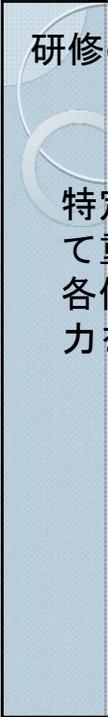




特定健診・特定保健指導の研修の企画・評価

研修計画編 演習

国立保健医療科学院
生涯健康研究部
川崎 千恵



研修の企画・評価（研修計画編）演習の目的

特定健診・特定保健指導の研修の企画立案において重要な視点を身につけ、必要な情報を入手し、各保険者の課題を整理し、研修計画に反映させる力を身につける。

はじめに

研修を計画するうえで重要な視点

- ・ 地域診断および研修ニーズの把握に基づく研修計画の立案
- ・ PDCAに基づく研修の企画・立案、実施、評価
- ・ 地域間格差の縮小
- ・ 他の施策との連携、環境要因を考慮した研修計画の立案
- ・ 受講生（特定健康診査・特定保健指導実施者）に求められるコンピテンシー（能力特性）の獲得を意識した研修計画の立案

3

演習のタイムテーブル（6月4日（火）研修2日目）

時間配分	内容	備考
10:00～10:30	グループ・ワークⅠ	事前課題についての情報交換、事例の選定（30min.）
10:30～11:30	グループ・ワークⅡ	演習シート①（60min.）
11:30～12:30	休憩	
12:30～13:10	グループ・ワークⅢ	演習シート②（40min.）
13:10～14:30	グループ・ワークⅣ	演習シート③（80min.）
14:30～14:50	会場移動・休憩	
14:50～15:30	発表・まとめ	3～4グループ
15:30～16:00	評価表の記入、閉講式（演習USBデータ提出）	

4

研修の企画・評価（研修計画編）演習

グループ・ワークⅠ 10:00～10:30（30min.）

平成24年度研修実績（事前課題様式1）および、平成25年度の研修年次計画（全体）（事前課題様式2）についての情報交換を行う

グループ・ワークⅡ 10:30～11:30（60min.）

演習シート①

1. 各グループ1事例について、情報を整理したうえで地域・団体の課題、研修のニーズ等をまとめる

5

研修の企画・評価（研修計画編）演習

演習シート①の1.

各グループ1事例について、情報に基づき地域・団体の課題、研修のニーズを整理してください

「情報」（例）

人口動態統計（死亡統計等）、特定健診受診率、特定保健指導実施率
特定健診・特定保健指導のデータ（所見別の有所見者数及び割合）
例）BMI、腹囲、血圧、HbA1c、受診勧奨対象者のうち未治療・未受診者
レセプトデータ（総医療費、医療機関受診率、入院・外来費用額の高い疾患、医療費の高い人や長期入院者が有する疾患名等）、医療保険者ごとの健康実態（有所見、受療状況）、要介護認定状況

+

24年度の研修評価結果

「課題」（例）

集団の健康課題、保険者間格差に関する課題、
特定健診・保健指導事業実施における課題（実施体制、実施回数・方法、保健指導実施者の保健指導の質の担保や評価、研修受講対象者の設定や選定方法等に関する課題）

↓

「研修のニーズ」とは
これらの課題を解決するために必要な研修

着眼点

- 課題はどの程度深刻か？放置されているか？顕著であるか？
- 課題への対応はできているか？どの程度できているか？
何故課題に対応できないのか？
- 課題に対応できている市町村（保険者）との違いは何か？

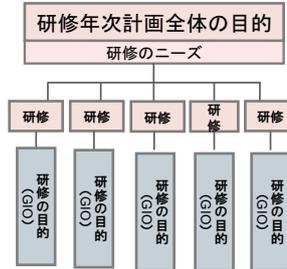
6

研修の企画・評価（研修計画編）演習

2. 地域・団体の課題、研修のニーズを踏まえた研修実施年次計画を立案する

平成25年度の研修実施について、年次計画を立案してください
 ○ すべて、研修の目的（GIO）に沿って、記載してください
 ○ 研修内容については、概要（科目や講義課題）を箇条書きで簡潔に記載してください

1. を踏まえること！



研修の目的 (GIO)	対象者	研修名	研修の概要			
			研修内容(概要)	研修時期	研修期間(日数)	24年度の研修評価結果を踏まえた工夫点等

研修の企画・評価（研修計画編）演習

グループ・ワークⅢ 12:30～13:10 (40min.) (11:30～12:30 昼休み)

演習シート②

1. 年次計画に掲げた複数の研修のうち1つについて、24年度の研修を踏まえて、研修にかかる「研修の背景・必要性」を整理する

1 研修の背景・必要性

◆24年度の研修を踏まえた課題（研修背景や研修の必要性、対象者の設定や選定方法等における課題）

午前中、演習シート①の1で整理した《課題》のうち、選択した研修の必要性（ニーズ）を説明するものを記載してください。



◆課題および新たなニーズを踏まえた25年度の研修背景や必要性

例) 24年度の研修の結果、○○といった課題がみられたさらに、○○などの課題、新たなニーズを見出した
 そのため、△△を対象とする○○の研修が必要である

◆課題を踏まえた25年度の研修対象の選定方法

対象の選定方法(全集団に対し、対象人数が限られている場合)・リクルート方法

研修の企画・評価（研修計画編）演習

2. 「研修の目的（GIO）」 「到達目標（SBO）」を検討する

研修の目的・到達目標

◆24年度の研修の目的・到達目標の設定に関する課題

研修の目的（GIO）、到達目標（SBO）の設定は適切であったかについて評価し、課題を記載してください。

◆課題を踏まえた25年度の研修の目的・到達目標

研修の目的（GIO） 演習シート①の2. で検討済み

到達目標（SBO）

- ① _____
- ② _____
- ③ _____
- ④ _____
- ⑤ _____

研修目的の設定

GIO: General Instructive Objectives

- ・ 研修修了時に期待される成果を示すもの。
一般目標、または研修目的（GIO）という。
- ・ 現実に即しており、理解可能で、かつ達成可能なものである必要がある。
- ・ 研修受講者が主語で書かれ、「理解する」、「習得する」、「身につける」といった動詞を用いて記載する。

到達目標の設定

SBO: Specific Behavioral Objectives

- ・研修修了後に「研修の目的」(GIO)を達成したことを示すために、研修受講者は何ができるようになるのか、あるいはどのようなことをできるようになればよいかについて、具体的、各論的に、観察可能な行動として示したものを「到達目標」(SBO)と呼ぶ
- ・研修者を主語として、概念的な動詞ではなく、観察可能な行動を具体的に表すような、「説明できる」、「列挙できる」、「示すことができる」といった動詞を用いて記載する

11

GIOとSBOの例

国立保健医療科学院における

生活習慣病対策健診・保健指導に関する企画・運営・技術研修

	研修計画編	事業評価編
GIO	特定健診・特定保健指導を効果的・効率的に運営するために必要な「健診・保健指導」事業の企画、運営及び評価、に関して、必要不可欠な研修を実施することができる	各医療保険者が行う「特定健診・特定保健指導」事業の評価を支援する、または広域的な評価を実施することができる
SBO①	生活習慣病予防対策の基本的な考え方を理解し、説明できる	保険者が行う「特定健診事業・特定保健指導事業の評価」を支援することができる
SBO②	参考資料(国立保健医療科学院研修GIO,SBO)参照	
SBO③		
SBO④	—	
SBO⑤	—	

12

研修の企画・評価（研修計画編）演習

グループ・ワークⅣ 13:10～14:30 (80min.)

演習シート③

3. 具体的な研修実施計画を、演習シート②に記載した「到達目標（SBO）」に沿って立案してください。

◆24年度の研修プログラムに関する課題

24年度の研修の背景・必要性、研修の目的・到達目標に沿って、研修内容、講師、研修時間数、評価方法等について課題を検討し、お書きください

24年度の研修プログラム（研修内容、講師、研修時間数、評価指標等）についての課題を記載してください。

例）研修目的・到達目標を達成するうえで適切な研修プログラムだったか
評価指標その他（評価時期、評価体制等）は適切だったか

SBO	科目及び講義課題	講師	時間数

演習シート②、「課題および新たなニーズを踏まえた25年度の研修背景や必要性」、「課題を踏まえた25年度の研修対象の選定方法」、「課題を踏まえた25年度の研修の目的（GIO）・到達目標（SBO）」、演習シート③「24年度の研修プログラムに関する課題」を踏まえ、SBOに沿った研修実施計画を立案してください。

13

研修の企画・評価（研修計画編）演習

研修の評価指標の設定

◆研修目的（GIO）に対する評価指標

◆研修目標（SBO）に対する評価指標

◆科目、講師、時間数等研修プログラムの評価指標

研修目的（GIO）、到達目標（SBO）①～⑤を達成したかどうか、
研修計画（プログラム）が適切であったか、 について
それぞれ評価指標を簡潔に記載してください。

収集方法、研修評価時期（研修実施直後、半年後、1年後等）、評価者（評価体制）を
検討したうえで評価指標を設定してください。

〈評価指標の例〉

定性的な評価指標：研修実施状況、研修評価計画の立案状況 等

定量的な評価指標：特定健診・保健指導受診者数、受診率、健診等の各種検査データ

14

補足) 受講生 (特定健康診査・特定保健指導実施者) に求められるコンピテンシー (能力特性)とは?

コンピテンシーの定義

- ・ハイパーフォーマー (高業績者) が高い成果を生み出すための特徴的な行動特性
- ・高業績を達成するために必要な、行動として確認することのできる能力
 - 態度、考え方、行動、価値観を含む「~できる能力」
 - 職種、役職等により異なる

参考) その他の定義

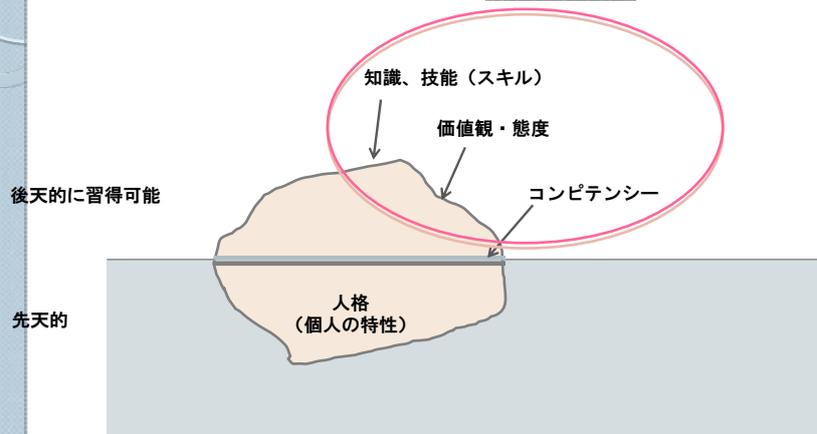
「組織の成功につながる個人の成果、貢献を生み出すもととなる知識、スキル、行動特性を整理し、基準化したもの」

「単に知識や技術があるというだけでなく、卓越した業績 (高い業績) を生む素地となる意識、業務に対する姿勢、物事の考え方、行動様式 (行動特性) を含む能力、成果を生む (活動に欠かせない) 能力」

15

コンピテンシーの氷山モデル

特定保健指導の質は、個人のこれらの要素に依存する。そのため、コンピテンシーの獲得も重要な課題



相原孝夫:コンピテンシー活用の実際,2002

16

例) 保健指導実施者のコンピテンシー

「標準的な健診・保健指導プログラム」により示されている「実施者が有すべき資質」について、高度実践看護師のコアコンピテンシー（案）より

「健診・保健指導」事業の企画・立案・評価

コンピテンシー（能力特性）	行動目標例
1 データを分析し、優先課題を見極める能力	例) 個別・集団の経年的なデータの推移に基づいて分析している施設内外で活用できる資源について情報収集している 既存の保健活動やモデル事業を通して改善点を把握している 等
2 健診・保健指導の企画・調整能力	例) 保健指導のプログラム、実行プロセス、結果評価を企画している 保健指導プログラムの計画、開発、実施において地域公衆衛生の専門家の支援を得ている 等
3 評価能力	例) 保健指導実施者の保健指導を評価できる。 評価結果に基づき、保健指導などの保健事業計画を改善している 等
4 保健指導の質を確保できる能力	例) 保健指導実践に必要な技術について研修を実施している 保健指導実施者の質の確保ができる教育プログラムを構築でき、プログラムの見直しを行っている 等
5 保健指導プログラムを開発する能力	例) 定期的にプログラムの改善と開発を行っている 等
6 保健指導の委託に関する能力	例) 費用対効果が高く、結果の出る事業者を選択している 等

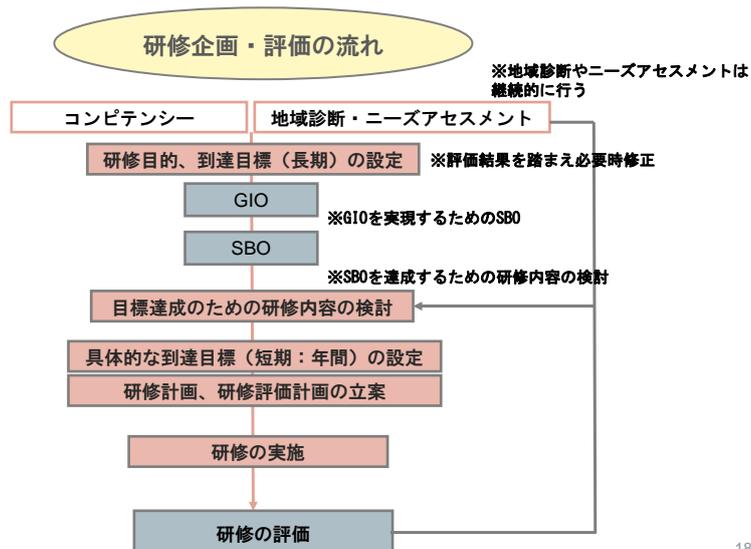
受講生（特定健康診査・特定保健指導実施者）に求められる
コンピテンシー（能力特性）の獲得を意識した研修計画の立案

森晃爾編,保健指導サービスの評価と改善,医学書院,第3章,P59-62

17

研修計画、研修評価計画の流れ

市町村（保険者）の特定健診・特定保健指導の効果の検証に基づき、研修の評価および市町村（保険者）の支援ニーズを把握する必要がある。



18

研修の企画・評価（研修計画編）演習

会場移動後…

発表会（まとめ） 14:50～15:30

3～4グループに発表していただきます。

演習シートの提出について

閉講式終了後、

グループで作成した演習シート①～③を、演習開始前配布したUSBに保存して提出してください。

ファイル名には、グループ名を記載すること。

提出されたファイルは、まとめて後日、

ホームページ上に講義受講者のみ閲覧・ダウンロード可能な状態で掲載します。