

特集：地域保健活動における評価の現状と課題

保健師の現任教育に関する評価の現状と課題

成木弘子, 奥田博子, 米澤純子

国立保健医療科学院 公衆衛生看護部

Current Status and Issues in Evaluation of Public Health Nurse In-Service Training

Hiroko NARUKI, Hiroko OKUDA, Junko YONEZAWA

Department of Public Health Nursing, National Institute of Public Health

抄録

国立保健医療科学院の保健師の現任教育に関連する短期研修の中で、ベテラン期にある行政保健師等に対して実施している「看護管理者（実務者）研修」「公衆衛生看護中堅者研修」を取り上げ、研修生の自己評価表を用いて研修の効果を検討し、公衆衛生看護管理研修の評価の現状と課題を考察した。その結果、研修終了時における研修の評価は高い状況であったが、課題としてアンケート形式の検討、評価時期の検討、フォローアップ調査の活用が必要であると考えられた。

キーワード： 保健師, 現任教育, 評価, 地域保健, 管理者, 中堅者

Abstract

Among the short-term training programs related to in-service training of public health nurses at the National Institute of Public Health (NIPH), this study was performed to evaluate “Training for Public Health Nurse Managers (Practitioners)” and “Training for Mid-Level Public Health Nurses,” which are offered to experienced government public health nurses. The effects of these training programs were examined using self-evaluation questionnaires completed by the trainees. The current status and issues regarding these public health nursing management training programs were examined. The evaluation of these training programs at completion was high. However, it is necessary to review questionnaire formats and timing, as well as to utilize follow-up research to evaluate such programs.

keywords: evaluation, community health care services, public health nurse, management

I. はじめに

本格的な少子超高齢社会、価値観の多様化などの社会の変化に応じて、地域保健の課題も医療制度改革、健康危機管理など、新しい健康課題への対応が求められている。このような中、行政保健師の配置状況や業務内容も変化し、新しい健康課題への対応能力などの向上が必要となっている。特に、公衆衛生看護領域における公衆衛生看護管理者・中堅者の保健師（以下、ベテラン期の保健師）は、保健師の人材育成能力を含め、様々な能力の向上が求められ

ている^{1, 2)}。また、より効果的な研修内容と改善して行くために、研修の評価のあり方を明らかにすることが必要であるとされている³⁾。

保健医療科学院公衆衛生看護部（以下、当部）では、このような時代の要請に対応しつつ、ベテラン期にある行政保健師等に対する能力向上を目指した研修を実施している。本稿では、当部として実施している「公衆衛生看護管理者研修（実務者）」「公衆衛生看護中堅者研修」を取り上げ、これらの研修生に対して実施した研修自己評価表を用いて研修の効果を検討し、公衆衛生看護管理研修の評価の現状

〒351-0197 埼玉県和光市南2-3-6

2-3-6 Minami, Wako-shi, Saitama, 351-0197, Japan.

E-mail : naruki@niph.go.jp

研修全体の評価	満足度	良かった, 概ね良かった, あまり良くなかった, 全く良くなかった
	業務に役立つか	とても役立つ, 概ね役立つ, あまり役に立たない, 全く役に立たない
	カリキュラム構成	良かった, 概ね良かった, あまり良くなかった, 全く良くなかった
	開催期間・日数	現状で良い, 長い, 短い
目標達成度	目標1	良くなった, 変化なし, 悪くなった
	目標2	良くなった, 変化なし, 悪くなった
	目標7	良くなった, 変化なし, 悪くなった

図1. 評価項目と内容

と課題を考察したので報告する。

II. 対象および方法

当部が担当している短期研修の内、「公衆衛生看護管理者研修（実務者）」および「公衆衛生看護中堅者研修」の受講者へ研修終了時に実施している記名式自己評価を分析対象とした。前者は平成19—20年度に受講した88名であり、後者は平成18—20年度に受講した92名である。研修終了時の評価の為のアンケート項目は、研修全体に関する4項目、研修の事前及び事後の知識・技術レベルの変化を各研修の目標から検討した5～7項目である（図1）。本報告ではこれらの項目の割合の変化に関して評価を行った。

III. 結果

1. 研修の概要

当部が担当している短期研修は、自治体に勤務する管理的立場の保健師を対象とした「公衆衛生看護管理者研修」と、中堅の立場の保健師等を対象とした「公衆衛生看護中堅者研修」を10年以上実施している。また、社会の変化に対応し、本年からは管理者研修の一貫として、人材育成に関する研修を実施することとなった。そのため、管理者を対象とした「公衆衛生看護管理者研修」は、これまで実施してきた「公衆衛生看護管理者研修」を「公衆衛生管理者研修（実務者）」とし、人材育成に関しては、「公衆衛生看護管理者研修（人材管理）」とした。本報告では、「公衆衛生看護管理者（実務者）」および「公衆衛生看護中堅者研修」を取り上げたので、その概要を以下に述べる。

1) 公衆衛生看護管理者研修（実務者）

（以下、管理研修）

自治体に勤務する管理的立場にある保健師を対象とし、40名を定員として、5月末から6月半ばにかけて15日間の研修を実施している。

(1) 目的, 一般目標, 到達目標

研修目的は、「公衆衛生看護管理者として効果的な活動が展開できるように必要な、管理に関する理論や活動計画・評価などの知識や技術を習得する」であり、一般目標

は、自治体における公衆衛生看護管理者の役割を総合的に理解し、業務に活用することができる」である。また、到達目標は図4に示した。

(2) 研修内容（図2）

研修は講義57時間、演習25.5時間、その他7.5時間の全90時間で構成されており、最新の公衆衛生の動向として新型感染症、生活習慣病対策、危機管理、児童虐待等の講義、自らの地域の健康課題と保健活動を見直し改善できる力量形成として、保健活動の企画立案・評価についての講義と演習、またプレゼンテーション、ディベートの講義・演習を取り入れることにより、自らの保健活動を効果的にプレゼンテーションするための力量形成を図っている。

2) 公衆衛生看護中堅者研修（以下、中堅研修）

自治体などに勤務する保健師等で、中堅の立場にある方を対象とし、30名を定員として、8月末から7日間、翌年1月に3日間、計10日間の研修を実施している。

(1) 目的, 一般目標, 到達目標

この研修の目的は、「中堅的立場にある保健師等が、必要とされる技術及び知識を理解し、地域のニーズに応じた必要な地域ケアシステムの開発や、総合的な調整が実施できる能力を習得する」とし、一般目標は、「中堅保健師等に求められる役割を理解し、地域のニーズに応じた必要な地域ケアシステムを開発し、総合的な調整が実施できる能力を修得する」である。より下位の到達目標は、図5、図6に示す通りである。

(2) 研修内容（図6）

研修は講義23時間、演習32時間、その他5時間の全60時間で構成されている。地域ケアシステム化の概念および推進のあり方についての講義、地域ケアシステム化の手法としての計画・実施・評価について演習を実施している。

本研修は、期間を9月と1月に分けて実施することによって、前半の演習では、システム化を視点とした評価計画まで含めた事業計画を立案し、各自自治体に戻り自ら立案した事業計画を何らかの形で実践し、後半の演習でその実践報告を行う。期間を分け、実践課題を持つことによって、実践力を引き出し、中堅者の力量形成を図っている。

	9:20-10:50	11:00-12:30	13:20-14:50	15:00-16:30
1日目	開講式(10時)	オリエンテーション	公衆衛生看護の動向と課題①(グループワーク)	
2日目	在宅ケアシステム構築と看護職の役割	児童虐待と保健師活動	公衆衛生看護管理者の役割	
3日目	文献検索の方法	公衆衛生看護行政の動向	公衆衛生看護活動のあり方	
4日目	保健活動の評価		地域行政と保健福祉計画	
5日目	保健活動の企画立案		現任教育の実際	
6日目	演習①②		演習③④	
7日目	公衆衛生看護管理の理論		演習⑤⑥	
8日目	医療監視と公衆衛生		現任教育のあり方	
9日目	演習⑦⑧		保健活動の評価の実際	演習⑨
10日目	演習⑩⑪		演習の発表⑫	ディベートオリエンテーション
11日目	ディベート準備		医療制度改革と地域保健活動	
12日目	生活習慣病対策(特定保健指導)		ディベート	
13日目	リスクマネジメントと管理者の役割	公衆衛生看護の動向と課題②(グループワーク)	女性のからだと運動	
14日目	リーダーシップ論		プレゼンテーション手法	
15日目	明るい公衆衛生	まとめ	閉講式	

図2. 平成21年度公衆衛生看護管理者研修(実務者)時間割

	9:20-10:50	11:00-12:30	13:20-14:50	15:00-16:30
1日目	開校式	オリエンテーション	グループワーク	
2日目	地域ケアシステムと保健師活動		組織運営論・管理論	新型インフルエンザ対策とリスクコミュニケーション
3日目	インターネットによる情報検索	演習	演習	
4日目	演習		県・市における地域保健活動の実際	地域ケアシステム活動の実際
5日目	演習		保健活動のモニタリング・評価	
6日目	演習		保健活動とマーケティングー地域診断への活用	演習
7日目	社会システムづくりとコーディネート力		演習	前期まとめ・後期にむけて
8日目	後期オリエンテーション	現任教育と中堅保健師の役割	演習	
9日目	演習		演習	公衆衛生看護行政の動向
10日目	プレゼンテーションと印象管理		試験・まとめ・閉校式	

図3. 平成21年度公衆衛生看護中堅者研修時間割

一般目標	自治体における公衆衛生看護管理者の役割に関して総合的な理解を深め、業務に活用することができる
到達目標1	公衆衛生看護の動向を理解し、部下に伝えることができる
到達目標2	保健計画の策定過程で重視すべき点を理解し、公衆衛生看護管理者の役割について説明できる
到達目標3	自らの活動・事業の評価ができる
到達目標4	人材育成のための体制、方法について説明できる
到達目標5	コーチングのスキルを理解し、使うことができる
到達目標6	効果的なプレゼンテーションができる

図4. 平成19, 20年度公衆衛生看護管理者研修(実務者)の研修目標

一般目標	地域に必要なケアシステムを開発し、総合的な調整が実施できる能力を習得する
到達目標 1	住民のニーズや地域の情報を的確に把握できる
到達目標 2	関係者（機関）の実態を把握し、分析することができる
到達目標 3	システム化の目的、目標を明確にできる
到達目標 4	住民および関係者の参加への働きかけができる
到達目標 5	施設内外との共有・合意のための場を設定することができる
到達目標 6	プレゼンテーションができる
到達目標 7	協働への合意に向けた働きかけができる
到達目標 8	システム化へ向けた活動のプロセスを見直すことができる

図 5. 平成19年度公衆衛生看護中堅者研修の研修目標

一般目標	中堅保健師に求められる役割を理解し、地域のニーズに応じた必要な地域ケアシステムを開発し、総合的な調整が実施できる能力を修得する
到達目標 1	公衆衛生行政の動向を踏まえ、中堅保健師に求められる役割を述べることができる
到達目標 2	地域のニーズに応じた必要なケアシステムを明らかにすることができる
到達目標 3	地域ケアのシステム化の手法および評価のあり方を説明することができる
到達目標 4	プレゼンテーションの理論を踏まえ実施することができる
到達目標 5	地域ケアのシステム化のための計画策定、実施、評価の一連のプロセスを実施できる

図 6. 平成20年度公衆衛生看護中堅者研修の研修目標

2. 各研修の評価

「管理者研修」および「中堅者研修」の研修評価について、受講者のアンケートから、結果について以下に述べる。

1) 管理者研修

(1) 研修の全体評価

①満足度

各年度、「良かった」、「概ね良かった」と評価する回答が最も多い。平成19, 20年度は、「良かった」、「概ね良かった」が100%であるのに対し、平成18年度は「あまり良くなかった」が3割に達する点は、その理由として、「最新の情報がほしい」、「ディベートやケースメソッドなどの演習は、講師の考えや、総括的なまとめがほしかった」、「他分野合同プログラム（医療計画）に関する意図、学びが不明」など、具体的なプログラム内容に対する改善を要望する意見があった。

②業務に役立つか

研修内容の業務への活用については、「役に立つ」と、100%の回答が得られた。

③カリキュラム構成

各年度、「良かった」、「概ね良かった」と評価する回答が最も多い。平成19, 20年度は、「良かった」、「概ね良かった」の双方を合わせると100%の評価であるのに対し、平成18年度は「あまり良くなかった」という回答者が1割に達する。その理由としては、「演習プログラムにばらつきがあった」、「評価演習が、集中してできないため理解がすすみにくい」などであった。

⑤開催期間、日数

研修期間、日数の妥当性については、各年度とも「現状で良い」という回答が最も多い。「長い」という理由では、「管理職者が3週間職場を離れるのには長すぎる」、「より期間が短ければ、受講可能な保健師層が広がる」といった、本務への影響に関するものである。一方、「短い」という回答理由では、「内容が盛りだくさんであるため時間不足」といった、理解のために時間が不足しているという理由であった。

(3) 目標到達度（自己評価）

研修目標に対する自己評価については、平成18年度においては、期待度と達成度について、確認している。“大いに期待”する目標は、「評価」29人（69%）であり、次いで「公衆衛生動向の理解」、「保健活動企画、計画」がそれぞれ27人（64%）であった。“十分に達成”できた内容は「管理者の役割」16人（38%）、「公衆衛生動向の理解」、「保健活動企画、計画」がそれぞれ15人（36%）、「評価」14人（33%）と続く。期待度の最も高かった「評価」について、“達成できず”との回答者が6人（14%）であった。期待に対し、到達は困難であった結果がうかがわれる。（表1）

平成19, 20年度においては、目標の設定に対し、研修前後での変化として質問した。結果、一般目標に対し、平成19年度36人（81.8%）、平成20年度40人（90.9%）が“良くなった”と自己評価しており、研修目標を到達し、修了していることがうかがえる。（なお、平成19年度の“到達目標3”の「良くなった」が16人（36.4%）と低く、「無回

表1. 平成19年度；公衆衛生看護管理者研修（実務者）受講者の事前、事後の知識・技術レベルの変化

	一般目標		到達目標1		到達目標2		到達目標3		到達目標4		到達目標5		到達目標6	
	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%
1. 良くなった	36	81.8%	37	84.1%	38	86.4%	16	36.4%	35	79.5%	39	88.6%	37	84.1%
2. 変化なし	6	13.6%	3	6.8%	2	4.5%	1	2.3%	6	13.6%	2	4.5%	2	4.5%
3. 悪くなった	1	2.3%	3	6.8%	2	4.5%	2	4.5%	1	2.3%	1	2.3%	2	4.5%
無回答	1	2.3%	1	2.3%	2	4.5%	25	56.8%	2	4.5%	2	4.5%	3	6.8%
合計	44	100.0%	44	100.0%	44	100.0%	44	100.0%	44	100.0%	44	100.0%	44	100.0%

表2. 平成20年度；公衆衛生看護管理者研修（実務者）の事前、事後の知識・技術レベルの変化

	一般目標		到達目標1		到達目標2		到達目標3		到達目標4		到達目標5		到達目標6	
	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%
1. 良くなった	40	90.9%	40	90.9%	38	86.4%	40	90.9%	40	90.9%	43	97.7%	29	65.9%
2. 変化なし	4	9.1%	3	6.8%	5	11.4%	3	6.8%	2	4.5%	0	0.0%	2	4.5%
3. 悪くなった	0	0.0%	1	2.3%	1	2.3%	1	2.3%	1	2.3%	1	2.3%	1	2.3%
無回答	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	2.3%	0	0.0%	12	27.3%
合計	44	100.0%	44	100.0%	44	100.0%	44	100.0%	44	100.0%	44	100.0%	44	100.0%

表3. 平成19年度；公衆衛生看護中堅者研修の事前、事後の知識・技術レベルの変化

	一般目標		到達目標1		到達目標2		到達目標3		到達目標4		到達目標5		到達目標6		到達目標7		到達目標8	
	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%
1. 良くなった	22	71.0%	16	51.6%	19	61.3%	23	74.2%	17	54.8%	16	51.6%	17	54.8%	17	54.8%	23	74.2%
2. 変化なし	7	22.6%	13	41.9%	10	32.3%	6	19.4%	12	38.7%	12	38.7%	11	35.5%	10	32.3%	5	16.1%
3. 悪くなった	1	3.2%	2	6.5%	2	6.5%	2	6.5%	2	6.5%	3	9.7%	3	9.7%	4	12.9%	3	9.7%
無回答	1	3.2%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
合計	31	100.0%	31	100.0%	31	100.0%	31	100.0%	31	100.0%	31	100.0%	31	100.0%	31	100.0%	31	100.0%

表4. 平成20年度；公衆衛生看護中堅者研修の事前、事後の知識・技術レベルの変化

	一般目標		到達目標1		到達目標2		到達目標3		到達目標4		到達目標5	
	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%
1. 良くなった	27	79.4%	30	88.2%	28	82.4%	27	79.4%	28	82.4%	29	85.3%
2. 変化なし	4	11.8%	3	8.8%	3	8.8%	5	14.7%	2	5.9%	3	8.8%
3. 悪くなった	2	5.9%	1	2.9%	3	8.8%	1	2.9%	3	8.8%	1	2.9%
無回答	1	2.9%	0	0.0%	0	0.0%	1	2.9%	1	2.9%	1	2.9%
合計	34	100.0%	34	100.0%	34	100.0%	34	100.0%	34	100.0%	34	100.0%

答」25人（56.8%）とあるのは、調査アンケートの印刷ミスにより、この項目回答が記載されていない調査表があったため、無回答が多くなっている。）（表2）

2) 中堅者研修

(1) 研修の全体評価

①満足度

各年度、「良かった（平均75.4%）」「概ね良かった（平

均24.7%）」であり、満足と評価する回答が多い。

②業務に役立つか

全年度において、研修内容の業務への活用については、「とても役に立つ」、「概ね役に立つ」を合わせると100%の回答が得られ、研修の有用性が確認できた。

③カリキュラム構成

各年度、「良かった（平均42.8%）」「概ね良かった（平均19.3%）」と評価する状況であった。

④開催期間, 日数

研修期間, 日数の妥当性については, 各年度とも「現状で良い」とするものが平均87.6%と最も多い。「長い」という理由では, 「実務を離れる期間の限界」という, 管理者研修と同様に, 研修参加そのものが, 本務へ及ぼす影響を懸念するものである。一方, 「短い」という回答理由では, 「演習の理解, 達成のためには時間不足」, 「講義(理論)についても, もっと聞きたい」などの理由であった。

(2) 目標到達度(自己評価)

研修目標に対する自己評価については, 平成18年度においては, 期待と達成度として確認している。「大いに期待」する目標として最も高かったものは, 「システム化の目的, 目標の明確化」23人(82%)であり, ついで, 「システム化に向けた活動プロセスの見直し」21人(75%)であった。これら期待度の高さに対し, 「十分に達成」できたとする回答が, それぞれ, 15人(54%), 13人(46%)と, 達成度においても他の目標よりも高い結果であった。研修への期待と成果が, 研修の主目標としているシステム化の理解にあることがわかる。(表3)

平成19, 20年度においては, 各年度の研修目標に対し, 研修前後での変化を確認した。結果, 一般目標に対し, 平成19年度22人(71.0%), 平成20年度27人(79.4%)が「良くなった」と自己評価している。なお, 両年度とも, 事前事後において, 「悪くなった」という回答者が, 数%の比率でみられるが, 個別のアンケート内容を分析すると, 研修全体の満足度は高い。事前段階では, 「できる, わかる」と思って回答した項目が, 実際に取り組んでみて「困難であった」ことを認識した結果として「悪くなった」という評価結果にあらわされている。(表4)

IV. 考察

本報告では, 本研修を修了した研修生(保健所等で勤務する管理的立場あるいは中堅保健師)を対象として, 研修修了直後に実施したアンケート方式の自己評価表を用いた評価の状況を検討した。

管理者研修の達成目標6「効果的なプレゼンテーションができる」に関して良くなったと答えた者の割合が, 他の目標と比較して低め(約75%)であった。保健師活動は他者へ見せることが難しく, 客観的な評価をすることも難しいと言われている⁴⁾。研修参加者からも「自分たちの活動や意見を伝えること苦手である」という声も聞かれる。しかし, 岡本らは, 「今, 特に強化が必要な行政保健師の専門能力」の一つとして, 「活動の必要性を成果を見せる力」を上げ, その重要性を確認している⁵⁾。本研修におけるプレゼンテーションに関する講義・演習は, デイバートを活用して相手の意見を聞き, 根拠をもって自分の意見を主張する内容と, 話し方・伝え方の技術そのものに関する内容からなり, 研修全体の全体の11%を占めているが, 内容と時間数を再度検討する必要があると思われる。

また, 中堅者研修における事前および事後の知識・技術

レベルの変化で良くなったと答えた者の割合が, 平成19年度では51.6%~74.2%であるのに対し, 平成20年度では79.4%~85.3%と高めの評価に変化している。これは, 平成19年度の評価を受け, 研修のプログラムの見直しをし, 目標を大幅に変更した成果であると考えられる。行政で働く中堅者の役割は非常に大きい, その人材の育成は様々な課題を含んでいると言われている⁶⁾。社会の変化と中堅保健師への期待を反映した研修への変化の努力を行っている成果の現れであると考えられる。

以上から時代の要請に応え研修内容を変更していく為に, 直後の自己評価は有効であると示唆された。また, 今後も研修生の評価を受け, 研修のあり方をより良いものに改善する努力を続ける必要があることが確認された。

研究の効果を評価する上で, 時間経過を考慮する必要があると考えられる。管理者研修と中堅者研修ともに平成19, 20年度における各年度の研修目標に対し, 研修前後での変化を確認しているが, 一般目標に関して「良くなった」と回答している割合が2つの研修で若干の差異が見られる。その割合は中堅者研修が平成19年度:71.0%, 平成20年度:79.4%, 管理者研修では, 平成19年度:81.8%, 平成20年度:90.9%である。また, 中堅者研修では, 両年とも研修の事後の方が「悪くなった」という回答者が, 数%の比率でみられる。中堅者研修は, 10日間の集合研修を実施し実践課題を持って現場に戻り, 3か月後に3日間の集合研修を実施し持ち帰った課題を再度検討するというプログラムとなっている。事前の自己評価は段階では, 「できる, わかる」と思って回答した項目が, 実際に取り組んでみて「困難であった」ことを認識した結果として「悪くなった」という評価結果にあらわれた可能性がある。しかし, 人の能力にはすぐに身につくものと, 実務体験を通して初めて理解できるというものがあるとされ, 一定期間後の変化は持続性で左右されるとされている⁷⁾。したがって, 研修直後の自己評価と比較し, 3か月後には評価が低下しても, その後の一定期間の変化を測定しないと, 研修効果を継続性の観点から評価することは困難である。本院では昨年度より, 研修受講者及び派遣元に対して, 研修受講後1年後のフォローアップ調査を開始している。今後は, その調査結果も踏まえた研修の多角的な評価を実施する必要があることが確認された。

今後の課題としては, 今回行った本研修の評価は研修生の記名式による自己評価であり, 研修生間の習得度を客観的に測定していない。評価をより適切に実施するには研修担当者による測定可能な評価も実施する必要があると考えられる。また, 本評価は, 研修終了時点で実施したものであり, 研修生が職場に戻ってある程度の期間を経てからの実践活動に寄与したという意味での効果に関しては測定していない。今後は, 本院で開始した研修終了後のフォローアップ調査を含め研修の効果を測定していく必要があると考える。

引用文献

- 1) 上田泉, 佐伯和子, 河原田まり子, 他. 地域保健従事者に求められる保健指導者の能力の実態. 北海道公衆衛生学雑誌 2007; 21 (2): 151-2.
- 2) 大倉美圭. 行政機関に従事する保健師に期待される実践能力に関する研究. 保健師ジャーナル 2006; 62 (9): 698-701.
- 3) 高橋由美子. 道立保健所保健師の調査・研究能力の域性の研修効果—道立保健所保健師の活動強化に関する研修の評価から—. 北海道公衆衛生学雑誌 2004; 18 (2): 159.
- 4) 石川貴美子, 岩室紳也: 保健師活動のPRと学会活動. 公衆衛生 2004; 68 (5): 397-400.
- 5) 岡本玲子, 塩見美抄, 鳩野洋子ほか. 今特に必要な行政保健師の専門能力. 日本地域看護学会誌 2007; 9 (2): 60-7.
- 6) 大野昌美, 佐伯和子, 和泉比佐子, 他. 行政機関に勤務する中堅保健師の継続教育に対する認識. 北陸公衆衛生学会誌 2004; 30 (2): 65-72.
- 7) 平松陽一. 教育研修の効果測定と評価の仕方. 東京: 日興企画; 2006. p.49-53.