

研究紀要

第 114 集

研修等事業評価に関する研究……………	1
－事業評価システム化への考察－	
野村 元幸 浅場 正宏	
学習指導に生かす評価の在り方に関する研究……………	13
－目的に応じた適切な評価方法の選択・組合せの工夫－	
安達 佳徳 清水 良治 徳平 信幸 住本 克彦	
村山 茂生 東 智之 山口 豊	
学校評価システムと学校評価研修に関する研究……………	25
石井 稔 岡田 学 芦谷 直登 野崎 洋司	
授業改善につながる教員の気づきと態度の変容……………	35
－アクション・リサーチをととして－	
泉 恵美子 高橋 信之	
三次元データベース「クロノス・システム」を活用した指導法の研究……………	47
－ICTの活用により日本史・世界史と地域史の関連を発見する指導事例の研究－	
陶山 浩 白石 守 山田 潔	
体育科におけるICTを活用した授業改善の在り方に関する実践的研究……………	57
－スペースボールを素材にした産学連携によるコンテンツ開発とその活用－	
岡本 育夫	
ICTを活用した算数・数学の学習環境の提案……………	67
－eラーニングシステムを搭載したUSBメモリと無線LANの活用－	
山根 文人	
広範囲な世代層における科学リテラシーに関する研究（中間報告）……………	73
－児童生徒、教員および保護者を対象とした調査をととして－	
山本 康義 松田 義人 一山 秀樹 木村 典泰	
芦谷 直登 宮垣 寛	

平成 16 年 3 月

兵庫県立教育研修所

はじめに

昨年12月、国においては、中央教育審議会答申「初等中等教育における当面の教育課程及び指導の充実・改善方策について」を踏まえ、新学習指導要領の更なる定着を進め、そのねらいの一層の実現を図るため、新学習指導要領の総則を中心にその一部が改正されました。

県教育委員会では、こうした国の動向を踏まえつつ、「兵庫の教育改革プログラム～県民すべてがかかわる兵庫の教育をめざして～」を策定し、これからの本県の教育の目標や課題、取組の具体的な方向性などについて、県民のみなさまにお示したところです。

当研修所においても、このような社会の動きや教育を取り巻く現状を踏まえ、今日的な教育の課題の解決に向けて所員一人一人が調査・研究に取り組んでいます。

本紀要にはグループ研究6編、個人研究2編をまとめました。これらの研究が各学校の教育実践に役立つことを祈念しています。

最後になりましたが、本紀要の作成にあたり、調査、研究にご協力いただきました皆様に対して厚くお礼申し上げますとともに、本研究について、率直なご批判、ご指導をお願いいたします。

平成16年3月

兵庫県立教育研修所長

杉 本 健 三

研修等事業評価に関する研究

－事業評価システム化への考察－

企画調査課 指導主事 野村 元幸

指導主事 浅場 正宏

要 旨

当県立教育研修所においては、学校や教職員のニーズ及び教育課題に対応していくため、取り組んでいる事業の「必要性」、「有効性」や「妥当性」などについて体系的に分析を行い、事業の企画立案や実施の改善に役立たせる評価システムの構築が喫緊の課題となっている。そこで、当所の主たる事業のなかから研修事業に焦点をあて、従来から実施している「感想・意見のまとめ」等をもとに評価方法を見直して改善を図り、評価のシステム化の方策について研究するとともに評価表のモデルを提案する。

はじめに

国においては平成13年に「政策評価に関する標準的ガイドライン」を公表し、①国民に対する行政の説明責任（アカウンタビリティ）を徹底すること、②国民本位の効率的で質の高い行政を実現すること、③国民的視点に立った成果重視の行政への転換を図ること、の3点を目的として平成14年4月「行政機関が行う政策の評価に関する法律」を施行し、その政策評価を国民に説明する責務を全うすることとなっている。

一方、学校においては新しい教育課題への対応、学校の説明責任、地域の支援体制の構築、教職員の意識改革、学習指導に関しては基礎基本の定着や少人数学習の導入によるわかりやすい授業の創造など、多くの課題を抱えている。当県立教育研修所においては「“美しい兵庫”をめざすこころ豊かな人づくり」を基本理念として、教職員の資質能力と実践的指導力の向上をめざして4事業（研修、研究、広報・支援、心の教育）を展開し、学校への支援を行っているところである。その研修等事業の評価に関する基本的事項を定めていくことにより、客観的な事業評価を実施し、その結果を事業へ反映することによって効果的な事業展開を図るとともに、県民に対する説明の責務を果たす必要がある。

そこで、都道府県指定都市教育センター所長協議会の加盟機関における事業評価方法について評価の観点や具体的なアンケート様式などを調査し、その結果をもとに本稿においては研修事業についての評価を具体的に考察し、今後の事業計画へ反映できるような研究を行うことにした。

1 研修等事業評価の意義・目的

当所では、次年度の事業企画のためにすべての実施事業の報告を集約して効果の判断を行っているが、その資料作成に毎年苦心しているところである。特に研修事業の企画立案については、受講者の感想・意見を加味しながら担当者の評価を記載した「感想・意見のまとめ」や「現職教育講座実施報告書」をもとに評価を行うとともに、国・県の新たな施策等を踏まえながら計画している。しかし、当所においては、担当課毎に計画(Plan)・実施(Do)・点検(Check)・改善(Action)というPDCAサイクルが存在しているものの、全体のシステムとして確立するまでには至っていない状況である。評価のシステム化を進めるにあたっては、各担当課のPDCAサイクルを保ちつつ第三者に提示可能な評価を含んだ事業報告書を作成することが求められる。また、そのような評価が同時に県民へのアカウンタビリティ（説明責任）を果たすことにもつながっていくと考える。

以上のことを踏まえて、本研究では、研修等事業評価の意義・目的を次のようにとらえる。

- (1) 所内におけるPDCAサイクルの確立
- (2) 職員の各事業に対する意識の向上
- (3) 教育関係者をはじめとする県民へのアカウンタビリティ

2 研修等事業評価の実態調査

全国の教育研修所及び教育センター（以下「機関」という）の事業評価の作成方法についての状況を把握し、その状況や評価方法を参考にして「研修講座の感想」の改善（案）、「事業評価シート」（案）等を作成する目的で、都道府県指定都市教育センター所長協議会の加盟機関へアンケート調査を行った。65機関へ送付し、59機関（回収率90.8%）の協力を得ることが出来た。

以下は、アンケートの集計結果についての報告である。

＜アンケート調査から＞

(1) 実施事業について

表1 各機関の事業内容

事業内容	実施割合(%)
教員研修	100.0
研究	98.3
図書・資料収集（含教科書センター）	86.4
教育相談	83.1
教育情報ネットワークの管理	69.5
機関誌発行	62.7
カリキュラムセンター	44.1
生徒実習	37.3
一般市民を対象にした講座	23.7
スポーツ関連	1.7
その他(*)	15.3

*「その他の事業」の内訳
 幼・保・小の連携推進
 家庭教育への支援
 広報誌の発行
 生徒指導支援
 進路情報提供
 生涯学習に関するもの
 インターネットテレビ授業
 校内研修支援
 資格取得講習
 親子教室 等

表1は、各機関の事業内容を表している。当所における4つの事業は、どの機関においても実施されている標準的な事業であることが把握できた。教員研修についてはどの機関でも実施されており、その研修事業についてのアンケート調査も100%実施されていた。

(2) 研修評価と企画について

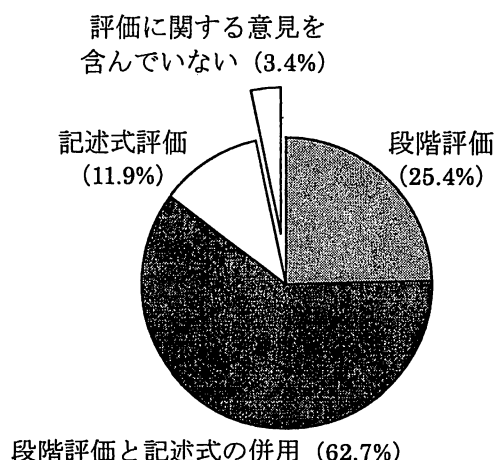


図1 事業評価につながる意見を含んだアンケートの実施について

図1は、研修事業に関するアンケート調査の中に研修評価の要素を含めているかの集計である。研修評価についての意見の調査は、段階評価か記述式評価によって行われ、96.4%の機関が実施していた。また、62.7%の機関では段階評価と記述式評価を併用しており、様々な面からの意見の収集に努めていることがうかがえる。このことから多くの機関が研修事業の評価するにあたり、受講者の意見を重要視していることがわかった。

次年度の研修企画の開始時期についての質問では、8月が20.0%、9月が28.8%、10月が22.0%の回答があり、この3ヶ月間の割合の合計が70%を超えており、この時期に集中してほとんどの機関が次年度の計画を立て始めていることがわ

かる。これは、当該年度の研修を実施しつつ、その結果を加味しながら次年度への対応を図っているものと考えられる。中には、4月から次年度の計画を開始している機関もあった。多くの機関では、次年度事業の企画立案の意識を持ちながら研修事業を実施している様子がうかがえる。

(3) 研修事業に関する要望等について

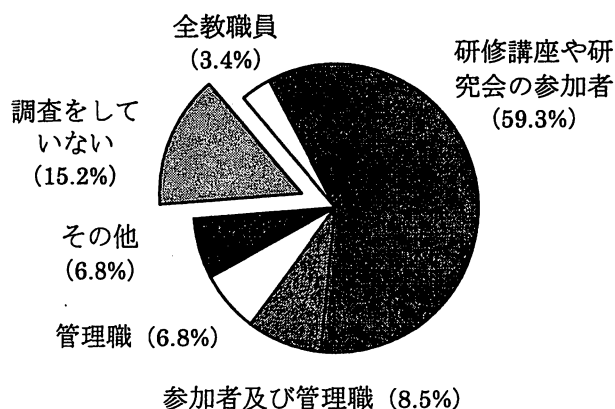


図2 教職員への研修事業に関する要望・意見の調査

図2は、教職員へ研修事業に関する要望・意見についての調査を実施している割合を示している。約85%の機関が調査しており、その中の約80%が研修講座や研究会参加者などへの調査を行っていた。管理職への調査も15.3%の機関が行っている。この研修事業については多くの機関が様々な調査をもとに企画しているのがうかがえる。その他、関係機関や保護者にも調査を行っているところや全教職員への調査を行っている機関もあった。

(4) 各事業について

図3は、各種事業の実施と評価実施の割合を示している。

教員研修事業に対する評価は、93.2%の機関で実施していた。そのすべての機関において受講者による感想・意見を研修事業評価の基準にしていた。また、そのうち約60%の機関が受講者数や充足率も基準としてあげており、数値化しやすい項目が判断材料として利用されていると考えられる。中には、講師の感想・意見を参考にしている機関や、定員に対する参加者数ではなく全教職員に対する参加者数（受講率）で評価している機関もあった。また、評価システムをすでに持っている機関では、担当者の自己評価や所見等の内部評価だけでなく第三者による評価を取り入れている機関もあった。

研究事業は、91.5%の機関で実施しているが、そのうち約25%の機関が研究紀要や研究のまとめの評価に関するアンケートを行っていた。また、研究事業実施機関の約50%が評価を行っており、その約20%の機関では評価シートにもとづいて評価を行っていた。その他、研究のまとめをホームページ上で公開して外部評価を求めている機関や、研究内容の評価を内部の委員会で検討している機関等もあるが、一方では約半数が研究紀要や研究のまとめ等に関する評価をしていない状況であった。

教育相談事業については、83.1%の機関で事業が行われており、そのすべての機関において相談件数を把握していた。また、その約70%の機関で教育相談事業の評価を実施していた。そのほとんどの機関では、相談件数のように数字として表れるものによる評価であり、評価シート等によるものは少数の機関であった。そこにこの教育相談事業に対する評価の困難さが表れていると考えられる。

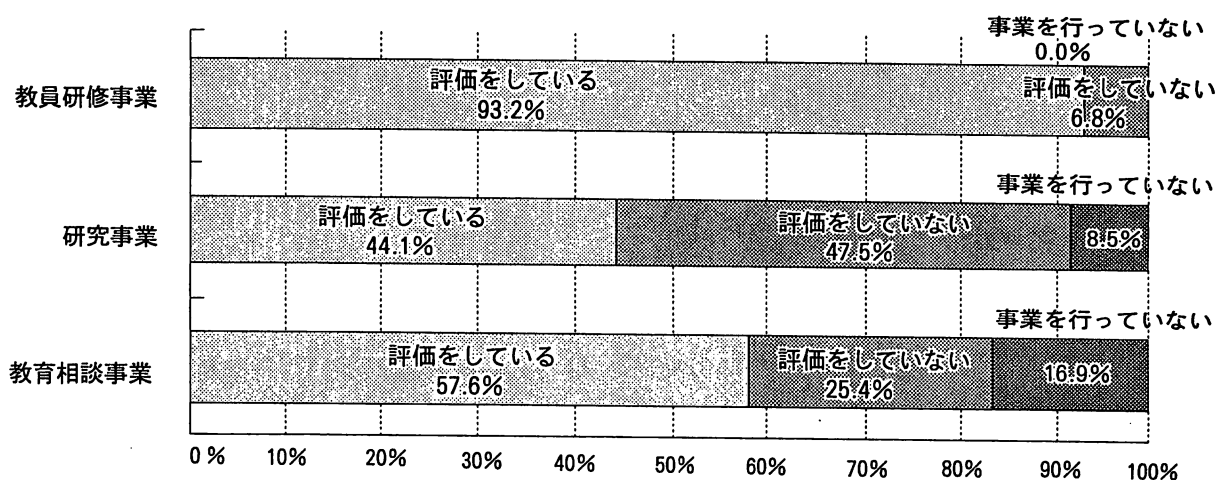


図3 教育研修事業・研究事業・教育相談事業の評価

(5) 各種事業評価について

図4は各種事業評価基準の有無についての割合を示している。調査をした機関の22%において、すでに評価シートによるシステム化が行われていた。また、約25%の機関では一部の事業において評価基準を作成していた。表2は、評価基準などをもっている機関の評価者別の割合を示している。約半分の機関で管理職による評価も行なわれていた。

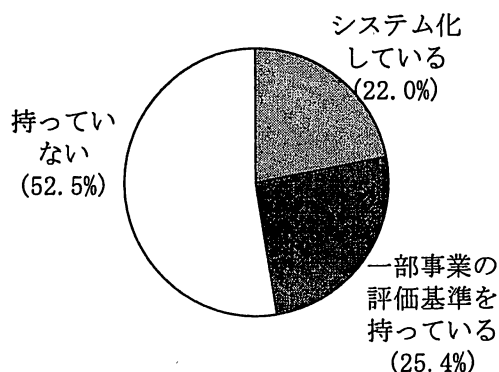


図4 各種事業評価

表2 評価をする人（複数回答）

事業担当者	71.4%
センターの管理職（上司）	53.6%
事業対象者	32.1%
財務関係者	17.9%
第3者（運営協議会等）	14.3%
その他（ ）	10.7%

ていた。

事業評価に関する質問では、事業担当者がアンケートや感想・意見等を踏まえて担当事業の評価を行い、管理職等もその評価に関わっている様子がうかがえる。また、17.9%の機関では、会計、経理担当者の意見を反映していた。事業には経

費を伴うため、その経費が正しく有効に使われているかを判断することも大切な要素であることを再確認した。

(6) 評価に関連する様式について

提供していただいた研修事業の感想、及び評価シートの各様式で取り上げられている項目を次にまとめた。

① 研修事業の感想及びアンケート（提供：27機関）

＜基本調査項目＞	機関数
校種	15
経験年数	13
職種	6
年齢（年代）	6
研修参加回数（今年度）	3
年次（初任、10年等）	2

＜段階評価調査項目＞※	機関数
内容は今後の実践につながるものでしたか	16
全体的に満足のいくものでしたか（意欲向上につながりましたか）	16
あなたの課題に合う研修講座でしたか	9
講座の形態は良かったですか	6
講師は良かったですか	6
参加の目的は何ですか（技術・情報、課題解決、他校の情報、業務上の必要性、自分のため）	6
研修は理解できましたか	6
テキスト・資料は適していましたか	5
運営（時間の設定など）は良かったですか	4
研修参加のきっかけは何ですか（募集要項（しおり）、研修会研究会をとおして、校長等）	4
会場は良かったですか	1

＜記述用質問項目＞	機関数
講座内容のよかった点と改善点をお書きください	19
今後期待する研修講座（内容、分野、講師など）をお書きください	18
講座運営（形態、日時など）の要望をお書きください	11
講座内容の今後の活用予定がありますか	5
参加の目的は何ですか（課題や要望）	4

講師についての感想をお書きください	3
研修以外の事業（研究調査、教育相談、教育情報など）への要望をお書きください	2
宿泊施設などへの要望をお書きください	1
食事等への感想をお書きください	1

※（参考）段階評価

5段階評価	7機関
4段階評価	13機関
3段階評価	5機関

研修事業の感想・意見について、6機関が講座の分類毎にアンケートの様式を作成しており、1機関が招聘した講師へ講座に関する感想を求めている。

また、3機関が研修事業についての受講者及び管理職へ追跡調査（受講後1ヶ月、6ヵ月経過時）を行っていた。さらに1機関において講座の事前調査を実施しており、研修事業の教育実践に関する波及効果の測定方法として参考にしたい。

その他、研修事業の評価を左右する重要な要素として講義や実習などの内容があるが、講師についても評価を行う必要がある。1機関が講師に対するチェック表を作成しており、講師評価のための資料となっていた。講師のチェック表については、後にくり返し招聘すべきかどうかの判断材料として是非作成し使用したいものである。

② 研修事業の評価シート（提供：15機関）

＜基本項目＞	機関数	＜アンケート集計項目＞	機関数
研修名	15	研修内容の満足度	8
研修期間、実施日	11	今後の実践に役立つか	5
研修担当課	3	総合評価（講座全体）	4
研修担当者	8	研修目的の達成度	3
会場	3	講義毎の評価	3
定員	4	参加したきっかけ	3
受講者数	10	テキスト資料	2
校種別	7	時間設定	2
年次（年代別）	3	講師評価	1
職種別	1	日程（日時）	1
出席、欠席数	4	講師数	1
宿泊者数	2	経験年数	1
研修目的（内容）	4	参加目的	1

＜担当者評価項目＞※	機関数	＜記述のまとめ＞	機関数
運営状況	5	講座の反省、改善点	12
内容の適切さ（目的達成度）	5	研修内容の要望	7
参加者の反応	4	実施上の課題	6
講師選定	4	講師等への要望	5
次年度の講座の必要性	2	講座運営への要望	2
学校で講座内容が活用されるか（効果）	2	以前の参加講座	1
研修目的にあった予算配分か	1	役に立った講座名と内容	1
＜担当課評価項目＞		※（参考）段階評価	
目的達成	1		
運営の妥当性	1		
追跡調査の研修効果	1		

10段階評価	1機関
5段階評価	2機関
4段階評価	4機関
3段階評価	2機関

評価シートを集約してみると、多くの機関で受講者の感想・意見をもとに担当者が講座の評価を行っていた。また、2機関においては、担当者の評価をもとに研修担当課、庶務、経理担当者、企画、副所長等が評価していた。そのうちの1機関では、さらに上位の評価として企画長や所長が評価を行っており、次年度への研修事業の企画立案につなげる資料としている様子がうかがえる。ほかに研修目的と予算の関係を評価につなげている機関があり、アカウンタビリティを果たすための工夫が見受けられた。

3 研修事業等評価の観点

当所ですで行っている各担当課のPDCAサイクルをもとに、説明責任に応えることのできるシステムを構築するため、アンケートの集計等を参考にしながら評価の在り方を考えた。研修等の実施事業において、受講者の満足度等の側面からの評価だけでは、事業の評価としては十分ではない。その事業に費やした経費の妥当性や効率性も事業説明の一端を担っていると考えると、会計あるいは経理担当者の評価の側面も大切な要因となる。そこで、財務的な視点からの評価と事業サービスの評価を兼ね備えた企業業績評価システムを参考に研修事業の評価を考えたい。企業の業績評価システムを単純に教育に取り入れることには議論の余地もあるが、ハーバードビジネススクールのロバートS.キャプラン教授と戦略コンサルティング会社社長のデビットP.ノートン氏が開発したバランススコアカードが、財務・株主・顧客という外部業績指標とビジネスプロセス、学習や成長という内部業績指標をシステムの的に表わすことを可能としており、ここで検討したい内部評価と外部評価の概念の参考になると考える。そこで、このバランススコアカードの「財務の視点」、「顧客の視点」、「社内ビジネス・プロセスの視点」、「学習と成長の視点」の4つの視点を参考にしつつ、以下の観点から評価シートを考察した。

(1) 受講者の評価

これは「顧客の視点」であり、重要な評価の観点だと思われる。受講者のニーズに応える計画立案か、また研修内容に満足したのか等が問われるもので、受講者の感想・意見が評価の資料となる。前年度にそれぞれ実施した研修の感想・意見も参考にしながら次年度の研修講座が計画立案されるので、研修担当者は、感想・意見から受講者のニーズや満足する内容等を把握して企画立案に反映させる必要がある。このつながりから、研修事業に対する評価の大半は企画立案の時点においてどのように受講者のニーズに対応するかで決定するといっても過言ではないと考えられる。そこで、研修担当者はこの受講者の感想・意見を重視して、研修事業評価の中の自己評価にも活用すべきである。

(2) 事業担当者の評価

実際に研修事業を担当し運営していく過程で、受講者の反応や事業担当者が感じる手応えなどをとおして、研修事業に対する評価を下す必要があると考える。このことは、どのように研修事業の目的を達成したかの「プロセスの視点」であり、受講者の応募状況や講師の選定、研修受講者の感想・意見をもとに研修の運営状況から冷静に評価を下さなければならない。また、研修事業実施状況については担当者の技量の適否を含めて評価すべきある。

(3) 事業管理者の評価

(1)(2)を踏まえた研修事業に対する全体の評価は、管理者としての立場から正当に行われなければならない。特に直属の上司は、研修事業の運営方法や担当者の受講者に対する対応等の視点から、研修講座立案の目的を考慮に含めて評価を行うことが必要である。また、「財務の視点」から経費の「出」に対する効果の「入」を冷静に把握する必要もあり、教育実践の教務的な側面と運営費の妥当性という財務的な面から判断して総括的に研修事業評価が行われなければならない。

(4) 第三者の評価

最後に、(1)～(3)に加えて第三者の視点から外部評価を得ることも重要である。一般的に、企業においては経営主体と出資者とが原則分離しており、経営状況は株主総会で出資者等の評価を受けて次の経営へと反映していく。また、その経営状況の説明資料として「損益計算書」「貸借対照表（バランスシート）」等が利用される。一方、研修

等事業においても、評価項目を吟味するとともに事業説明に使用できるような評価シートの作成や、第三者の意見を聴取する機会の設定などが必要である。また、この第三者の評価を真摯に受け止め、次の事業へと反映させていくことが効果のある事業展開となるとともに、県民へのアカウンタビリティを果たすことになる。

(5) 研修事業の効果に関する評価

企業においては、日々の活動を通じて「学習と成長」を繰り返し、その結果が業績として表れてくるが、教職員の研修事業においては、結果がすぐに目に見えてくることは少ない。そのため、効果の有無をどのように判断するかが大切となってくる。この効果の測定にあたっては、教育実践への波及効果と講座運営費の妥当性による判断が必要であると考えられる。

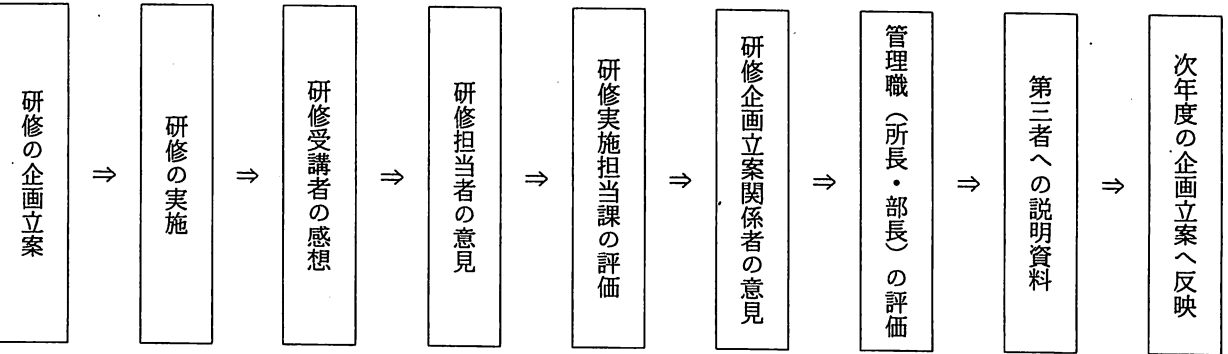
まず、受講者が研修終了後に教育実践を行いつつ研修を振り返ってまとめた意見を集約することが、効果を測定する方法として最も妥当であると考えられる。今回実施したアンケート調査において、数機関が追跡調査を実施している。しかし、教育実践の効果が児童・生徒に現われてくる時期が千差万別であることや、受講者の経験は自己研鑽を含めて、時の経過とともに積み重ねられるものであることから、その研修講座のみの効果によるものとは判定しにくい面もある。そこで、受講者の感想・意見の中で「この研修が教育実践に役立つと考えられる」「今後の教育実践に反映させたいと考えている」などの意見を求めることで代用したい。

次に、費用対効果の側面からの評価が、研修事業の効果測定には必要であると考えられる。研修事業に必要な講師の旅費や報償費、また会場経費などに需用費を加えた運営費が発生する。この運営費が各々の研修事業において妥当であるかの判断も重要な評価となる。特に県民へのアカウンタビリティを考慮に入れ、運営費等の支出状況と研修事業の効果を正確に把握する必要がある。この妥当性の評価は非常に難しい問題であるが、(1)における受講者の満足度などを評価材料として会計、経理担当者及び管理者が評価しなければならない。

4 具体的な評価システム

都道府県指定都市教育センター所長協議会の加盟機関へのアンケート調査やそれらの評価シート、前述の評価の観点及び現在当所において実施している評価サイクルを参考にして、研修事業の評価手順を考えた。受講者の感想・意見をもとにその担当者及び実施担当課が自己評価を行い、企画立案をまとめている部署及び管理職（所長・部長）の評価を加えて内部評価が成立するような手順を提案したい。

現行の自己評価をもとに評価シートを作成して、上司が個々の研修事業評価を行えるようにシステム化する。また、その評価シートが第三者への説明資料になるとともに、次年度の企画立案時の参考資料となるような評価システムである。



このようなサイクルを立て、その手順に合う様式のモデルを提案する。

(1) 研修講座の感想・意見の収集について

現在使用している「一般研修講座を受講しての感想・意見」の様式をもとに、「3 研修事業等評価の観点(1)」に沿って、受講者のニーズに応じた計画であったかの問いやそのニーズを満たす内容であったかの問いを追加した。また、同(2)の効果判定に活用できるように、研修が教育実践への意欲向上につながったかを問うような項目を追加した。なお、数値評価を求める場合には、アンケートの回答が短時間にできるよう、5段階に○を入れる形式と意見等も記述できる形式を活用して以下のような様式を考えた。

———— アンケート（一般研修講座を受講しての感想・意見） ———— 案 —————

I あなたがこの研修を知った方法をお聞かせください。

- a 募集のしおり b 研修講座のちらし c 研修所ホームページ d 知人からの紹介
e その他（ ）

II あなたがこの研修へ参加されたきっかけをお聞かせください。

- a 自主的に b 同僚に勧められて c 管理職に勧められて d その他（ ）

III 今回の研修講座についてどのように感じられましたか。下記の各項目について該当番号欄に○印を記入してください。また、御意見等がありましたらお書きください。

項目		評価・意見					御意見等
		5	4	3	2	1	
① 研修内容	第1日目午前「○○○・・・」 講師 □□□□						
	第1日目午後「○○○・・・」 講師 □□□□						
②	課題解決：あなた自身の課題解決に有効でしたか						
③	授業実践：今後の教育実践に反映させた内容でしたか						
④	講座運営：企画や運営方法等はどうでしたか						
⑤	総合評価：研修講座全体についてどのように感じましたか						

（ 5 非常によい、4 よい、3 普通、2 あまりよくない、1 よくない ）

IV 施設や食事についてどのように感じられましたか。下記の各項目について該当番号欄に○印を記入してください。また、御意見等がありましたらお書きください。

項目		評価・意見					御意見等
		5	4	3	2	1	
①	宿泊施設等：宿泊室・風呂等はどうでしたか						
②	食事：メニュー・味・量 等には満足しましたか						

（ 5 非常によい、4 よい、3 普通、2 あまりよくない、1 よくない ）

V 今後、当研修所にどのような講座及び
研修内容をお望みですか。

VI その他、お気づきの点についてお書き
ください。

ご協力ありがとうございました。

(2) 講師の評価について

当所は、研修講座の感想・意見から講師について5段階の評価を行っている。講師、特に謝金を伴う講師については、できるだけ多くの目で評価をすることが必要であるとする。しかし、講座担当者以外の者が講義内容等を確認して講師評価を行うことは難しい状況であり、(1)の講義内容の感想と事業担当者の客観的な報告をもとにして管理者等が外部講師の評価をしなければならない。そこで担当者による講師の状況報告の資料とともに、担当者の評価を加えて上司に提示できるように次のチェック表を考えた。

————— 事業担当者による講師チェック表 ——— 案 —————

講師名		所 属	
講座番号		実施年月日	
講座名			
テーマ			
謝 金		旅 費	

※該当番号欄に○印を記入、当てはまらない項目は空白

チェック項目		4	3	2	1
①	講義等の内容				
②	講義等の話術				
③	講義等の進め方				
④	受講者の反応				
⑤	謝金及び旅費について妥当であった				
総合評価					
所 見					

(4 大変よい、3 よい、2 あまりよくない、1 よくない)

(3) 研修講座の評価について

事業評価に関するシステム化を考えるにあたり、その根幹となる評価シートの様式を考えることが必要である。そのためには、「政策評価に関するガイドライン」の評価の観点である「必要性」「効率性」「有効性」を参考にし、3で述べた研修事業等評価の観点を踏まえて前述の手順に沿うような評価シートを提案したい。

当所では、研修講座の「実施報告書」によって受講者の数や講師への謝金等を報告している。さらに研修講座の実施状況について「一般研修講座を受講しての感想・意見」（アンケート）を参考にまとめた「感想・意見のまとめ」を作成して供覧している。評価シートの様式を手順に沿うように工夫し、供覧中に事業担当者から管理職に至るまで順々に評価を加えていくことによって評価シートが完成し、アカウンタビリティを果たす材料として、また、内部評価として次年度の研修講座の企画立案の資料になるように考えた。

まず、評価シートの基本項目として講座名、会場、期日を記入する。講座の概略が把握できるようにその講座について発生した経費（講師への謝金や旅費、受講者の旅費及び会場費等の需用費）と講座の実施状況としての定員、受講決定数などを記入する。次に受講者の感想・意見から講座評価に関する値を集計し、受講者の平均を算出する。また、その感想・意見を参考にしながら担当者が講座の評価につながる所感を記入する。これらをもとに、担当課としての講座評価を直属の上司が記入する。そして前述の手順に従い所内へ供覧する。供覧の手順として、まず研修講座の企画立案の関係者が、その実施状況を把握して意見を付け加える。さらに管理者へこの評価シートが回覧され、管理者が総合評価を記入する。その際、次年度への検討・指示事項も意見として記入する。

供覧の過程でそれぞれの立場から評価が付け加えられ、最終的には研修講座の担当者へ回覧されることになり、次年度の企画立案時の資料となる。また、アカウンタビリティを果たす資料としてこの評価シートの必要な部分をまとめておくこともできると考える。

————— 研修講座評価シート ——— 案 —————

講座名		(記述例) 1519 ×××						
実施場所					実施期日			
概要	講師経費(合計)		受講者旅費(合計)		その他需用費		経費合計	
	定員		受講決定数		出席数		欠席数	
	受講者 評価 集計	5 非常によい	4 よい	3 普通	2 あまりよくない	1 よくない	無回答	受講者 平均
	担当者所感 (次年度への改善点)							
事業 評価	評価項目(5段階評価)					担当課評価		評価平均
	1 必要性(研修事業のニーズについての判断)					×		×.×
	2 有効性(受講者の満足度の判断)					×		
	3 妥当性(経費についての判断)					×		
	4 効果(教育実践への判断)					×		
	5 研修としての評価(講座運営等の判断)					×		

	担当課評価についての説明	企画立案関係者の意見	最終評価
	(記述例) 目的に沿って受講者の期待に添うものであった。	(記述例) 受講者も多く目的に沿った講座であったと感想を得ているなど	(記述例) 「担当課評価のとおり」など
次年度にむけて	担当課案	企画立案関係者の意見	検 討
	☒ 継続 ☐ 充実 ☐ 廃止 ☐ 統合（講座名） ☐ 要検討	☐ 継続 ☒ 充実 ☐ 廃止 ☐ 統合（講座名） ☐ 要検討	☒ 継続 ☐ 充実 ☐ 廃止 ☐ 統合（講座名） ☐ 要検討
	(備考) (記述例) 受講者の意見を踏まえ次年度も引続き実施したい。	(備考) (記述例) 受講者の要望も高いので充実発展で考えたい。	(備考) (記述例) 継続の方向で検討する。

なお、この案については、今回のアンケート調査への協力によって得られた機関の評価シートも参考にさせていただいた。

5 研修事業評価のまとめについて

評価シートの内容をもとに、研修事業に関わる以下のような評価一覧表を作成し、事業説明資料として活用できるような様式を考えた。また、この様式が次年度の研修事業の企画立案時に基礎資料にもなると考える。

研修講座評価一覧表 案

平成○年度

講座番号	講座名	内容（目的）	実施日	経費（講師、受講者旅費）	受講者総合評価（平均）	内部評価（平均）	備考
××	×××××	××××××	××	×××	×.×	×.×	
:	:	:	:	:	:	:	:
:	:	:	:	:	:	:	:

6 事業評価の課題と展望（まとめ）

本稿では、「研修事業」についての評価が、事業の企画立案時における重要な資料となることを考えて検討を行い、当所における内部評価の実施を中心に考察してきた。しかし、「研修事業」の評価は多岐にわたるとともに、事業後に一定期間をおいて受講者の教育的効果を含めた研修の評価を収集することなど、工夫すべき点も多く残していると考え。反面、研修という事業の性質を考えると効果が出るまでに時間がかかることに加えて、単に受講者のニーズへの対応だけでなく、審議会の答申や学習指導要領の改訂、また県における施策などの影響を受けることも考えられ、事業と効果との因果関係が単純ではない面もあり、本稿で検討した内容をもって県民に対するアカウンタビリティを正確に果たすことができるのかというジレンマも存在する。その中で今回、研修に関する全国の機関の考え方や事業評価に関する姿勢等をもとに、評価をとおしてよりよい研修の場を提供する方策を考えることができたこと、また県民に対する責任について熟考することができたことは私たちにとって有効であった。今後も当所における事業に関して、その指標となる評価を充実するため、一層の改善と工夫を図っていきたいと考える。

また、当所においては、研修事業に加えて「心の教育」（教育相談を含む）、「研究」及び「広報・支援」の事業も行っており、これらの事業に対する評価システムを考えることも今後の課題として残っている。これまで以上に、各々の事業を正當に評価する努力を行い、アカウンタビリティを果たしていきたい。

最後に、ご協力いただいた全国都道府県指定都市教育センター所長協議会の加盟機関にお礼を申し上げ、まとめとしたい。

参考文献等

- 1) 吉川 武男、ベリングポイント 「バランス・スコアカード導入ハンドブック」、東洋経済新報社、(2003)
- 2) Robert S. キャプラン、David P. ノートン 「バランス・スコアカード」、生産性出版、(1997)
- 3) 「政策評価に関する標準的ガイドライン」 <http://www.soumu.go.jp/hyouka/gaido-gaidorain1.htm>
- 4) 「行政機関が行う政策の評価に関する法律」 <http://www.soumu.go.jp/hyouka/houritu.htm>