

Guiding Principles for Evaluators

American Evaluation Association

評価者のための指針

(2004年改訂版)

アメリカ評価学会

平成 18 年 3 月

(財)農林水産奨励会
農林水産政策情報センター

Agriculture, Forestry, and Fisheries
Policy Research Institute

序 指針策定に当たっての了解事項

A．評価(Evaluation)は、計画、成果、人事、政策、実施、提案、技術、研究、理論、更に、評価ということそれ自体に対して様々な関心を持った人々がチームを組織して行う知的職業行為である。様々な関心が向けられる対象は、ここに列挙したものに限られるというものではない。本指針(Guiding Principles)は、広くあらゆる類の評価において適用され得る事項を取りまとめたものである。公共的なプログラムに対する外部評価については、ほとんどの場合、本指針は適用され得る。しかし、様々な評価者(evaluator(s))が実際に評価を行う様々な状況のすべてにきちんと適用できるような指針を策定することは不可能である。また、ときには何らかの理由によってガイドラインに沿って評価を実施することができないという状況の下で評価を実施するということもある。本指針は、そのようなケースが実際に起きた場合にもガイドラインに従うべきであると強いるつもりはない。しかし、そのような例外的ケースにおいては、その理由(例えば、法的にステークホルダー¹に対し情報提供が禁じられている等)を明確にすることが必要である。そして、そのような状況に置かれた評価者は、今後の評価をどう取り進めるべきか同僚と協議すべきである。

B．評価者の間にこれまで受けたトレーニングや経験、あるいは評価実施環境の違いを反映して評価の基本的な目的の捉え方に差異があり得る。この差異というのは、次のようなことを含んでいるが、これらに限られるというものではない。すなわち評価は、成果、人事、計画、組織、政府、消費者及び公共の利益のさらなる改良・向上のために行うものである。情報を踏まえた意思決定やさらなる変革のために行うものである、ステークホルダーからデータを収集し彼らを実際のプロセスに取り込むことによって、すべてのステークホルダーに当事者意識を持たせるために行うものである、新たな視点から物事を見ることがいかに刺激的であるということを経験させるために行うものである、等々様々な考え方がある。本指針は、これらの基本的な狙いの実現を助長することを目的として取りまとめられたものである。

C．本指針は、評価者が評価業務を行う際の手引きたらんとするものであると同時に、評価依頼者や一般市民が専門的評価者は評価をどのような基準に従って実施しているのだろうと考えているのに応えようとするものである。もちろん、現実の評価に当たって起こり得るあらゆる事態を想定した指針を示すということはとてもできることではない。とはいえ、指針は、何か間違っているとき、あるいはいずれも望ましくないがどちらかを選択しなければならないといった苦しい状況に直面したときに、こうす

¹ Stakeholder。通常、利害関係者と訳されているが、関心のある人を含む概念であることから「関係者」が適当であろう。

べきだということを示すガイドラインでもない。むしろ指針は、評価の専門家が日々の業務においてどう行動すべきかということを積極的に示すものでなければならぬ。

D. 指針を文書化する目的は、評価という専門的職業の継続的発展と評価者の社会化を促進することにある。本指針は、適切な評価業務の実施と評価の活用について評価専門家、評価の資金提供者、その他評価に関心を有する者の間で活発な議論が行われることを期待して取りまとめたものである。

E. 本指針においては、5 項目の指針が提起されているが、これらはそれぞれ別のものでなく、様々な形で相互に関連している。場合によっては、これら 5 項目は相互に矛盾あるいは対立することもある。したがって、評価を行う者は、相対立するいずれの指針に従うか決断しなければならないことがある。このような場合、評価者は、自らの価値観と状況認識に基づいて適切に判断しなければならない。どう判断すべきかはっきりしないときは、今後の取り進め方について自ら判断する前にどう解決すればよいか同僚にアドバイスを求めるべきである。

F. 本指針は、基準(standards)、指針、あるいは倫理規範(ethics)に関する AEA あるいはその前身 2 組織、つまり評価研究学会 (Evaluation Research Society) と評価ネットワーク (Evaluation Network) によってこれまでに取りまとめられた成果と置き換わるものである。ここで示された指針は、AEA の公式見解である。

G. 本指針は、評価者が採用している基準あるいは評価者が参画している本指針とは異なった他の規律 (disciplines) に取って代わろうとするものではない。

H. 5 項目の指針それぞれについてその基本的な意味を敷衍的に説明し、様々な評価現場への適用に当たっての手引きとして活用できるよう様々な表現で記述されている。これらの記述は、これらの指針の適用可能性をすべて網羅したものではなく、またこれに従わなかったからといって制裁するための根拠を与えるためのものであると捉えてはならない。

I. 本指針は、西側文化、特に米国の文化的背景において取りまとめられたものであり、これら欧米諸国での経験を強く反映したものとなっている。したがって、本指針の現実性あるいは妥当性について、欧米とは異なった文化の下ではもちろん、あるいは米国社会の中であっても独特の文化を保持するサブカルチャーの下では異なったものとなる。

J. 本指針は、評価という知的職業行為による自己検証の発展の一環をなすものであり、今後定期的に改定を重ねていくことが必要である。定期的改定のためのメカニズムとしては、年次総会での指針に関する公式レビューや基準の適用経験を集約するための

様々なフォーラムといったことがある。本指針は、定例的に、少なくとも5年ごとに、レビューや改定の要否についての検討がなされなければならない。本学会をあげてこれら指針に対する認識とその妥当性を維持していくために、全 AEA 会員の定期的改定に向けたプロセスへの参加が求められるところである。

指 針

A．システマティックな調査 (Systematic Inquiry) : 評価者は、データに基づいたシステマティックな調査を行うこと。

- 1．評価者は、自らが取りまとめる評価に関する情報の正確性と信頼性を確保するために、調査方法について最適であり、かつ技術的に最高水準のものとするよう最大限の努力をしなければならない。
- 2．評価者は、様々な評価に関する質問及びこれらの質問に答えるに当たって使用すると考えられる様々なアプローチについて、評価依頼者とともに、それぞれの短所と長所を調べなければならない。
- 3．評価者は、自らが用いる評価手法とアプローチを正確に、かつ、他者が評価者の仕事を理解し、解釈し更には批判できるように十分詳細に説明しなければならない。その際、評価とその結果の限界をはっきりと示さなければならない。評価者は、評価の過程において、調査によって明らかになった点をどう解釈するかに重大な影響を及ぼしかねない価値観、仮定、理論、手法、結果及び分析について、適切な方法によって検討しなければならない。このことは、評価の冒頭における評価概念の取りまとめから調査で明らかになった点の利用まで評価業務全般に関わることである。

B．評価業務実施能力 (Competence) : 評価者は、ステークホルダーに対し十分なる評価業務実施能力をもって応えること。

- 1．評価者（あるいは評価実施チームとして）は、評価において担当する業務について相応の教育を受けており、必要とされる能力とスキルを備え、経験を有していなければならない。
- 2．多様性に対する認識、適正な理解、敬意を確かなものにするために、評価者は、評価実施チームのメンバー全員がすぐれた異文化理解能力 (cultural competence) を保持していることを確実にしなければならない。異文化理解能力を持つ評価者とは、自分の文化の中での考え方に対する意識を持ち、異なった文化的背景を持つ参加者やステークホルダーの持つ世界観に対する理解をし、そして異なった文化を持つグループとともに作業にあたる際にはその場にふさわしい評価戦略やスキルを使う

ことができる者である。

多様性というのは、人種、民族、ジェンダー、宗教、社会経済的階層、あるいは評価に直接関連するその他の様々なファクターに係わるものである。

- 3．評価者は、自らの積んだ専門的トレーニングと評価業務実施能力の限度内で業務を行い、これらの限度を越える評価業務に携わってはならない。もし専門的トレーニングや能力を超える評価業務をせよという命令なり要求を受け、これを拒否できない場合、あるいは拒否するのは適当でない場合には、評価者は評価結果に関し想定し得る重要な限界を明確に示さなければならない。評価者は、自らに欠けている評価業務執行能力について、自ら努力するなり、そのような専門的能力を備えている者の協力を得て会得するよう努力を払わなければならない。
- 4．評価者は、評価の実施に当たって最高レベルの仕事を行えるよう常に自らの評価業務執行能力の維持向上に努めなければならない。継続的に専門家としての評価業務執行能力の向上を図る途としては、公的なコースワーク²やワークショップ、独学、自らの評価手法自体を評価してみることに、あるいは他の評価者と一緒に業務に当たり彼らのスキルや専門的知識を学び取ること等がある。

C．正直さ・誠実さ (Integrity / Honesty) : 評価者は、自らの行動で誠実さや正直さを示し、評価の過程すべてを通じて誠実であり正直であるよう努めること。

- 1．評価者は、評価実施に要するコスト、評価業務、方法論的限界、期待される成果、特定の評価業務により得られるデータの活用といった点について、評価依頼者や関係のステークホルダーと誠実に協議しなければならない。協議を持ちかけこれらの点を明確にする責任は、一義的には評価者が負うべきものであって、評価依頼者に押し付けるべきことではない。
- 2．評価者は、分担すべき評価業務の割当てを受け入れる前に、自らが先々評価業務と利害の対立を招く（あるいは対立が生ずるおそれのある）事柄に関与している場合、自らがその事柄において占めている役割なり関係を明らかにしなければならない。もし評価の過程で利害対立が生じた場合、評価報告書に利害対立をはっきりと記載しなければならない。
- 3．評価者は、評価に先立つ協議において取り決められた評価計画に加えられた変更をすべて記録しておかなければならない。もしこれらの変更が評価業務の範囲や評価結果に大きな影響を及ぼす可能性がある場合には、評価者は、評価依頼者やその他主要なステークホルダーに対して、適切な方法で（正当な理由がない限り、変更した計画に則して業務を続行せずに）変更点とそれが評価に及ぼす可能性のある影

² 一定のカリキュラムに基づいた学習

響について知らせなければならない。

4. 評価者は、評価実施とその結果に関する自らの、評価依頼者の、更にはその他ステークホルダーの関心と価値観を明らかにしておかなければならない。
5. 評価者は、実施している評価手順、データあるいは明らかになった事項について不正確に述べてはならない。合理的な範囲内で、他の人が彼らの業務を間違っ利用するのを防止し、あるいはこれを正さなければならない。
6. 評価者が自らの評価手順あるいは評価活動が誤った評価情報あるいは結論をもたらしかねないと判断したときは、その懸念とその理由をはっきりと評価依頼者に伝えなければならない。もし評価依頼者との協議によっても懸念が解消しないときは、評価者は評価の継続を断るべきである。もし評価の継続を拒否することが不可能あるいは不適切な場合は、当該評価者は、他に適切な方途がないかを同僚あるいは関係するステークホルダーと相談すべきである。(この場合考えられる方途としては、より上位の者との協議、評価結果への添状あるいは補遺の添付、あるいは最終報告文書への署名拒否等が考えられる。)
7. 評価者は、すべての評価に対する財政的な支援源と評価要請の出所を明らかにしなければならない。

D. 関係者に対する敬意 (Respect for People): 評価者は、調査に対する回答者、プログラム参加者、評価依頼者、その他評価に対するステークホルダーのセキュリティ、品位及び自尊心を尊重すること。

1. 評価者は、評価に関係する一連のつながりを持った重要なファクターを総合的に理解しようとしなければならない。評価結果に影響を及ぼしかねない一連のつながりを持ったファクターとしては、地理的条件、タイミング、政治的社会的情勢、経済状態、その他時を同じくして生起している関連性のある諸活動といったことがあげられる。
2. 評価者は、ともに評価に携わっている者に降りかかるおそれのあるリスクや危害及び負担、評価に参加することに関するインフォームドコンセント、及び評価参加者や依頼者に対する守秘義務の範囲と制限の伝達といったことに関し、最新の職業倫理、基準及び法令に従って行動しなければならない。
3. 評価の結果が評価依頼者あるいはステークホルダーの利益を損なう場合があるが、評価者は、評価の結果が否定的、又は批判的なものとなった場合にはその理由を詳しく示さなければならない。このような場合、評価者は、肯定的な点を見出すとともに、想定される不必要なマイナスの事態を軽減する方策を検討すべきである。も

もちろん、それらは評価の結果を歪めない範囲においてである。評価者は、評価あるいは特定の評価業務を実施することによってプラスの事態が見込まれる場合、先行きあり得るリスク、又はマイナスを考慮して、プラスが見込まれる業務を先行させるべきか否か慎重に判断しなければならない。このような事態は、可能な限り事前の評価依頼者との交渉時点で見極めておくべきことである。

4. 評価が何人かのステークホルダーの利害にとってネガティブな効果を与えることもあるということを認識し、評価者は、ステークホルダーの置かれている立場や彼らの自尊心を十分に尊重しつつ評価を実施し、かつその結果を彼らに伝えなければならない。
5. 評価者は、評価に協力する人々がその協力の見返りとして恩恵を受けられるよう、評価に当たって可能な限り社会的公正さを助長するよう試みる必要がある。例えば、評価に対して自らの意思でデータを提供し、あるいは評価に協力することに伴うリスク負担を覚悟した人々に安心感を与えるとともに、彼らが評価の結果何らかの利益を得る機会があるということを十分理解できるよう努力しなければならないということである。プログラムへの参加者に対しては、協力することによって彼らが受益できるサービスは、評価に対する協力度合いによって決まるものではないということをきちんと伝えなければならない。
6. 評価者は、評価に関係する人々の間にはその育った文化的環境、宗教、ジェンダー、障害、年齢、性的志向や民族性に伴う違いがあることを理解し尊重する責任がある。更に、評価計画に始まり、実施、分析、報告のすべての段階においてこれらの差異が及ぼす可能性を考慮に入れることも評価者の責任である。

E. 公共の福祉に対する責任 (Responsibilities for General and Public Welfare):

評価者は、評価に関連を有すると思われる一般的・公共的な利益と価値観の多様性を明確に述べ、配慮すること。

1. 評価者は、評価計画や評価報告に際してその見通し及び様々なステークホルダーの関心に配慮しなければならない。
2. 評価者は、現に評価の対象となっている事柄の当面の運営とか結果のみでなく、幅広く想定される事項、潜在的重要性と予想される副次的効果をも考慮しなければならない。
3. 民主主義社会において情報公開は極めて重要なことである。評価者は、直接的な関連を有するステークホルダーに対して守秘義務の遵守を条件として評価関連情報へのアクセスを認めなければならない。評価者は可能な限り、ステークホルダーに対して情報を積極的に公開するものとする。特定のステークホルダー向けに取りま

とめられる情報には当該ステークホルダーの関心に関連するすべての結果が盛り込まれていなければならない。また当該ステークホルダー以外のステークホルダー向けに取りまとめられた情報があれば、それについても触れなければならない。いかなる場合においても、評価者は、評価依頼者やその他のステークホルダーが評価のプロセスや結果を容易に理解できるよう、情報を簡潔に取りまとめるよう努力しなければならない。

4．評価者は、評価依頼者の要求とそれ以外の要求とのバランスを維持しなければならない。評価依頼者は、評価コストの負担あるいは評価の実施要求を行うので、評価者は、評価依頼者と不可避免的に特別な関係を持たざるを得ない。このような特別な関係により、評価者は、それが実行可能であり、またそうすることが適切な場合には、合理的な評価依頼者の要求に応えるよう努力しなければならない。しかし、評価依頼者の利害が他の人々の利害と対立し、場合によってはシステムティックな調査、評価者の評価業務実施能力、誠実、他人に対する敬意といった評価者の遵守すべき義務とすら対立することがある。このような時、評価依頼者と評価者の特別な関係の故に評価者がむずかしい局面に立たされるということがある。このような場合、評価者は、そのような状況を明確にして評価依頼者や関係するステークホルダーと協議し、可能であればその解決策を見出すべきである。そして、解決策が見つからない場合、評価業務を継続するのが適当か否かを判断しなければならない。もし、問題は解決できないものの、評価を継続することとなった場合には、評価結果には重要な制約が課せられることになることを明確に示さなければならない。

5．評価者には、公共的な関心事や公共の利益を考慮する義務がある。特に評価コストが公的資金によってまかなわれている場合、このような義務はとりわけ重要である。しかし、どのような評価においても、公共の利益に対する明白な脅威を無視してはならない。公共的関心事や公共の利益がある特定の集団（評価依頼者や評価コストの負担者をも含む）の関心事や利益と同じということは滅多にないことから、評価者は、常に特定のステークホルダーの関心事の分析にとどまらず、社会全体の福祉を考慮しなければならないということがしばしばあるだろう。

背 景

アメリカ評価学会(AEA)は、1986年に評価ネットワーク(Evaluation Network; ENet)と評価研究学会(Evaluation Research Society; ERS)の統合により誕生した組織である。統合前、ERSは、プログラム評価に関する規範を取りまとめ、1982年に「プログラム評価の新しい方向(New Direction for Program Evaluation)」を刊行していた。また、ENetとERSは、それぞれ他の団体が評価ガイドラインを策定するの

を支援していた。しかし、これらの規範やガイドライン、指針は、いずれも AEA によって正式に採択されず、さりとて他の倫理綱領、基準、指針といったものが策定されたわけでもなかった。その後何年間か、何らかの指針が必要だということが AEA 理事会及び会員の間で議論されてきた。David Cordary 会長の下で 1992 年に、AEA としてこの問題について詳しく研究するべきか否かを検討するために臨時委員会(委員長 Peter Rossi)が設置された。同委員会は、1992 年 11 月 4 日付けで AEA 理事会に対し、AEA としてこの問題について取組むべきであるという報告を提出した。この報告を受けて AEA 理事会は、報告提出と同日付で、評価者向けの指針案を策定するためのタスクフォースを設置した。このタスクフォースのメンバーは次のとおりである。

William Shadish：メンフィス州立大学(Memphis State University。テネシー州)(座長)

Dianna Newman：NY 州立大学アルバニー校(University of Albany/SUNY)

Mary Ann Scheirer：民間評価事業者

Chris Wye：公共行政アカデミー(National Academy of Public Administration)

AEA 理事会がタスクフォースに委ねた任務は、特殊的な業務実施基準案の策定でなく、包括的な指針案の策定である。タスクフォースは検討の結果を 1994 年に提出した。

タスクフォースでの検討経過

タスクフォースは、他の専門家団体の評価に関連した文書をレビューし、メンバーそれぞれが指針素案を取りまとめ他のメンバーに回付した。素案及びそれを基に座長が取りまとめた原案について何回か議論を重ね、修正を加えていった。1993 年には理事会が開催される都度、タスクフォースでの検討状況が報告された。同年 9 月には AEA 会員の意見を徴するために全会員に指針案が送付され。更に、AEA の 1993 年度総会において 3 つのシンポジウムが開催され原案について討議が行われた。同年 12 月、タスクフォースは、会員から寄せられた意見を検討し、その結果を踏まえて 1994 年 1 月に最終案をまとめ、理事会に提出した。1994 年 1 月の理事会においてこの指針案を会員投票に付することとされた。

タスクフォースでまとめられた基準 5 項目

タスクフォースのメンバーは、評価に対する関心や職業も様々で、このようなメンバーからなるタスクフォースが下記の指針 5 項目について合意に達したということは特記されるべきことである。

- A. システマティックな調査：**評価者は、評価されている事柄について、データに基づいたシステマティックな調査を行うこと。

- B．**評価業務実施能力**：評価者は，ステークホルダーに対し十分な評価業務実施能力をもって応えること。
- C．**正直さ・誠実さ**：評価者は，評価の全過程において正直かつ誠実であること
- D．**関係者に対する敬意**：評価者は，評価の過程で接触する回答者，プログラム参加者，評価依頼者，その他評価のステークホルダーのセキュリティ，品位及び自尊心を尊重すること
- E．**公共の福祉に対する責任**：評価者は，評価に関連を有すると思われる一般的・公共的な利益と価値観の多様性を明確に述べ，配慮すること。

レビューに関するタスクフォースの勧告

タスクフォースは，AEA 理事会に対して，今後も引き続き本指針の充実を図るとともに，その普及のための体制を確立するよう勧告している。その中で少なくとも 5 年ごとに AEA として正式なレビューを行うべしとしている。基準については AEA が行った EvalTalk 調査，パネルでのレビュー，カナダ及びオーストラリアの評価学会の定める倫理指針との比較等の結果を踏まえて 1999 年に見直しが行われた。AEA 理事会は，2000 年に指針見直しを確認しその普及拡大に努めたが，指針そのものは改訂されなかった。

2002-03 年のレビューと改定の経過

2002 年 1 月，AEA 理事会は，常設の倫理委員会(Ethics Committee)に対して指針の見直し作業の促進を指示し，その過程で会員すべてに対し数回にわたり意見提出の機会を設けた。2002 年春の理事会で見直し計画を了承し，その後の数ヵ月をかけて見直し作業が行われた。この一連の作業は，オンラインでの会員調査(回答数 413)，2002 年評価大会の参加者約 40 名を集めての「タウンミーティング」，AEA 会員から寄せられた，あるいは AEA 機関誌である「American Journal of Evaluation」誌に掲載された倫理問題に関連した評価者の経験談等を踏まえて行われた。オンライン調査，タウンミーティング，経験談に関する詳細は，2003 年 1 月 18 日に AEA 理事会に提出された“A Review of AEA's Guiding Principles for Evaluators (「評価者のための AEA 指針のレビュー」)”に掲載されている。

2003 年，倫理委員会は引き続き意見の提出を歓迎していた。特に AEA の多様性委員会(Diversity Committee)，多様性創出イニシアティブ(Building Diversity Initiative)，多面的倫理に関する係争問題関心グループ(Multi-Ethics Issues Topical Interest Group)の意見を待っていた。指針改定第 1 次案は，2002 年，2003 年の 2 カ年に会員から寄せられた回答を反映して倫理委員会で取りまとめられた。改定第 2 次案の作成に当たっては 12 件のレビューが寄せられ，これを反映した改定第 2 次案が

2003年の総会に提出された。これにはタウンミーティング参加者約25名が一致した見解が反映されており、第3次かつ最終版改定案については2004年2月の理事会で会員による承認手続きに回すことが決定された。最終的には、2004年7月に会員により承認された。

2002年倫理委員会のメンバーは、次のとおりである。

Doris Redfield : アパラチア教育研究所 (Appalachia Educational Laboratory)(委員長)

Deborah Bonnet : ルミナ教育財団(Lumina Foundation for Education)

Katherine Ryan : イリノイ大学アーバナ・シャンペイン校 (University of Illinois at Urbana-Champaign)

Anna Madison : マサチューセッツ大学ボストン校 (University of Massachusetts, Boston)

2003年、委員会は、引き続き改訂版検討期間中継続することとされた。

Deborah Bonnet : ルミナ教育財団(Lumina Foundation for Education)(委員長)

Doris Redfield : アパラチア教育研究所(Appalachia Educational Laboratory)

Katherine Ryan : イリノイ大学アーバナ・シャンペイン校 (University of Illinois at Urbana-Champaign)

Gail Barrington : バーリントン調査グループ社(Barrington Research Group, Inc.)

Elmima Johnson : 国立科学財団(National Science Foundation)

(参考資料)

米国では、評価者のための指針が定められ、評価参加者、プログラム参加者等に対する配慮事項等が細かく記されているのとは異なり、わが国の評価においては、資料1及び2にあるように、評価の「客観的かつ厳格な実施」を推進することが求められている。アンダーラインは、当センターで付けたものである。

(資料1) 行政機関が行う政策の評価に関する法律

(平成13年6月29日法律第86号、最終改正 平成15年法律第23号)

第一条 この法律は、行政機関が行う政策の評価に関する基本的事項等を定めることにより、政策の評価の客観的かつ厳格な実施を推進しその結果の政策への適切な反映を図るとともに、政策の評価に関する情報を公表し、もって効果的かつ効率的な行政の推進に資するとともに、政府の有するその諸活動について国民に説明する責務が全うされるようにすることを目的とする。

(政策評価の在り方)

第三条 行政機関は、その所掌に係る政策について、適時に、その政策効果(当該政策に基づき実施し、又は実施しようとしている行政上の一連の行為が国民生活及び社会経済に及ぼし、又は及ぼすことが見込まれる影響をいう。以下同じ。)を把握し、これを基礎として、必要性、効率性又は有効性の観点その他当該政策の特性に応じた必要な観点から、自ら評価するとともに、その評価の結果を当該政策に適切に反映させなければならない。

2 前項の規定に基づく評価(以下「政策評価」という。)は、その客観的かつ厳格な実施の確保を図るため、次に掲げるところにより、行われなければならない。

一 政策効果は、政策の特性に応じた合理的な手法を用い、できる限り定量的に把握すること。

二 政策の特性に応じて学識経験を有する者の知見の活用を図ること。

(総務省が行う政策の評価)

第十二条 総務省は、二以上の行政機関に共通するそれぞれの政策であってその政府全体としての統一性を確保する見地から評価する必要があると認めるもの、又は二以上の行政機関の所掌に係る政策であってその総合的な推進を図る見地から評価する必要があると認めるものについて、統一性又は総合性を確保するための評価を行うものとする。

2 総務省は、行政機関の政策評価の実施状況を踏まえ、当該行政機関により改めて政策評価が行われる必要がある場合若しくは社会経済情勢の変化等に的確に対応す

るために当該行政機関により政策評価が行われる必要がある場合において当該行政機関によりその実施が確保されないと認めるとき、又は行政機関から要請があった場合において当該行政機関と共同して評価を行う必要があると認めるときは、当該行政機関の政策について、政策評価の客観的かつ厳格な実施を担保するための評価を行うものとする。

- 3 前二項の規定による評価は、その対象とする政策について、その政策効果を把握し、これを基礎として、必要性、効率性又は有効性の観点その他政策の特性に応じた必要な観点から、行うものとする。

(資料2) 政策評価に関する基本方針(平成17年12月16日閣議決定)

政策評価に関する基本計画の指針

1 政策評価の実施に関する基本的な方針

(1) 政策評価の実施に関する基本的な考え方

政策評価は、各行政機関が所掌する政策について、適時に、その政策効果を把握し、これを基礎として、必要性、効率性又は有効性の観点その他当該政策の特性に応じた必要な観点から、自ら評価を行うことにより、政策の企画立案や政策に基づく活動を的確に行うための重要な情報を提供するものであり、政策の決定とは異なるものである。政策評価は、これを「企画立案(Plan)」、「実施(Do)」、「評価(See)」を主要な要素とする政策のマネジメント・サイクルの中に制度化されたシステムとして明確に組み込み、その客観的かつ厳格な実施を確保し、政策評価の結果を始めとする政策評価に関する一連の情報を公表することにより、政策の不断の見直しや改善につなげるとともに、国民に対する行政の説明責任の徹底を図るものである。

政策評価が政策のマネジメント・サイクルに組み込まれ、このサイクルが有効に機能することにより、政策の質の向上がもたらされるとともに、併せて行政の政策形成能力の向上や職員の意識改革が進み、これらにより、国民本位の効率的で質の高い行政や国民的視点に立った成果重視の行政が実現されることとなる。さらに、政策評価に関する一連の情報の公表によって、国民に対する行政の説明責任の徹底が図られることにより、政策やそれに基づく活動についての透明性が確保され、ひいては行政に対する国民の信頼の向上が図られることとなる。

政府は、このような政策評価制度の目的を政府全体としての的確に実現していくため、法及び本基本方針等に基づき制度の全政府的な実施を確保しつつ、各行政機関におけるそれぞれの政策の特性等に応じた効果的な取組を政策評価の重点化・効率化を図りながら進めていくとともに、政策評価の実施の過程を通じて制度の改善・発展を図っていくものとする。

翻訳を終えて

平成 17 年 11 月にミシガン州立大学の Suvedi 教授が来日したのに合わせて、当センターと農林水産政策研究所、全国農業改良支援協会とで、プログラム評価に関するミーティングを持った。そのとき、教授から、米国においても、「評価は、一部の人たちにとって、とても恐ろしい存在である場合がある。例えば、プログラムのマネジャーたちは、自分のプログラムについて、評価があると聞くと不安な気持ちになることがある。評価によって、プログラムの「合格」、「不合格」が決められ、自分の仕事に否定的な影響が出るのではないかと心配になるようだ。このような評価に対する恐怖に対しては、プログラム評価（program evaluation）の文化を紹介し、その目的がプログラムの向上・改善であることを教えなければならない。評価は、私たちにプログラムの進行状況を教え、それを公に伝えてくれるものであり、それらの向上を継続していくために必要なものであると信じている。」との発言があった。

このとき、わが国では、法律で「評価の客観的かつ厳格な実施」が求められていることを紹介した。後日、教授から米国評価学会から“Guiding Principles for Evaluators”が出されているので、日本で議論をする上で参考になるのではないかとのメールを頂きた。

わが国の評価に客観的かつ厳格な実施、特に厳格な実施を求める考え方は、事業（プログラム）の責任者（課長など）に必要以上にプレッシャーを与えるものになっていないか気がかりである。また、業績測定（performance measurement）において、「厳格な実施」を求めると、目標設定において、意欲的な目標を設定することとにためたいを感じる行政官がいても不思議ではない。

評価に当たっての基本的な姿勢であるので、広く議論して欲しいと願って、米国評価学会の許可を得て、翻訳したものである。わが国において、評価のあり方について議論を行う上での参考になれば幸いである。

平成 18 年 3 月

（財）農林水産奨励会 農林水産政策情報センター

原文は、<http://www.eval.org/Publications/GuidingPrinciples.asp> にある。

翻訳に関するご意見は、当センター谷口（taniguchi@affpri.or.jp）にお願いしたい。