

生涯学習事業に求められる質的評価を測る視点についての報告（案）

はじめに

豊島区は、区民が主体となり生涯学習活動を展開していくために、「豊島区生涯学習推進ビジョン 2020-2024」（以下、ビジョン）を踏まえ、様々な施策を推進している。その財源は税金であり、適切、効果的な執行が求められる。

今期の第7期生涯学習推進協議会（以下、推進協）においては、「ビジョン」の「3-2 評価体制」を踏まえ、生涯学習事業の評価を課題に検討を進めた。

評価は、大きくは量的評価（定量評価）と質的評価（定性評価）の二種類がある。従来、生涯学習事業の評価には、参加者数等の数値での評価が中心であった。その一方で、数値に反映されることはないが、区の生涯学習事業に参加したことを契機に、その後の考え方や生活が変化したということを経多くの区民の方々（以下、学習者）からお聞きしている。

そうした学習者はどのような要因や経緯で変化したと感じたのであろうか。そもそもその変化を測る基準点というものは、どのようなものなのだろうか。生涯学習の成果を数字ではないもので測る、すなわち質的評価という課題に向けての検討していくことになった。

それぞれ異なった場面や立場で活動している推進協の委員が、共通の土台で協議を重ねていくために、地方自治体での評価の取り組みの概要を理解するなど、評価について検討するために学び合うことから始めた。さらに、実際それぞれの立場でどのような評価活動を実施しているか、報告し合った。

以下、取り組んできたことから見えてきたことについて報告していきたい。

I 地方自治体における評価とその基本

1 地方自治体での評価の必要性

地方自治体においては行政評価が活発に取り組まれている。全ての事務事業について担当課による自己評価、その自己評価を部単位で評価・集約し、さらに行政評価担当セクションが評価し、最終的には区民や学識者を交えた評価委員会が評価し公表する、というように多段階での評価に取り組んでいる自治体もある。

こうした一連の評価活動の結果の公表は、区民への説明責任を果たすことであり、情報公開という重要な意味がある。一方、行政内部においては事業の実施意義を確認し、予算獲得におけるエビデンスとなるものでもある。

豊島区においても、「豊島区基本構想」に掲げる将来像の実現に向けて、多様な施策を展開しており、区が実施するすべての事務事業（内部管理的業務など一部を除く）の行政評価を実施している。

自治体の財源は税金であり、したがって適正かつ効果的な執行が求められている。私た

ちが関わる生涯学習の事業においても公金を投入することから、行政評価から逃れることはできない。

2 評価の基準

改めて評価とは何か。一般に、「品物などの価格を定めること。また評価した価格。善悪・美醜・優劣などの価値を判じ定めること。特に、高く価値を定めること」（『広辞苑』第7版、岩波書店、2018年）とされている。

骨董品などを鑑定するテレビ番組が人気だが、異なった分野の美術品であっても金額という同じ物差しで価値を表すことは、視聴者にとっては非常に分かりやすい。

行政評価はあらかじめ設定された目標に対して、どのような施策をどれだけのコストを投入して実施したか、その結果、どの程度目標を達成したかについて示すものである。

評価には評価指標が必要となり、生涯学習関連事業の行政評価で用いられている評価指標は、やはり数値で設定されている場合が多いが、その大半は事業であれば参加者数であり、施設使用であれば稼働率となっている。

こうした数値での評価は、「量的評価」と言われるものであり、分かりやすくするためには数値化は重要であるが、数値で表すことが困難な施策もある。

3 評価の視点－アウトプットとアウトカム－

行政施策に限らず、予算や人員等の資源を投入（インプット）し、何らかの活動が行われ、何らかの成果が生み出される。生みだされた成果はアウトプットとアウトカムに大別される。

例えば、地域文化創造館がシニア世代対象講座を実施し、延べ100人が参加したとする。この参加者100人という数値はアウトプットであり、講座に参加したことで、意識や態度に起きた変容がアウトカムとなる。また、子育て支援の講座に参加したことで、「子どもの成長には個人差が大きいことを理解した」「子育てストレスが減少した」、ということもアウトカムと言える。

こうした質的な変化を評価するものを「質的評価」という。

4 評価指標の設定の難しさ

述べてきたように、評価には大きくは量的評価と質的評価の二種類がある。

学校教育には、めざすゴールとして学習指導要領がある。しかしながら生涯学習において事業評価を行うためには、数量と質の視点を踏まえて、総合的に評価する基準としての評価指標を設定することが求められる。とりわけ質的評価の場合は、評価指標の設定は丁寧に検討することが求められる。

例えば、音楽サークルが活動発表を兼ねて開催した被災地支援コンサートで、寄付を10万円集めることを目標（＝評価指標）にしたと想定する。観客は5人だけだったとしても、

合計 10 万の寄付が集まれば目標達成となる。しかし、100 人の参加者が一人 1,000 円寄付した方が、活動への共感の輪が広がったと言えるだろう。「10 万円」ではなく「共感の輪を広げる」という状態目標の設定が、質的評価の基礎となるのではないだろうか。

5 事業実施の流れ

総合計画等、自治体の最上位計画を踏まえ、個別計画・方針等に基づき事業が構想されることを前提とし、ここで改めて、自治体を実施する事業とその評価の大よその流れを確認しておきたい。

事業実施決定 → インプット（資源投入） → 事業実施 → アウトプット（量的実績） → アウトカム（意識や行動の変化） → インパクト（社会にもたらした変化）

この流れからも分かる通り、アウトプット、アウトカム、インパクトは評価の一環であり、つながり合うものでもある。なお、アウトカムとインパクトの関係は、費やした期間と影響を耐えた範囲の違いとして、ここでは捉えるものである。

II 生涯学習事業の評価

1 生涯学習事業の評価

これまで述べてきたことを生涯学習事業にあてはめて、改めて整理すると、概ね次の通りとなる。

(1) 評価の種類

○量的評価

数字で表されたことによる評価

- ・ 申込者数、参加者数、修了者数、登録者数等、人数や回数、数量等の数字の実績で評価する

○質的評価

変化したこと、成し遂げたことによる評価

< 短期的質的評価 >

- ・ 知識の理解が進んだ ・ 技能を習得した
- ・ 態度が変容した ・ 新しい役割を獲得した

< 長期的質的評価 >

- ・ その事業をきっかけに、地域が活性化したか、社会が変化したかどうか

(2) 評価の方法

○量的評価の方法

・収集した数値による評価

区民対象の世論調査や事業終了時のアンケートなどから得れた数値

〈例〉施設数の増減や施設の稼働率

生涯学習事業の実施数や参加者数

特定健康診査の受診率

区政満足度や豊島区定住意向調査のデータ

参加した生涯学習事業の満足度アンケートのデータ

10 年間にわたり毎年度、区道のガードレールを 10 km整備した

○質的評価の方法

・収集した数値やアンケート内容を分析/考察することで得られた評価

＜アウトカム評価＞

〈例〉特定健康診査の結果をきっかけに減塩を意識するようになった

スポーツ講座への参加をきっかけにウォーキングを始めた

地域づくり講座の参加者が都市計画審議会の公募委員になった

＜インパクト評価＞

〈例〉健康増進計画に基づき 10 年間、各種の健康事業を実施したことで区の

医療費が削減した

区道のガードレール設置率の向上により、10 年前と比較し交通事故による死傷者が半減した

2 評価指標（目標）の設定

（1）量的評価/定量目標

目標の達成度を客観的に判定するために、目標は数値化（数値化）して設定することが有効である。定量目標では、パーセント、実数、計算の根拠（計算式）を明らかにし、比較対象となる判断基準を示すようにする。

ただし、定量目標に固執しすぎると次のような問題点も出てくるので注意する必要がある。

- ・短期的な結果目標ばかり設定することになり、中長期的な目標が欠落する。
- ・結果を出すためのプロセスを顧みず、結果主義になる。
- ・数値化しやすい目標ばかり設定され、数値化しにくい重要な目標が欠落する。
- ・数値化するために、内容や効果よりも分かりやすい回数や件数を目標にしてしまう。

（2）質的評価/定性目標

意識の変化などに関わる事業については、達成水準を数値化するより「どのような状態になったときに、目標が達成されたのか」を質的に表現する定性目標を設定したほうが適

切な場合がある。特に、生涯学習に関わる場合は、成果を測る時に何をもって判断するのかという観点で判断指標を選定することが求められる。

質的目標を設定する場合、達成レベルがわかるように状態や条件（期限、目標が達成された状態のイメージなど）を明らかにし、「～の状態になる、なっている」「～の行動をする、完了する」というように表現することをめざすことになる。

3 生涯学習事業の具体的な評価

今までも触れてきた通り、生涯学習の事業においても様々なかたちで評価が行われている。評価のための評価に陥っていないかという問題意識を持ち、やりっぱなしにすることなく、評価は活かすことで初めて意味があることを忘れてはならない。

ここでは、より具体的な評価の取り組みについて述べていく。

(1) 評価の時期

評価を行う時期は大きくは四つの時期に分けられる。

- 事業実施前 → 事業実施者として評価が可能な目標設定と評価指標を作成する。
〈プレ評価〉 学習者が使用するふり返しシートを作成する。
- 事業実施中 → 学習者：毎回の講座終了時、ふり返しシートを活用し学習をふ
〈中間評価〉 り返る。ふり返しシート記入自体が学習となる。
事業実施者：ふり返しシートから学習の展開状況を検証する。
- 事業終了時 → 学習者：全回分のふり返しシートを概観し、終了時アンケート
〈終了時評価〉 記入を通して自身の意識の変容等を確認する。
事業実施者：ふり返しシートと終了時アンケートを確認すること
を通して、事業全体をアウトプットとアウトカム、量的・質的な
視点で評価する。
- 継続調査 → 学習者：自主的活動を継続しつつ、区が実施するネットワーク交
〈ポスト評価〉 流会等に参加し、活動をふり返し、自己の変容等を確認する。
事業実施者：ネットワーク交流会やインタビュー機会を設定し、
区の役割や今後の支援のあり様を検討する機会としていく。

なお、講座実施中、学習者が記入するふり返しシートは、学習をふり返るとともに、その記載内容を講師や事業実施者が学習の展開の確認等に活かしていくことが重要となる。これらの営みは学習のプロセスに評価が組み込まれていると捉えることができ、評価活動の一環と言える。

(2) 事業終了時のアンケート

講座や各種イベントの終了時のアンケートは、ごく当然のように行われている。参加し
ての満足度やどこで知ったかなど、あまり考えずにアンケートを取ってはいないだろう
か。評価、とりわけアウトカムを考えた場合は、学習者の意識や想いの変容にも触れるこ
とになることから、丁寧に取り組んでいくことが望まれる。評価には材料（根拠となる資
料）が必要であることは言うまでもない。

毎回の学習終了時のふり返しシートや、事業終了時のアンケートの様式については、現
在使用しているものを再検討することから始めることが求められる。

（3）終了後の自主活動と評価

講座をきっかけに集まったメンバーによりサークルが結成され、学習や活動を継続して
いくことは充実した講座運営の成果とも言える。一つのサークルの誕生は、構成人数が少
なくとも、質的評価としては大きな意味を持つと言えるのではないだろうか。

すぐにはサークルがつかられない場合も当然あるが、つくりたいと願うメンバーの意見
を踏まえ、集まって話し合う場の提供や講師の派遣など、自主的活動への支援の取り組み
自体も、事業の一環として捉え、評価の対象となる。また、継続的に活動するサークルな
どへの支援も区としての重要な事業である。したがって区自体も評価の対象であることを認
識する必要がある。

（4）期間をおいての評価

生涯学習においては学習と活動のつながりが評価の一つの視点となる。例えば、災害を
テーマとした講座であれば、終了後、サークル結成に向かうだけではなく、居住する地域
の防災組織への加入や防災士になる講座を受講するなど、さまざまな展開が考えられるだ
ろう。

講座で学んだ人々がその後どのような学習や活動に関わっているかなど、こうした追跡
調査を行うことも質的な事業評価につながるだろう。このことも評価の一環としてぜひ確
認していきたい。また、その後のことについてアンケートすることも学習支援につながる
可能性がある。例えば、ジェンダー問題学習など、意識や行動の変容に関わる課題の場合
は、数年後にヒアリングや座談会を開いて直接的に話し合い、改めて講座での学習を問い
直していくことも意味ある評価活動であり、学習支援の視点からも意味ある取り組みであ
る。

現在、区が実施しているネットワーク交流会を活動する区民にとっての自己評価の機会
として、また、区の事業としてのあり方や自主活動への支援策を再検討する機会として、
改めて設定し直すことが求められるだろう。

Ⅲ 質的評価のための視点とその取り組みの提案に向けて

1. インタビューの項目について

本協議会では、どのようにしたら学習者の質的变化を評価する、測る視点を明らかにすることができるか、について検討した。その結果、区の事業に参加し、その後も活動を継続している方を対象としたインタビューを行うことにより、数値では表すことが困難な意識や行動の変容を要因を見つけ出すことをめざした。

異なった活動をしている 3 人の方の協力を得て、合同のインタビューを実施した。合同としたのは、同様の質問に違った視点からの意見を聞くことで、さらなる気づきを得る可能性があることと捉え、インタビューを受ける方々にとってもプラスになると考えたからのことである。

検討の結果、主な質問項目と設定したものは次の通りである。

- 学び始めたきっかけは
- どのようなことを学んできたか
- 学んだことをどのようなかたちで活かしているか
- 学んだことによって起きた変化や感じた変化、または発見したことや気づいたことは
 - ・自分のものの見方や考え方
 - ・日常生活での行動
 - ・地域活動やサークル活動
 - ・家族や仲間との関係
- 変化のターニングポイント
- 学びを続ける中で出会った仲間や、「ともに学ぶ」ことについての考え

2. インタビューから見てきた評価の時期と評価の視点

学習に参加したきっかけや、その後の活動の状況をお聞きし、その内容を整理しつつ、評価の視点についての検討を重ねた。その中においては、時間の経過を踏まえることの必要性が明らかになるなど、以下の評価の視点が浮かび上がってきた。

(1) 講座に参加する前の評価視点

<視点 1 講座への参加動機>

受講前の意識や受講動機を確認することにより、受講以降の変化の状況を測る起点を明確にする。事業実施者としては、学習者の学習関心や事業を知った経緯等の情報を把握する機会ともなる。

(2) 参加した講座の開催中の評価視点

<視点 2 講座中の学びや気づきの整理と確認>

複数回の学習会（その形式は多様）で構成される講座の場合は、毎回の共通するシートによる振り返りを行い、学びや気づきについて文字化していく。

(3) 参加した講座終了時の評価視点

＜視点3 終了時点での意識の変化の確認と今後の活動への想いの確認＞

講座の終了時に、毎回のふり返レシートを基に、記載の文字量や内容をふり返りながら、気持ちや意識の変化などについて確認していくことで、自分の学びや活動について考えていく機会とする。とくに、なぜ継続した活動に関わっていかうとしたのかについての、自らの想いを明確にしていくことは、その後の活動展開への原動力となっていくのではないかと仮説につながる可能性がある。事業実施者としては、参加者が講座をどのように評価していたかをについて把握する機会となり、事業改善へのヒントを得る機会ともなる。

(4) 参加した講座終了の半年後（中間評価と表記）の評価視点

＜視点4 活動のふり返りと今後の方向性の確認＞

前述の通り今回のインタビューは、区の事業をきっかけに、その後、サークルなどで活動を継続している方を対象として行った。

継続活動への自らの想いを起点としながら、活動を進める中で組織内での人間関係や自身の役割の変化、また、どのような経緯からグループの中心的な役割を担うようになっていったのか、などについてふり返る。場合によっては、当初の活動への想いや目標の再設定、組織内の人間関係による葛藤などを明確にすることになり、活動の再スタートへの機会ともなる。事業実施者としては、活動継続者との関係のあり様や求められる支援について検討するとともに、参加者の変化のきっかけを把握する機会となる。

(5) 参加した講座等の終了後の1年後（ポスト評価と表記）の評価視点

＜視点5 これまでの意識や役割の変化と今後の方向性の確認＞

質的評価の視点として重要な学びの変化について明らかにするため、これまでの(1)～(4)までの全体の評価の取り組みを総合的にふり返り、自分の変化やその敬意について考える。可能であれば、協働での話し合いの場面を設定することで、今回実施した合同インタビューと同様に、相互の気づきの機会なることが期待される。学習者の変化そのものが学習プログラムの検証や、事業実施者の生涯学習推進についての評価として機能していくことにつながる可能性がある。

(6) 1年ごとの継続的评价（継続評価と表記）

＜視点6 人生や社会との関わり＞

継続評価を重ねることで、学びや活動が人生の充実や組織活動の展開にどのように反映されてきたのか（反映されない場合も含めて）、学習者自身が確認することの意義は大きい。学びや活動を活かす区民が増えていくことは、社会に対しても影響を与える可能性があるだろう。継続評価は事業の実施主体である区にとっても、事業の意義を確認すると

もに、事業に関わった担当職員や講師担当者にとっても、自分の役割を検証することにもつながる可能性がある。

(7) 評価の取り組み全体を通した評価の視点

<視点 7～9 全体を通して確認する視点>

学びや活動をふり返ることで、自らの意識や行動の変化を確認することは、さらなる学びや活動の展開にとって重要な意味を持つものである。ふり返りの際の視点について (1)～(7) の時期ごとに整理してきた。そこでは触れてはいなかったが、それぞれの時期において、共通して確認することにより一人ひとりの学習者の変化を把握するための視点を示すことで、インタビューから導き出した事項の整理とする。

<視点 7 活動継続の原動力>

<視点 8 自分にとっての生涯学習活動の意味>

<視点 9 今後の自分の理想像>

これらの視点から、長期に渡るふり返りを重ねることで、自らがどのようなことに喜びを感じ、やりがいを見出しているのかを明らかにすることで、質的評価につなげることになる。また、現在の活動の課題を踏まえ、どのようにしていきたいか、など、今後のことについて考えることで、現在の活動の評価と望む支援について明確にする契機ともなる。

おわりにー今後に向けての課題

約1年半にわたる今期の協議会においては、「はじめに」で触れたように、評価について学び合うことから始めた。学生の評価を役割としている大学教員、区民対象の事業を実施する NPO 法人等の団体職員を始め、自らの評価に関わる経験や意見を出し合ったことを踏まえ、合同インタビューの実施にたどりつくことができた。

インタビューでお聞きした内容は多岐にわたるものであり、3人の方々との関わりを持つ職員にとっても、初めて知ることが多々あったとのことだった。活動を継続している学習者こそ、時折立ち止まって、今までの歩みをふり返ることで、今後の方向性を再設定していくことの意味は大きいのではないだろうか。今回のインタビューは3人合同であることから、違いや共通点を見出す機会でもあったことと思われる。このような取り組みは、自らを評価の主体に育んでいく学び合いの営みと言えるのではないだろうか。

今後への課題としては、いくつかの基本的な評価シートの作成を挙げることができる。現在、使用しているシート類を基に、数量の把握とともに、質的評価に必要な項目を加えるなどにより、ブラッシュアップを図ることが求められるだろう。

検討を進める中で提案された具体的なシート類は、次のとおりである。

- ・事業を受講する時点での動機など、学びの起点を記入するシート
- ・毎回の講座の終了時に記入するふり返りシート

- ・ 事業終了時に記入するアンケート
- ・ 中間評価、ポスト評価、継続評価に向けたシート（了解くださった方が対象）

自治体で働く職員には、異動があれば定年もある。担当者が交代したとしても持続可能な評価の取り組みを展開していくには、仕組みとしての評価制度の構築が必要となる。

誰もが多忙なこの時代にあって、評価活動を行うための時間や評価の担い手の確保が大きな課題であることは間違いない。評価のための評価に陥らないよう、さらには学習活動の一環としての評価活動の担い手をどのように確保していくのか、今後の検討に期待するものである。

最後に、インタビューにご協力くださった3人の方々にお礼を申し上げ、報告をおわりとする。