しい教務課の職員が、週に1日程度のエフォートで IR 室員を兼務しているようなケースが挙げられる。ここでは、学生アンケートが実施される時期を中心に IR 担当としての業務が発生していて、設計・収集・分析・報告の一連の業務に全て携わることが求められるであろう。

複数人体制であれば業務分担があり、上記の例で言えば、分析の部分に集中的に携わるような分担の仕方があるが、一人体制では一連の業務を1人で担当するために、低いエフォート率であっても、それなりの素養の段階が必要になるかもしれない。一人体制では、IR エフォート率と IR 系素養の段階にどのような関係が見られるのであろうか。

そこで、一人体制の IR 室を分析対象として、IR エフォート率の高低が IR 系素養の段階に影響しているかを検討したい。大学の IR 室の構成員数をアンケート調査で調べた橋本ほか（2018）は、大規模大学（学部収容定員 8,000 人以上）では IR 担当者の配置が専従・兼務を合わせて2人以上、中規模大学（同 4,000 人以上 8,000 人未満）では2人、小規模大学（同 4,000 人未満）では1人であることが多かった³と報告している。本稿の分析対象である「IR 担当者・実態調査」では、IR 室の構成員の人数を尋ねていないため、報告2では、小規模大学が一人体制であると考えて分析を行う。

3. 1. 手続き

アンケート実施年度である平成 30 年度の学部収容定員が 4,000 人未満を小規模校とし⁴、報告1で分析対象とした182件のうち、IR エフォート率が空欄のものを除き、所属大学が小規模である73件を報告2での分析対象とした。報告1と同様に IR エフォート率の高低（0.3 以上/未満）で2群に分けて、IR 系素養9個について平均値を比較した。IR エフォート率高群37名、低群36名であった。

3. 2. 結果

9個の IR 系素養について、IR エフォート率高低の2群で平均値の比較を行った結果を図4に示す。図2と同様に、IR エフォート率の高い群と低い群を隣り合う棒グラフで示しており、濃い色は高い群を表し、薄い色は低い群を表す。図4を見ると、IR エフォート率の高い群の方が低い群と比べて、少し高く素養が身についているように見えるが、9個の素養全てで、IR エフォート率の高い群と低い群とで、自覚する素養の段階に有意な差はなかった。つまり、IR エフォート率の高低が IR 系素養の段階に影響していないという結果であった。検定結果の詳細は付録Bに示した。

³ 小規模大学では IR 室の構成員数（専従・兼務の合計）は多い順に、1人(18.3%)、2人(16.3%)、3人(12.5%)、中規模大学では2人(25.0%)、1人(18.2%)、3人(11.3%)、大規模大学では2人(22.2%)、3人(18.5%)、4人(3.7%)であった。

⁴ 人数の設定にあたっては、大学設置認可制度の「平均入学定員超過率」で区分の1つに4,000人未満/以上を用いていること、私立大学等経常費補助金の「入学定員超過率」で4,000人未満、4,000人以上8,000人未満、8,000人以上の区分としていることを参考にした。

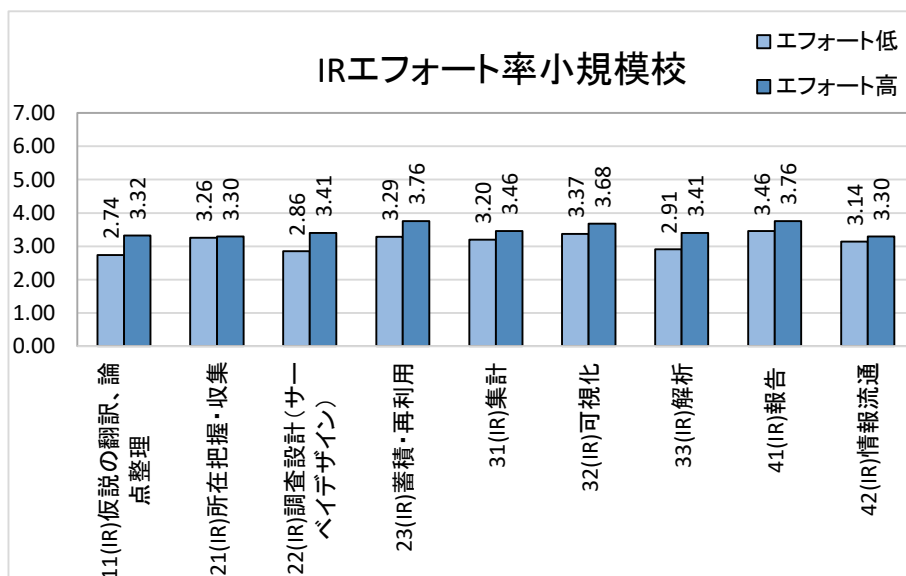


図4 小規模大学におけるエフォート率高低群の平均値の比較

ここで、そもそも小規模大学では IR 業務の総量が少なく、IR エフォート率が高くても、それに見合う業務経験を積む機会が少ないために有意差が生じなかったのではないかとこの可能性について考えてみる。もしそうであれば、図4と図2の IR 系素養の段階の平均値を比べた場合に、図4の値が図2の値よりもかなり低くなるはずであるが、両図ではそれほど大きくかけ離れていないため、今回の結果が小規模大学の IR 業務の総量が少ないために生じたという可能性は考えにくい。

上記のことを踏まえると、IR 室に IR 担当者が1人しかいない場合、IR エフォート率が低くても IR 室の業務を全て1人で遂行しているため、複数人体制とは異なり、IR エフォート率の高い群と低い群とで自覚する素養の段階がほぼ同じになっていたと思われる。

4. 考察

本稿では、大学業務や IR に関する19個の素養について、大学勤務年数、IR 勤務年数、IR エフォート率といった勤務形態、および所属大学の規模が素養の段階とどのような関係にあるかを調べ、素養の醸成に影響を及ぼす要因を検討した。

報告1では大学規模で分析対象を限定せずに分析し、大学の全般的な姿を検討した。分析の結果、大学評価・IR 担当者がもつ素養の醸成に影響を及ぼす要因として、IR 系素養の段階については「IR エフォート率の高低」が、大学業務系素養の段階については「大学勤務年数の長短」が示唆された。また、全ての素養（大学業務系素養と IR 系素養の両方）の段階について、「IR 勤務年数の長短」が影響を及ぼしていることが示唆された。

報告2では、一人体制の IR 担当者に着目し、IR エフォート率が低い場合に素養の段階がどのような状況にあるのかを把握するため、対象を小規模大学に限定して分析を行った。その結果、報告1とは異なり、IR エフォート率の高低が IR 系素養の段階に影響を及ぼしているとは言えなかった。

報告2における「IR エフォート率の低い IR 担当者」は、担当者を複数人配置する人的余裕がない学内環境の中で、低い IR エフォート率にもかかわらず、IR 業務の総量を1人

で遂行する者が多く、そのことが IR エフォート率の高低で素養の段階がほぼ変わらないという結果につながった可能性がある。IR 担当者の配置に際して、IR 系素養を持っているかが考慮され、元々素養の段階が高い者が実際に配置されている可能性も考えられる。一人体制では、全ての IR 業務に 1 人で幅広く対応することが求められ、要求される素養が複数人体制とは異なるのではないか。

本稿で分析した「IR 担当者・実態調査」では回答者に IR 室の構成員の人数、IR 業務の総量、その総量における本人の担当割合を尋ねていないために、報告 2 では小規模大学であることを一人体制と見なして分析を行った。今後の調査でそれらの情報を追加で尋ね、一人体制の大学に限定して IR エフォート率の高い担当者と低い担当者を直接比較した場合でも、報告 2 のような結果（エフォート率の高低で素養の段階に差が見られない）になるのであれば、一人体制の IR 担当者は複数人体制の IR 担当者とは違う働き方をしていると確認できることになる。

また、追加の調査で IR 室の人数を尋ねると、一人体制のことだけでなく、複数人体制のことも検証することが可能になる。中・大規模大学の IR 室は複数人体制をとることが多いという特徴があることを踏まえ、特に中・大規模大学の大学で IR 室が複数人体制をとっている場合に、IR エフォート率の高低と素養の段階の高低がどのような関係となっているのかについても検討したい。なお今回は、エフォート率の高低で 2 群に分けた分析を行なった。これについては、エフォート率を例えば 10 パーセント刻みでグループ分けし、それぞれの素養の平均値を調べるといった分析も検討したが、今回のデータでは低いエフォート率に多くの回答者が集中しており、分布に偏りがあったため実施しなかった。エフォート率が高くなるほど、段階的に素養が向上するかについては、十分な人数の回答者を集める必要があり、今後の課題としたい。

今後も、大学評価や IR の研修が各種団体から提供されることが予想される。その際、参加者の素養の段階に応じた研修や、所属大学における IR の成熟度に応じた実践的なプログラム等の開発が可能となるよう、本稿の分析結果が研修の企画の参考になればと考えている。例えば、複数人で業務を分担している IR 室の担当者には、データ整理、可視化、分析などの技術に特化した研修を勧め、一人体制の担当者向けとしては一通りの業務を滞りなくこなせるようになるために広範囲のテーマを扱うものを用意することが適当であると考えられる。それにより、業務に必要な素養をより効果的・効率的に身につけることのできる研修が提供されることになるであろう。

謝辞

本調査に回答していただいた、大学評価コンソーシアム会員の方々に厚く御礼申し上げます。また、査読者の方々からは数々の貴重な示唆をいただきました。深く感謝いたします。

引用文献

大久保街亜・岡田謙介（2012）「伝えるための心理統計：効果量・信頼区間・検定力」，勁草書房，154 頁．

寫田敏行（2018）「我が国の IR 担当者の現状について（H30.7 月調査報告）」，大学評価・IR 担当者集会 2018 キーセッション「評価人材、IR 人材に求められる能力」．（九州工業大学 戸畑キャンパス、2018 年 8 月）．

https://iir.ibaraki.ac.jp/jcache/documents/2018/acc2018/k02_shimada_ppt.pdf（最終閲覧日：2021 年 8 月 6 日）

寫田敏行・橋本智也（2018）「評価・IR 担当者に必要な知識・スキルを考える」，SPOD フォーラム 2018 プログラム，48 頁．（香川大学幸町北キャンパス、2018 年 8 月）．
大学評価コンソーシアム（2018）「IR 担当者のための共通ルーブリック」．

http://iir.ibaraki.ac.jp/jcache/documents/2018/acc2018/h30-0718_ir_rubric.pdf（最終閲覧日：2021 年 10 月 6 日）

日本私立学校振興・共済事業団（2013）「平成 25 年度 私立大学等改革総合支援事業調査票」．

https://www.mext.go.jp/component/a_menu/education/detail/__icsFiles/afieldfile/2017/03/06/1340519_002.pdf（最終閲覧日：2021 年 8 月 6 日）

橋本智也・小湊卓夫・白石哲也・寫田敏行（2018）「日本の IR 組織における「3 つの知性」の実態と課題」，日本高等教育学会第 21 回大会発表資料．（桜美林大学、2018 年 6 月）．

文部科学省（2020）「大学における教育内容等の改革状況について（平成 29 年度）」

https://www.mext.go.jp/content/20200428-mxt_daigakuc03-000006853_1.pdf（最終閲覧日：2021 年 8 月 6 日）

[受付：令和 3 年 8 月 30 日 受理：令和 3 年 10 月 5 日]

付録

付録A

等分散、対応無しと仮定した t 検定を行なった結果を表 A 1 に示す。検定結果の p 値の数値が 0.05 未満の素養は、2 群（長／短、高／低）の平均値に有意な差があったことを意味する。p 値の数値が 0.05 よりも大きい素養は、2 群の平均値に差が見られなかったことを意味する。令和 3 年 2 月 26 日の発表において、2 群の分散が等しくないことを仮定し Welch 検定を用いた報告をしたが、その後の精査により今回の 2 群は分散が等しいことが確認されたため、本報告では t 検定を用いた。

表 A 1 2 群の平均値の差 検定結果詳細

素養名	大学勤務年数	IR 勤務年数	IR エフォート率
11(IR)仮説の翻訳、論点整理	0.1073 ns	0.0000 **	0.0006 **
12(DG)経営上の課題把握	0.0067 **	0.0000 **	0.1813 ns
13(DG)依頼者の意思決定手段	0.0091 **	0.0000 **	0.2688 ns
21(IR)所在把握・収集	0.0005 **	0.0000 **	0.1975 ns
22(IR)調査設計(サーベイデザイン)	0.1039 ns	0.0000 **	0.0025 **
23(IR)蓄積・再利用	0.0156 *	0.0000 **	0.0007 **
24(DG)高等教育の用語・定義	0.0009 **	0.0000 **	0.5065 ns
25(DG)分析・方法論スキル	0.5432 ns	0.0000 **	0.0177 *
26(DG)ICT スキル(収集)	0.0815 ns	0.0000 **	0.0734 ns
31(IR)集計	0.1203 ns	0.0000 **	0.0027 **
32(IR)可視化	0.3461 ns	0.0000 **	0.0049 **
33(IR)解析	0.2142 ns	0.0000 **	0.0054 **
34(DG)統計スキル	0.5944 ns	0.0000 **	0.0054 **
35(DG)ICT スキル(分析)	0.3069 ns	0.0000 **	0.1147 ns
41(IR)報告	0.1242 ns	0.0000 **	0.0132 *
42(IR)情報流通	0.0098 **	0.0000 **	0.0464 *
43(DG)高等教育の政策・動向	0.0013 **	0.0000 **	0.8619 ns
44(DG)勤務大学の大学行政	0.0000 **	0.0003 **	0.5812 ns
45(DG)プレゼンテーションスキル	0.0563 ns	0.0001 **	0.0851 ns

記号 ns は有意差無し、*は $p < 0.05$ 、**は $p < 0.01$ を表す

付録 B

等分散、対応無しと仮定した t 検定を行なった結果を表 B 1 に示す。検定結果の p 値の数値はいずれも 0.05 未満とならず、エフォート率高低の 2 群の平均値に有意な差があるとは言えなかった。なお、サンプルサイズは大久保・岡田（2012、p.154）の表により、十分な検出力が見込まれる数であることを確認している。

表 B 1 小規模大学におけるエフォート率高低 2 群の平均値の差 検定結果詳細

素養名	IR エフォート率
11(IR)仮説の翻訳、論点整理	0.0887 ns
21(IR)所在把握・収集	0.8995 ns
22(IR)調査設計(サーベイデザイン)	0.1346 ns
23(IR)蓄積・再利用	0.1767 ns
31(IR)集計	0.5319 ns
32(IR)可視化	0.4081 ns
33(IR)解析	0.1929 ns
41(IR)報告	0.326 ns
42(IR)情報流通	0.6185 ns

記号 ns は有意差無しを表す