

**科学研究費助成事業 研究成果報告書**

平成 27 年 6 月 19 日現在

機関番号：12101

研究種目：基盤研究(C)

研究期間：2012～2014

課題番号：24530988

研究課題名(和文) 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

研究課題名(英文) A study of IR professional development program

## 研究代表者

嶋田 敏行 (Shimada, Toshiyuki)

茨城大学・大学戦略・IR室・助教

研究者番号：00400599

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 3,900,000円

研究成果の概要(和文)：大学の諸課題の数量的・客観的把握を促すIRマインドの形成を目指した評価・IR人材の能力定義、教材の開発、教育プログラムの開発および体系化を行った。そのために単に研究・開発を行うだけでなく、様々な研修会や勉強会を開催し、全国の評価・IR担当者の知見を採り入れた。そのような成果を活かして、評価・IR業務のデータの収集、分析、活用に関するガイドラインも作成し、評価現場やIR現場で活用いただいている。加えて、合計14冊(合計940ページ)の報告書を作成した。この報告書は自習用教材としての活用も意識した構成とし、すべてwebページを作成し公表している。

研究成果の概要(英文)：In this study, we developed a professional training program for those who are at Institutional Research (IR) and/or University Evaluation (UE) office in Japan. Throughout the continuum of the program creation process, a wide variety of meetings and workshops were convened. We successfully defined the skills necessary to complete the IR/UE job, and published the guidelines for data collection, analysis and utilization to IR/UE colleagues. Besides, 14 reports (a total of 940 pages long) have been created based on the meetings. These reports are available to the public via our website, and can be used as self-instructional text materials to improve the skill set for IR/UE work.

研究分野：教育学

キーワード：高等教育 IR Institutional Research 大学評価

## 1. 研究開始当初の背景

2004年度の認証評価制度導入と国立大学の法人化以降、高等教育機関は評価担当部門や評価等を担当する委員会を強化したり、新たに設けることにより、これらの評価への対応に当たっていた。中央教育審議会の審議\*1や国の研究開発政策\*2などでは、評価を改善へ活かすことに寄与できる人材を評価担当部署に配置する必要性が記されているものの、日本ではそうした人材を養成するプログラムは皆無に等しく学内の評価、改善業務を担う人材(評価人材)の確保が困難とされていた。また、少子化などの社会情勢の変化にともない、各大学には特色を活かした経営や、教育の内部質保証制度の導入が求められている中で、評価部署のような現状把握・現状分析を司る部署が、単に評価報告書を作成するだけの状態から、米国のIR(Institutional Research、以下IR)のように「集めた情報」をもとに計画立案の支援や教育改善の支援などを行う組織へと発展することが求められていた。

このためには、米国を始め、諸外国の事例を研究し、日本型IRに関する示唆を得ることが必要であった。これについては、各大学で評価システムの制度設計や、実際の運用に携わりつつ評価研究に従事する評価部門の専任教員やFDを司る高等教育研究センター等の専任教員の手で、着実に進められてきた(例えば、大学評価・学位授与機構IR研究会[訳]「IR実践ハンドブック：大学の意思決定支援」など、2012)。これらの研究活動、即ち知の創造が進められる一方で、評価やIRの分野の人材を育成する教育活動即ち、知の体系化は進展してこなかった。これは、評価やIRを取り扱った専門の教育課程が我が国の大学、大学院に存在しないことや、本格的に評価制度が運用されるようになってからまだ浅く、知見、ノウハウの蓄積が十分ではなかった、ということが理由として挙げられる。

\*1「学士課程教育の構築に向けて(審議のまとめ)」中央教育審議会大学分科会制度・教育部会[平成20年3月25日]

\*2「国の研究開発評価に関する大綱的指針」内閣総理大臣決定[平成20年10月31日]

## 2. 研究の目的

本研究の目的は、大学の現状をデータ等を用いて客観的に分析、把握し、それらの事実を大学執行部や学部執行部などの意志決定者に提供することで学内の諸課題を改善へと結びつけられる力を持つ人材を養成するプログラムを研究開発することである。米国高等教育のIRを先例とし、日本の大学の教育・研究の質の向上と組織経営の支援を担う人材(以下、評価人材)の育成プログラムを開発し、それらの人材が高度化す

る大学の各種マネジメントや、質の確保を適切に支えることを目指す。

そこで本研究では、評価実務を担当し、評価を改善へと活かした経験を持つ日米の教職員が研究メンバーとして参加し、それぞれが持つ実践的知見を活かして教育プログラムを構築することとした。研究メンバーは、このような経験や経歴を活かし、これまでの評価やIRの研究成果の分析を行い、大学マネジメントや教育研究の質の向上に役立つ評価活動を行うための評価人材の能力の定義を行うこととした。さらに、その能力を涵養するために必要なコンテンツを検討し、それらのコンテンツを体系化させて評価人材育成の教育プログラムとして開発する。

この教育プログラムは、研究メンバーが毎年開催する全国の評価実務担当者向けの研修会や勉強会、研究会で実際に提供することにより、参加者から活きた意見を得る他、理論と実践の乖離を解消し、実際の人材育成にも寄与できる計画である。理論と実践の橋渡しを重視し、各大学の現場や、多くの実務担当者と成果を共有しつつ、評価人材育成のための研究を進展させるという手法、考え方は本研究の特色であった。

我が国の評価部門(IR部門)は、多くの場合、職場移動(Job Rotations)で人材が入れ替わっており、これは米国にはない大きな特徴である(例えば、小湊, 2011 \*3など)。つまり、専門職として評価人材が評価部門に固定化されているのならば、米国の事例等にならって評価人材に求められる能力やスキルを単に付与するコンテンツを用意するだけでよいが、我が国ではそうはいかない。評価部門がキャリアパスの通過点である評価担当者が国内で多数を占めることを考慮し、データ等にもとづいて客観的に物事を見る力や、俯瞰的に大学を見る力を涵養し、他部署に移ってから経営に参画しうる大学人としての行動能力を付与することを教育プログラム開発の上で考慮しなければならなかった。研究メンバーでもある私大職員の難波(2012)\*4は、各種業務での調査分析結果を教育や経営の改善に活かしていく「IRマインド」の重要性を説いた。そのIRマインドを涵養するために必要な要素、評価の専門人材として必要な要素を検討し、今回のプログラムに盛り込むことにした。詳細は研究方法の部分に記す

\*3小湊卓夫(2011)「アメリカにおけるIR人材育成プログラムと日本の課題」大学基準協会『大学評価研究』第10号, 21-28.

\*4難波輝吉(2012)「難波輝吉「使える」IRの基盤づくりを目指す実務的考察 - 米国IR視察から学んだことを参考に - 」『大学・学校づくり研究』第4号, 31-44.

### 3. 研究の方法

今回の教育プログラム開発は、評価人材の1)要素別、段階ごとに求められる能力(ループリック部分)を定義し、2)それらを涵養するために必要な研修内容を体系化することの2点をもって完成とみなす。このために、研究メンバーが参加する研究会での議論と、毎年1回以上開催する研修会における教育実践を通じて、参加者である全国の評価担当者と共有するだけでなく、実際の現場の方々の意見を得て、教育プログラムの一部をなす研修コンテンツの改良を継続していくこととした。

年度ごとの研究計画は、以下のとおりとした。

#### 平成24年度

・平成23年度に実施したパイロット研修の結果と過去の評価やIRに関する研究を分析し、評価人材に求められる能力について定義の一次案を作成する。また、可能な範囲でそれらの定義と研修内容を統合していく。

#### 平成25年度

・評価人材に求められる能力に関する定義をさらに吟味し、理論と実践とのギャップを埋める。求められるそれぞれの能力を涵養するためのコンテンツを開発し、次年度には、プログラムの試行的実践を行えるようにする。

#### 平成26年度

・完成した「評価人材育成プログラム」の実践と公表を行う。

### 4. 研究成果

#### (1)要素別の能力の定義について

各年度でそれぞれテーマを定め研修コンテンツを開発した。それらのコンテンツを体系化するにあたり、評価・IR業務を「設計」「収集」「分析」「活用」の4つのフェイズに分け、各フェイズに2つ程度の要素を設定し、初級・中級・上級の能力段階ごとに能力を記述して能力段階表を試作した。この妥当性を検証するために、大学評価コンソーシアム会員を対象に能力段階表を用いた能力実態調査を実施し、78名から回答を得た。その結果、一定程度の妥当性のある評価・IR人材の能力定義表(ループリック)を作成することができた。

これまで開発してきたコンテンツは、この能力定義表で定義されたどの能力を涵養するためのものが対応づけられたため、これをもって体系的な人材育成プログラムの実践と公表の達成ができたことにした。

研究成果としての評価・IR人材の能力定義と、各能力を開発するための研修コンテンツについては、以下に示す。

#### 活動の設計(評価)

初級:評価(収集/分析)の目的や活動の設

計の内容を理解できる。必要なデータとその分析手順について理解できる。

中級:評価(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、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。

上級:評価(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。

研修コンテンツ:情報誌「大学評価とIR」[論文 ~ ](IR実務担当者連絡会)ガイドライン勉強会など

#### 活動の設計(IR)

初級:収集/分析の目的や活動の設計の内容を理解できる。必要なデータとその分析手順について理解できる。

中級: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、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。

上級: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。

研修コンテンツ:情報誌「大学評価とIR」[論文 ~ ](IR実務担当者連絡会)など

#### 収集(所在把握と入手)

初級:誰に依頼すれば、もしくはDBのどこにアクセスすれば必要なデータが得られるのか概ね把握しており、それらを入手できる。

中級:誰に依頼すれば、もしくはDBのどこにアクセスすれば必要なデータが得られるのか把握しており、それらを入手できる。

上級:既存のデータがない場合に新たな調査を実施したり、定義が曖昧な場合、それらを調整することができる。

研修コンテンツ:大学評価担当者集会2011第一分科会報告書、評価作業のガイドライン収集編[図書]

#### 収集(整理)

初級:入手したデータをオフィス内で再利用可能な形で整理して保管することができる。

中級:入手したデータをオフィス内で再利用可能な形で整理して保管することができる。各データの定義や入手経緯等もまとめておくことができる。

上級:入手した各種データを組み合わせた形で、他部署も使いやすい形でデータを整理することができる。データマネジメント組織としての活動を推進できる。

研修コンテンツ:所在把握と入手のコンテ

ンツでもカバーしているが今後の課題と考えられる。

分析（文章とりまとめ）

初級：叙述資料をとりまとめて、整理することができる。

中級：叙述資料の内容を精査し、校正することができる。

上級：叙述資料について、目的に応じて適切な量の文章にまとめることができる。

研修コンテンツ：大学評価担当者集会 2012 第一分科会報告書[図書] 評価作業のガイドライン分析編[図書]

分析（数量データ解析）

初級：数量的なデータを集計したり、グラフを作成することができる。

中級：複数の数量的データを組み合わせ、傾向や特徴を掴むなどの操作ができる。その上で、必要な表やグラフを作成することができる。

上級：基礎的な統計学の知識を有し、データの持つ意味について客観的な考察ができる。

研修コンテンツ：IR 実践に向けた数量データ分析に関する勉強会報告書[図書] 科 研費データを活用した研究力把握に関する勉強会報告書[図書] 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[図書] 情報誌「大学評価と IR」(IR 実務担当者連絡会) など

分析（解釈）

初級：傾向や現状を概ね説明することができる。

中級：複数のデータから自大学の置かれた状況を概ね解釈することができる。

上級：複数のデータから自大学の置かれた状況を解釈し、依頼者に分かりやすいストーリーを構成することができる。

叙述資料分析、数量データ解析に統合予定

活用支援（レポートニング）

初級：指示を受けた表やグラフや報告書を提供できる。

中級：依頼者の期待に応えた報告書の作成や、口頭報告を行うことができる。

上級：依頼者の期待に加え、政策的な流れ、学内での経緯などを踏まえた報告書の作成や、口頭報告を行うことができる。継続的改善を見越した示唆をさりげなく盛り込むことができる。

研修コンテンツ：大学評価担当者集会 2013 第一分科会報告書[図書] 評価作業のガイドライン収集編[図書] ほか

（2）アウトプットとアウトカム

本研究計画の期間内で得られるアウトプットおよびアウトカムは以下のものである。

・評価人材育成のための教育プログラムの開発については、求められる能力のレベル別定義を行うことができた。【アウトプット】

・また、その涵養のために必要な研修コンテンツの開発を一定程度行うことができた【アウトプット】。

・これらの教育プログラムをもとにした研修会や研究会をのべ17回開催することができた。実践結果のフィードバックによる教育プログラムの改善という側面もあるが、本質的には評価・IRの担当者間で、知の共有を図ることができた。【アウトプット】

・加えて、報告書をほぼすべて web サイトで公表し、広く評価・IR 担当者が利用可能にした。【アウトプット】

・我が国で初めての評価・IR 人材の能力定義を行うことによって、評価・IR 人材の能力定義表（ループリック）より評価・IR 担当者が、自己の各能力段階を確認することができた（H27 年 3 月に調査実施）。評価・IR 担当者が評価人材としての自らの位置づけを認識することが出来ることにより、本人の自律的な能力向上が可能となるのと同時に、学内外で他者に評価・IR 人材の意義などを説明することが可能になる。【アウトカム】

・このような能力定義は、関係諸団体（文部科学省など）が評価人材研修を行う際にも、受講対象者や研修の目的を共通的に記述できるようになる。【今後の課題】

・IR マインドを持ったより専門性の高い教職員の増加による我が国の大学経営力の強化の推進に一定程度の寄与があったのではないかと考えられる。【波及効果】。

5. 主な発表論文等

（研究代表者、研究分担者及び連携研究者には下線）

〔雑誌論文〕(計 8 件)

土橋 慶章, 浅野 茂 (2015) 「評価・IR 業務で収集した情報の効果的活用に係る一考察 ~ 神戸大学におけるデータ資料集の作成を通じて ~」, 『大学評価と IR』, 1, 5-14. (査読有)

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 ~」, 『大学評価と IR』, 1, 15-18. (査読有)

藤原 宏司 (2015) 「米国における IR 履修証明プログラムについての一考察」, 『大学評価と IR』, 1, 19-30. (査読有)

畠田 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」, 『大学評価と IR』, 1, 31-38. (査読有)

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, 39-48. (査読有)

大野 賢一, 森藤 郁美, 細井 由彦 (2015) 「法人評価業務における鳥取大学の取組」,

『大学評価と IR』, 2, 9-18.(査読有)  
藤原 宏司(2015)「政策立案・計画策定における米国 IR 室の役割」,『大学評価と IR』, 2, 17-26.(査読有)  
鳶田 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」,『大学評価と IR』, 2, 27-36.(査読有)

〔学会発表〕(計 18 件)

鳶田 敏行「競争的資金獲得に向けた評価・IR の活用について」,第 3 5 回国立大学法人等研究協力部課長会議,沖縄かりゆしアーバンリゾート・ナハ(沖縄県那覇市),2014 年 11 月 07 日.

鳶田 敏行「エンrollment・マネジメントと IR を活用した教育改善」,日本システム技術(株)第 20 回 GAKUEN 全国ユーズ研修会 inTOKYO,品川インターシティホール(東京都港区),2014 年 10 月 27 日.

鳶田 敏行「IR と大学評価 - 改善に向けた現状把握 - 」,第 6 回 EMIR 勉強会(山形大学主催),関西学院大学(兵庫県西宮市),2014 年 9 月 19 日.

鳶田 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「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,大阪大学(大阪府豊中市),2014 年 06 月 28 日~2014 年 06 月 29 日.

小湊 卓夫「学習成果測定と教学マネジメントの方法と課題」,茨城大学大学教育センター主催 FD 研修会,茨城大学(茨城県水戸市),2014 年 03 月 14 日.

鳶田 敏行「大学経営戦略における ICT ~エンrollmentマネジメントにおける ICT 活用術~」,国立大学協会関東・甲信越地区及び東京地区実践セミナー(情報の部),茨城大学(茨城県水戸市),2013 年 11 月 29 日.

関 隆宏「各組織における評価文化の定着に向けた取組 評価センターの試行錯誤」,第 2 回 大学情報・機関調査研究会,くにびきメッセ(島根県松江市),2013 年 09 月 02 日.

浅野 茂「IR 業務を踏まえた大学基本情報の活用可能性について」,第 2 回 大学情報・機関調査研究会,くにびきメッセ(島根県松江市),2013 年 09 月 02 日.

大野 賢一「大学の研究力把握のための\* 科研費データの活用例」,第 2 回 大学情報・機関調査研究会,くにびきメッセ(島根県松江市),2013 年 09 月 02 日.

関 隆宏,大野 賢一,藤原 将人,長崎 英助「第二分科会導入レクチャー」,大学評価担当者集会 2013,神戸大学(兵庫県神戸市),2013 年 08 月 23 日.

浅野 茂,本田 寛輔,鳶田 敏行「米国における IR による意思決定支援と我が国での活用について」,大学評価担当者集会

2013,神戸大学(兵庫県神戸市),2013 年 08 月 23 日.

鳶田 敏行「評価と IR - これまでとこれから - 」,大学評価担当者集会 2013,神戸大学(兵庫県神戸市),2013 年 08 月 23 日.

浅野 茂「神戸大学における評価を中心とした IR 活動」,神戸大学主催「評価・IR シンポジウム」,神戸大学(兵庫県神戸市),2013 年 08 月 22 日.

浅野 茂「評価マインドと IR 人材の育成に向けて 大学評価コンソーシアムの取組から」,大学教育改革フォーラム in 東海 2013(招待講演),名古屋大学(愛知県名古屋市),2013 年 03 月 02 日.

鳶田 敏行「米国におけるエンrollment・マネジメントについて」,大学評価担当者集会 2012(EM に関する勉強会),神戸大学(兵庫県神戸市),2012 年 09 月 07 日.

小湊 卓夫「学修時間の把握と学習成果の測定 ~ IR の視点から」,神戸大学創立 110 周年記念事業 シンポジウム,神戸大学(兵庫県神戸市),2012 年 09 月 07 日.

小湊 卓夫,関 隆宏「第二分科会 導入レクチャー「評価とは何か」」,大学評価担当者集会 2012,神戸大学(兵庫県神戸市),2012 年 09 月 06 日.

鳶田 敏行,浅野 茂,浅野 昭人,大野 賢一,佐藤 仁 第一分科会「評価と IR: データ分析編」説明,大学評価担当者集会 2012,神戸大学(兵庫県神戸市),2012 年 09 月 06 日.

〔図書〕(計 12 件)

大学評価担当者集会 2014 第一分科会「大学の改善に活かす評価・IR」報告書(2014 年 8 月 29 日実施)  
(大学評価コンソーシアム,2015 年,pp.125)

<http://iir.ibaraki.ac.jp/jcache/index.php?page=acc20140829-1>

科研費データを活用した研究力把握に関する勉強会報告書(2014 年 6 月 6 日実施)  
(大学評価コンソーシアム,2015 年,pp.33)

<http://iir.ibaraki.ac.jp/jcache/index.php?page=ir20140606>

大学評価担当者集会 2014 第二分科会第二分科会「初めて評価を担当される方へ」報告書(2014 年 8 月 29 日実施)  
(大学評価コンソーシアム,2014 年,pp.24)

<http://iir.ibaraki.ac.jp/jcache/index.php?page=acc20140829-2>

「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 - 」

(大学評価コンソーシアム,2014 年,pp.15)

<http://iir.ibaraki.ac.jp/jcache/index>

php?page=guideline

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(2013年11月12日実施)

(大学評価コンソーシアム, 2014年, pp.156)

<http://iir.ibaraki.ac.jp/jcache/index.php?page=ir20131112>

大学評価担当者集会 2013 第一分科会「評価と IR:活用編」報告書(2013年8月23日実施)

(大学評価コンソーシアム, 2013年, pp.144)

<http://iir.ibaraki.ac.jp/jcache/index.php?page=acc20130823-1>

「IR実践に向けた数量データ分析に関する勉強会」報告書(2013年5月9日実施)  
(大学評価コンソーシアム, 2013年, pp.33)

<http://iir.ibaraki.ac.jp/jcache/index.php?page=ir20130509>

大学評価担当者集会 2013 第二分科会第二分科会「初めて評価を担当される方へ」報告書(2013年8月23日実施)

(大学評価コンソーシアム, 2013年, pp.20)

<http://iir.ibaraki.ac.jp/jcache/index.php?page=acc20130823-2>

「データ収集作業のガイドライン - 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 -」

(大学評価コンソーシアム, 2013年, pp.6)

<http://iir.ibaraki.ac.jp/jcache/index.php?page=guideline>

「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 -」  
(大学評価コンソーシアム, 2013年, pp.12)

<http://iir.ibaraki.ac.jp/jcache/index.php?page=guideline>

大学評価担当者集会 2012 第一分科会「評価と IR:分析編」報告書(2012年9月6日実施)

(大学評価コンソーシアム, 2012年, pp.89)

<http://iir.ibaraki.ac.jp/jcache/index.php?page=acc20120906-1>

「エンrollment・マネジメントに関する勉強会」報告書(2012年9月7日実施)  
(大学評価コンソーシアム, 2012年, pp.80)

<http://iir.ibaraki.ac.jp/jcache/index.php?page=acc20120907>

〔その他〕

研究成果の多くは以下のサイトに掲載している。

(大学評価コンソーシアム)

<http://iir.ibaraki.ac.jp/jcache/>

## 6. 研究組織

### (1) 研究代表者

畷田 敏行 (Shimada Toshiyuki)

茨城大学 大学戦略・IR室

研究者番号: 00400599

### (2) 研究分担者

小湊 卓夫 (Kominato Takuo)

九州大学・基幹教育院・准教授

研究者番号: 30372535

浅野 茂 (Asano Shigeru)

山形大学 学術研究院

研究者番号: 50432563

大野 賢一 (Ohno Kenichi)

鳥取大学・大学評価室・准教授

研究者番号: 90314608

佐藤 仁 (Sato Hitoshi)

福岡大学・人文学部・准教授

研究者番号: 30432701

関 隆宏 (Sekki Takahiro)

新潟大学・経営戦略本部・准教授

研究者番号: 30380546

土橋 慶章 (Tsuchihashi Yoshiaki)

神戸大学・企画評価室・助教

研究者番号: 90730664

### (3) 連携研究者

無し

### (4) 研究協力者

浅野 昭人 (Asano Akito)

立命館大学・学生部・次長

小林 裕美 (Kobayashi Hiromi)

徳島大学・研究国際部・国際課・課長

末次 剛健志 (Suetsugu Takeshi)

佐賀大学・総務部企画評価課係長 (IR 担当)

難波 輝吉 (Nanba Kiyoshi)

名城大学・経営本部秘書室・秘書室長

藤井 都百 (Fujii Tomo)

名古屋大学・評価企画室・講師

藤原 宏司 (Fujiwara Koji)

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室・リサーチアナリスト

藤原 将人 (Fujiwara Masato)

立命館大学・教学部・学事課・課長補佐

本田 寛輔 (Honda Hiroshike)

メイン州立大学アーガスタ校・学習成果診断准部門長