

| | |
|---------|---|
| 狙い | ▶データに基づく、課題の分析・解決策の立案・支援 (政策形成、計画策定、意思決定、評価活動支援) |
| 組織・構成員 | 大学経営課IR室(兼任教員1名、専任職員3名) |
| 主な業務 | ▶データに基づく課題の分析 ▶分析のための統合データの作成・管理 ▶情報の分析・活用能力の育成支援 |
| データの収集法 | ▶各部門担当者から収集 ▶各部門のデータシステムから収集 |
| データの公開法 | ▶学部長会議、IRに係わる会議体等にて 分析結果を報告 |
| 活用例 | ▶学生の成長要因の可視化 ▶退学リスクの高い学生像の特定 |

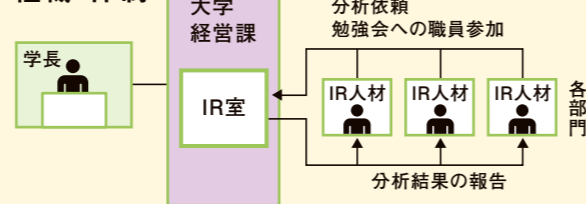
関東学院大学

学生数 / 11,139人
教員数 / 379人 職員数 / 209人
学部 / 国際文化、社会、法、経済、経営、理工、建築・環境、人間共生、教育、栄養、看護
キャンパス / 横浜・金沢八景キャンパスははじめ3キャンパス

※2017年5月1日現在のデータ



組織・体制



「これまでの活動で見えてきた成果と課題を教えてください。」
 本学が重きを置いているのは、エンrollmentマネジメント(E・M)型のIRです。第3期認証評価では内部質保証が一層評価されますから、それにも対応したIR活動を推進していきます。
 その一環として、学生の成長要因の可視化に取り組んでいます。これまで入学時と3年次にコンピテンシーテストで測定をしていましたが、経験が乏しい1年次よりも自分を客観視できるようにする3年次のほうが自己評価が下がるという傾向が見えてきました。本学の教育が、企業など外部と共同で行う授業が多いからだと考え

トワークの中でIR活動を進めるべきでしょう。
 これを実現するために、IR室では若手職員向けに勉強会を定期的に開き、「相関関係と因果関係の違いは?」「平均値と標準偏差とは何か?」など、統計学の基本を学ぶ機会を設けています。参加者が増えることで、各部門でもエビデンスに基づいた議論が活発になることを期待しています。

IRの分析結果がすなわち正解ではない

「コンソーシアムに参加する」「外部の会社
 られます。卒業時の質保証の意味からすると、4年次に測るべきことでもあるため、今年度から4年次の最後に思考力の伸びを測るアセスメントに切り替えることにしました。これによって、1年次と比べ、学部などの授業がどういった思考力を伸ばしているのか、併せて資格系の学部では、どのような経験を持つことが国家試験合格に影響するのかといったことも把握できるようになるでしょう。授業やカリキュラムの強化や改善点が見えるのと同時に、学生への具体的な働きかけや機会づくりをどうしていくべきかが見えることを期待しています。今後は「JAPAN ePortfolioの実証実験に参加するので、入学前のデータも含めて分析できるようになるでしょう。」
 一方で、大規模な卒業生調査は実施が困難で、有用なデータを取ることが今後に向けた課題と言えます。
 また、自大学の学生のデータだけ用いては意味のある分析ができません。他大学のデータとの比較も必要でしょう。

「初期の2年間は、分析だけでなく、各部署でバラバラに管理していたデータを把握し、外部の情報システム企業の協力を受けながらデータ統合のやり方なども議論しました。活用できるデータ、できないデータを判別し、有用なデータだけを残して統合して分析した結果、退学リスクの高い学生像が特定できました。退学につながる兆候が見られる学生をリストアップ

注目のKPI

統計・データ分析勉強会
参加職員数
延べ100人

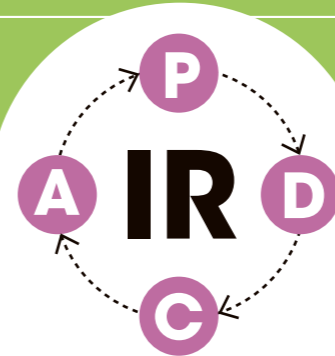
エビデンスベースの企画立案、職務遂行を定着させるために、統計・データ分析に関する講習会を定期開催している。2017年度は2回開催し、参加職員数は延べ30人強だった。今後はこれを年間延べ100人にするを目標として、組織全体でのIR視点の養成とスキルアップにつなげていく。

からデータの提供を受ける」など、客観的、相対的な分析ができる方法を模索中です。
 「施策のPDCAをIRを使って回すうえで重要なことは、P(プランニング)に関しては、データ駆動型は好ましくありません。データ主導、データありきで導き出された計画はステークホルダーの共感を得にくいからです。プランニングはあくまで人間が行い、データは仮説を立てるための情報の一つと捉えるべきでしょう。」
 C(検証)についても同じことが言えます。施策の打率を上げるためには、IRにより思いつきや感情論を排し、データに基づく議論を進めることは重要です。しかし、「IRの分析結果≠正解」ではありません。データを基に最終的にどのような意思決定をするのかは、人間の判断なのです。

IRでまわす! PDCAサイクル

第2回

関東学院大学



IRで学生の成長要因を分析し
教育力強化の施策に反映させる



副学長(学生生活・スポーツ振興・IR担当)
経営学部教授
小山 巖也

こやまよしなり ● 1991年横浜国立大学経営学部卒業、1996年一橋大学大学院商学研究科博士後期課程単位修得退学。2001年関東学院大学経済学部准教授、2010年同大学経済学部教授、2014年より現職。博士(商学)。

IRの分析によって
退学リスクを低減

「貴学がIRに取り組み始めた当初の狙いは?」
 退学率の要因分析が目的でした。これまで印象でしか語れなかった退学要因を数値を用いて分析し、「どのような履歴を持った学生が、どのタイミングで学修習慣を失い、意欲を低下させて辞めていってしまうのか」を明らかにしようと考えました。2011年にプロジェクトを立ち上げ、

2013年にIR推進室を始動させました(現在は大学経営課IR室)。

最初の2年間は、分析だけでなく、各部署でバラバラに管理していたデータを把握し、外部の情報システム企業の協力を受けながらデータ統合のやり方なども議論しました。活用できるデータ、できないデータを判別し、有用なデータだけを残して統合して分析した結果、退学リスクの高い学生像が特定できました。退学につながる兆候が見られる学生をリストアップ

統計のスペシャリストは
必ずしも必要ではない

「IR人材の育成はどのような行っていますか?」
 プロジェクトの間は外部企業に頼んでいましたが、今は内製化しています。そもそも大学のIR活動では、担当者が必ずしもデータサイエンスのスペシャリストである必要はありません。それよりも統計学のごく基本的な知識・スキルを持った職員が各部門にいることが重要なことです。IRは日頃の職員の仕事と結びつけないと結局は役に立ちません。また、大学の職員は定期的に部署の異動があります。よってIR室は全体の取りまとめ役であって、教務、入試、キャリアのいずれの部門でも、IRの機能を担い、総合的なネッ