

研修計画の企画と評価

国立保健医療科学院 生涯健康研究部
主任研究官 堀井 聡子

本演習のねらい

- 特定健診・特定保健指導事業を支援するための研修の企画・評価ができる
(SBO・4)

演習の進め方

【本研修期間中の成果品】

- 様式3の完成

【演習の進め方】

<1日目>

- 様式1～3をグループメンバーと共有（様式3はGIO,SBOまで）

<2日目>

- 1日目の議論を踏まえて様式1～3をブラッシュアップ（個人作業）
- ブラッシュアップした内容をグループメンバーと共有
- 様式3を中心に再修正（個人作業）
- 様式3の完成版をグループメンバーと共有
- 代表事例に関する全体発表会

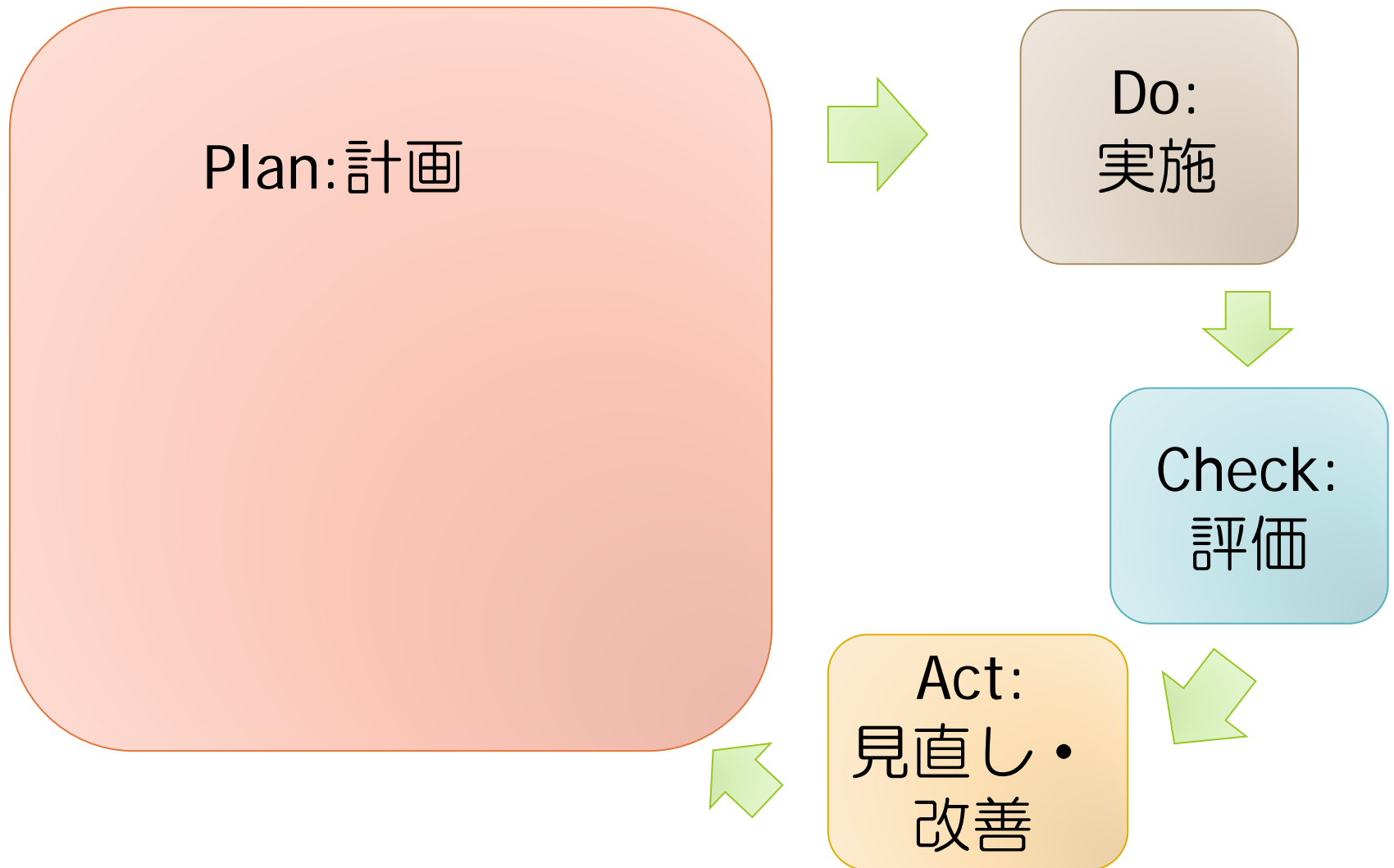
本講義の内容

1. 研修計画の企画・評価プロセス
2. 研修ニーズ・対象者の分析
3. 研修内容の設計
4. 研修の評価
5. まとめ

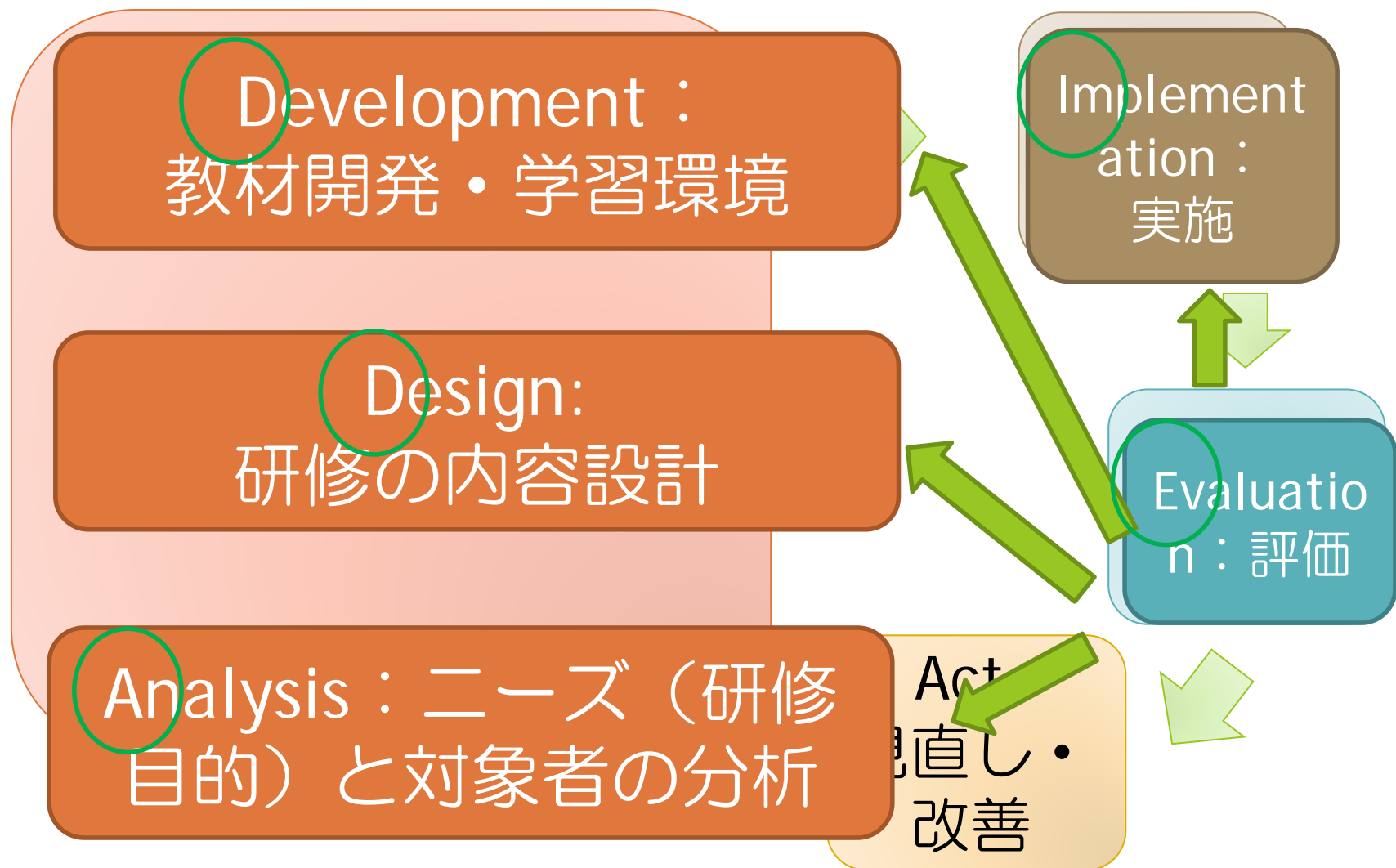
1. 研修計画の策定と 評価プロセス

—研修のPDCAサイクル—

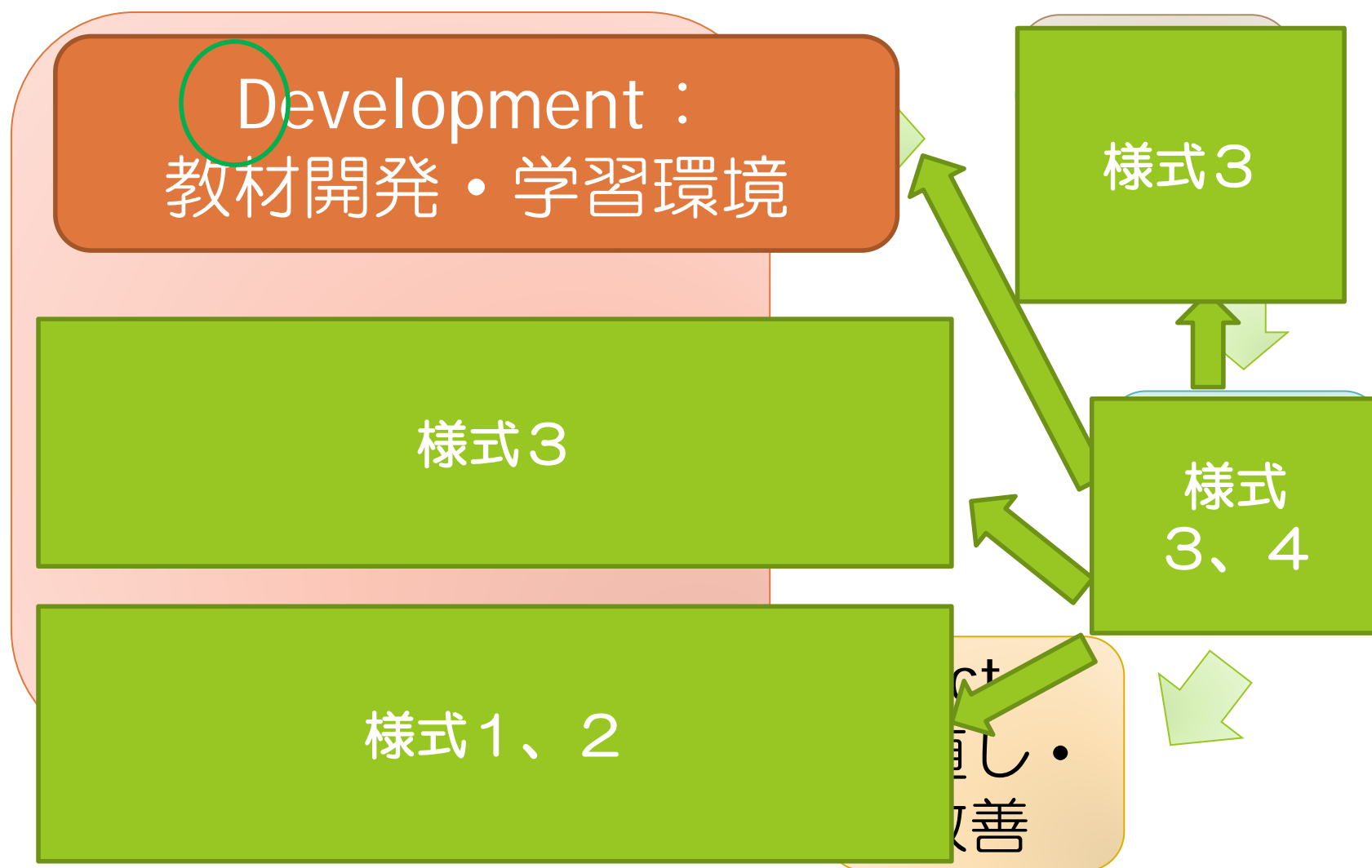
研修のPDCAサイクル



研修のADDIEモデル



研修のADDIEモデル



本研修のカバー範囲

1. 研修ニーズ・対象者の分析
2. 研修デザイン
3. 研修実施
4. 研修の振り返り
5. 研修の評価

使える教材コンテンツ

- 保健指導における学習教材集（確定版）

<http://www.niph.go.jp/soshiki/jinzai/koroshoshiryo/kyozai/index.htm>

- 禁煙マニュアル

<http://www.mhlw.go.jp/topics/tobacco/kin-english/manual/index.html>

- 地方自治体における生活習慣病関連の健康課題把握のための参考データ・ツール集

<http://www.niph.go.jp/soshiki/07shougai/datakatsuyou/>

2. 研修ニーズ・対象者分析

—研修に求められていることはなにか？

研修二一ズ・対象者分析の視点

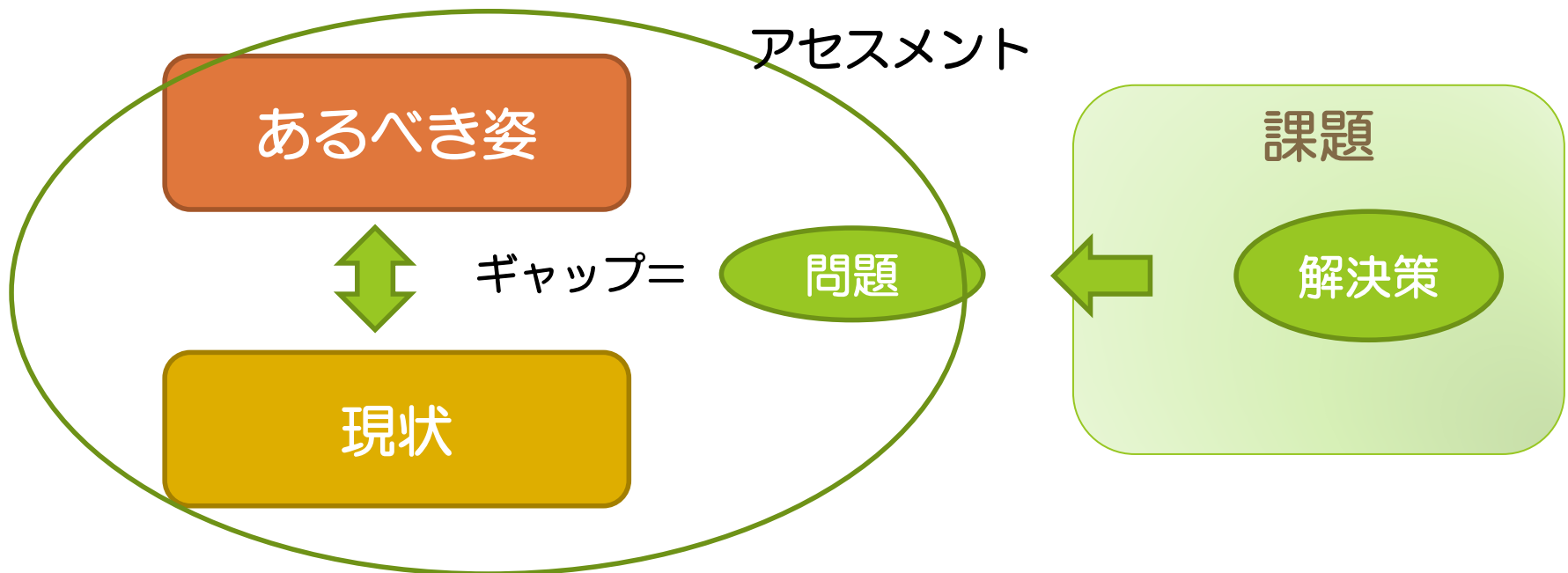
特定健診・特定保健指導事業を効果的・効率的に行うためには、どのような支援が必要なのだろうか？



支援が必要な地域・組織の生活習慣病対策の現状と**優先課題を特定（地域診断）**すること、**事業の課題**を特定することが必要

課題とはなにか？

- **問題**：「あるべき姿」と「現状」とのギャップ
- **課題**：問題を解決するために、主体的に設定するテーマ（解決策を検討する際の方向性）



研修ニーズ・対象者分析の視点

生活習慣病対策における優先課題を解決するために、事業の目的を達成するために、誰の**どのような能力・資質**が強化されなければならないのか？



自分の地域・組織の健診・保健指導事業に関わる者が有すべき**能力・資質（コンピテンシー）**を特定することが必要

コンピテンシー

- **特定の業務**を遂行し、高い水準の業績を上げることのできる個人の行動特性
- 個人の行動として顕在化し**測定できるもの**

事業に関与する人材に必要な**コンピテンシー**を明確にし、現状とのギャップを**アセスメント**することで、**研修ニーズ**を特定しましょう！

① 事業の企画・立案・評価を担う者が有すべき資質

- 1) データを分析し、優先課題を見極める能力
- 2) 健診・保健指導の企画・調整能力
- 3) 健診・保健指導の委託に関する能力
- 4) 事業の事後評価を行う能力
- 5) 保健指導の質を確保できる能力
- 6) 保健指導プログラムを開発する能力

これら能力が必要となる背景・根拠については、健診・保健指導の研修ガイドライン(改訂版)、標準プログラムの p107-116の内容も確認しましょう

② 健診・保健指導実施者が有すべき資質

- 1) 健診結果と生活習慣の関連を説明でき行動変容に結び付けられる能力
- 2) 対象者と信頼関係が構築できる能力
- 3) 個人の生活と環境を総合的にアセスメントする能力
- 4) 安全性を確保した対応を考えることができる能力
- 5) 相談・支援技術
 - カウンセリング的要素を取り入れた支援
 - 認知行動療法の手法、コーチング手法を取り入れた支援
 - 個々の生活習慣の改善のための具体的な技術

② 健診・保健指導実施者が有すべき資質 (続き)

- 6) 個々の生活習慣に関する専門知識を持ち活用できる能力
 - 栄養・食習慣についての専門知識
 - 身体活動・運動についての専門知識
 - タバコについての専門知識
 - アルコールについての専門知識
- 7) 学習教材を開発する能力
- 8) 活用可能な社会資源に関する情報収集を行う能力

これら能力が必要となる背景・根拠については、健診・保健指導の研修ガイドライン(改訂版)、標準プログラムの p103-106,117-166の内容も確認しましょう

<p>1) 現状</p> <p>担当している地域（組織）の健康増進計画の概要（目標とその達成状況、具体的計画等）と、既存の統計データ等をもとに、あなたの地域の生活習慣病に関する現状を記載してください</p> <p>〇〇県では、男性で、虚血性心疾患の年齢調整死亡率が全国でほとんどトップクラスに高く、HDL40mg/dl未満である者ならびにLDL160mg/dl以上である者の割合が、全国でほとんどトップクラスに高かった。女性では、脳血管疾患の年齢調整死亡率が、全国でほとんどトップクラスに高く、収縮期血圧180mmHg以上である者の割合が、全国で上位1/6に入っていた。</p> <p>男性では、虚血性心疾患の年齢調整死亡率が高いこと、そのリスク因子の脂質異常症である者の割合が高く、女性では、脳血管疾患の年齢調整死亡率が高いこと、そのリスク因子の高血圧症である者の割合が高い。</p>	<p>2) アセスメント（問題抽出）</p> <p>男性では脂質異常症、女性では高血圧症に焦点を当てた一次予防対策など、地域の課題を踏まえた、特定健診・保健指導が実施されていない。</p>	<p>3) 生活習慣病対策に関する優先的課題</p> <p>1.男性では脂質異常症、女性では高血圧症に焦点を当てた一次予防対策に関する、特定健診・保健指導を強化する必要がある。</p>
---	--	--

地域診断

事業評価

研修を企画するうえで、事業に関与する者に必要なコンピテンシーとその現状に焦点を当ててアセスメントしてください

<p>2. 特定健診・特定保健指導事業に関する現状と課題</p>		
<p>1) 現状</p> <p>例) 事業のアウトプット評価（保健指導の実施量）では目標値に到達しているが、アウトカム評価（生活習慣の改善）も目標値に達していない。市町村の保健指導を担当している保健師は、行動変容に関する理論について学習しているが、実際に保健指導を実施した経験が少ない。また、保健指導計画に個別性が反映されておらず、行動変容につながっていないケースが8割に至っている。</p>	<p>2) アセスメント（問題抽出）</p> <p>市町村担当保健師の、地域の健康課題や個別性を尊重した保健指導計画や実施に関する能力が不足しており、保健指導が、対象者の行動変容につながっていない。</p>	<p>3) 事業の課題の優先順位</p> <p>1. 担当保健師・管轄保健士の行動変容につながる保健指導に関する企画・指導実施能力を強化する必要がある</p>

必要となる研修とその対象者の特定

様式2 研修の対象者分析・研修全体計画

3. 研修の対象者の分析

様式1の1, 2を踏まえて、あなたの地域の特定健診・特定保健指導事業を改善するためには、だれのどのような能力を強化する必要があるのかを記載してください（優先度の高いものを3つ以上）

誰	どのような能力	どうなることが望ましいか (いつまでに何ができるようになるなど、具
例) 市町村の事業担当の保健師・管理栄養士	行動変容につながる特定保健指導の企画・実施が可能な能力	次期評価時期までに、動機付け支援と積極的支援の目標を達成できる（計画に従い行動変容を達成以上になる）

求められるコンピテンシーと
現状とのギャップを埋めるために
必要となる手段（＝研修）

4. 様式2の3（上記）の結果を踏まえて、一年間の研修計画を作成してください

※以下の研修計画の中で、最も優先度の高い研修について様式3を用いて、具体的な研修デザインを作成してください

研修名	対象者	目的	実施主体	研修時期
例) 特定保健指導能力強化研修	管轄の全市町村の事業を担当する保健師・管理栄養士	保健指導に専事する保健師が、行動変容につながる保健指導を企画・実施できるようになること	県（地域保健課）	6月

を特定する

必要となる研修とその対象者の特定

様式2 研修の対象者分析・研修全体計画

3. 研修の対象者の分析

様式1の1, 2を踏まえて、あなたの地域の特定健診・特定保健指導事業を改善するためには、だれのどのような能力を強化する必要があるのかを記載してください（優先度の高いものを3つ以上）

誰	どのような能力を強化する必要がありますか（いつまでに何ができるようになるなど、具体的な目標を記載してください）	どうなることが望ましいか（いつまでに何ができるようになるなど、具体的な目標を記載してください）
例) 市町村の事業担当の保健師・管理栄養士	行動変容につながる特定保健指導の企画・実施ができる能力	定期評価時期までに、動機付け支援と積極的支援の目標を達成できる（計画に従い行動変容を達成以上になる）

つまり、研修の目的とは、
対象者が求められている
コンピテンシーを獲得している状態

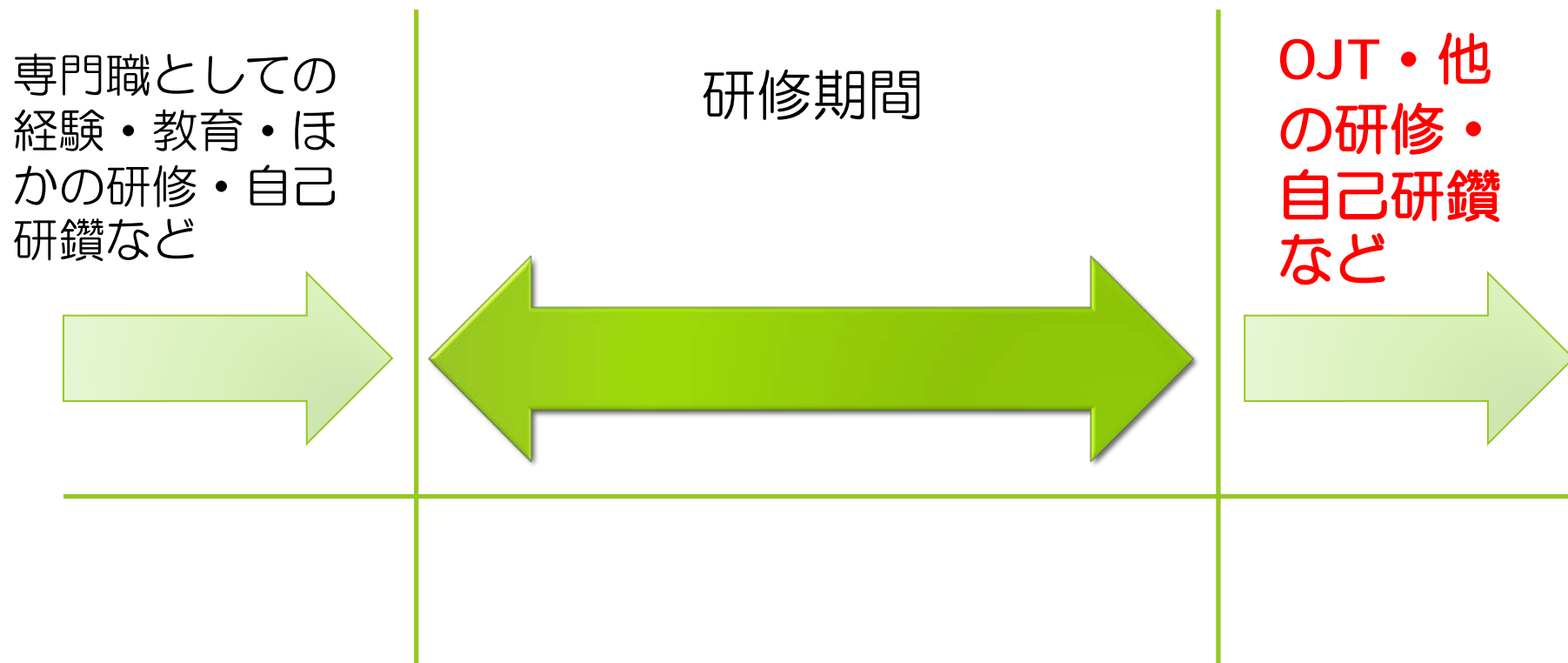
4. 様式2の3（上記）の結果を踏まえ、一年間の研修計画を立案してください

※以下の研修計画の中で、最も優先度の高い研修について様式3を用いて、具体的な研修デザインを作成してください

研修名	対象者	目的	実施主体	研修時期
例) 特定保健指導能力強化研修	管轄の全市町村の事業を担当する保健師・管理栄養士	指導に専事する保健師の行動変容につながる保健指導を企画・実施できるようになる	県（地域保健課）	6月

一様式3のGIO

企画する研修以外で解決できる範囲も 考慮に入れましょう



3. 研修内容の設計

—成人学習の特徴を踏まえて—

研修名	
概要	
対象者	
実施主体	

	目的・目標	評価指標・目標値（評価方法）
研修の目的（GIO）		
研修の目標（SBO）		

関連する研修目標	研修内容（プログラム）	ねらい（評価指標）	評価方法	方法（講義・演習・遠隔等）・教材（新たな教材開発の必要性、既存の教材が使用可能な場合はその名称）	必要時間数（分）

研修の組み立ての基礎

導入

- 学習者の注意を喚起する
- 学習目標を知らせる
- 経験やすでに知っていることを思い出させる

展開

- 新しい情報を提示する
- 練習の機会を設ける
- フィードバックをする など

まとめ

- 学習の成果を評価する
- 学習効果の維持と他への応用に対する働きかけ など

大人の学び方の特徴とその支援

- 自発的で自己決定的

← 学びたい欲求を駆り立てるようなカリキュラム作りが重要

- 豊富な経験

← 研修受講生の経験と新たな学びを統合させることで、理解を深める工夫が大切

受講者の問題解決・課題解決を支援するような研修を目指しましょう！

経験学習（問題解決型）



Kolb 1984

- 自らの経験からマイセオリーを導き出すプロセスを支援する

方法：ワークショップ、参加型（体験型）学習など

批判的学習（省察型）

- 自己を振り返り、批判的に見つめ直すことで、これから自分が何を学ぶべきか（自分のあるべき姿）を自ら考えだしていく
- 他者と対話をすることによって相互作用が生じ、自らの考え方を変革させていく

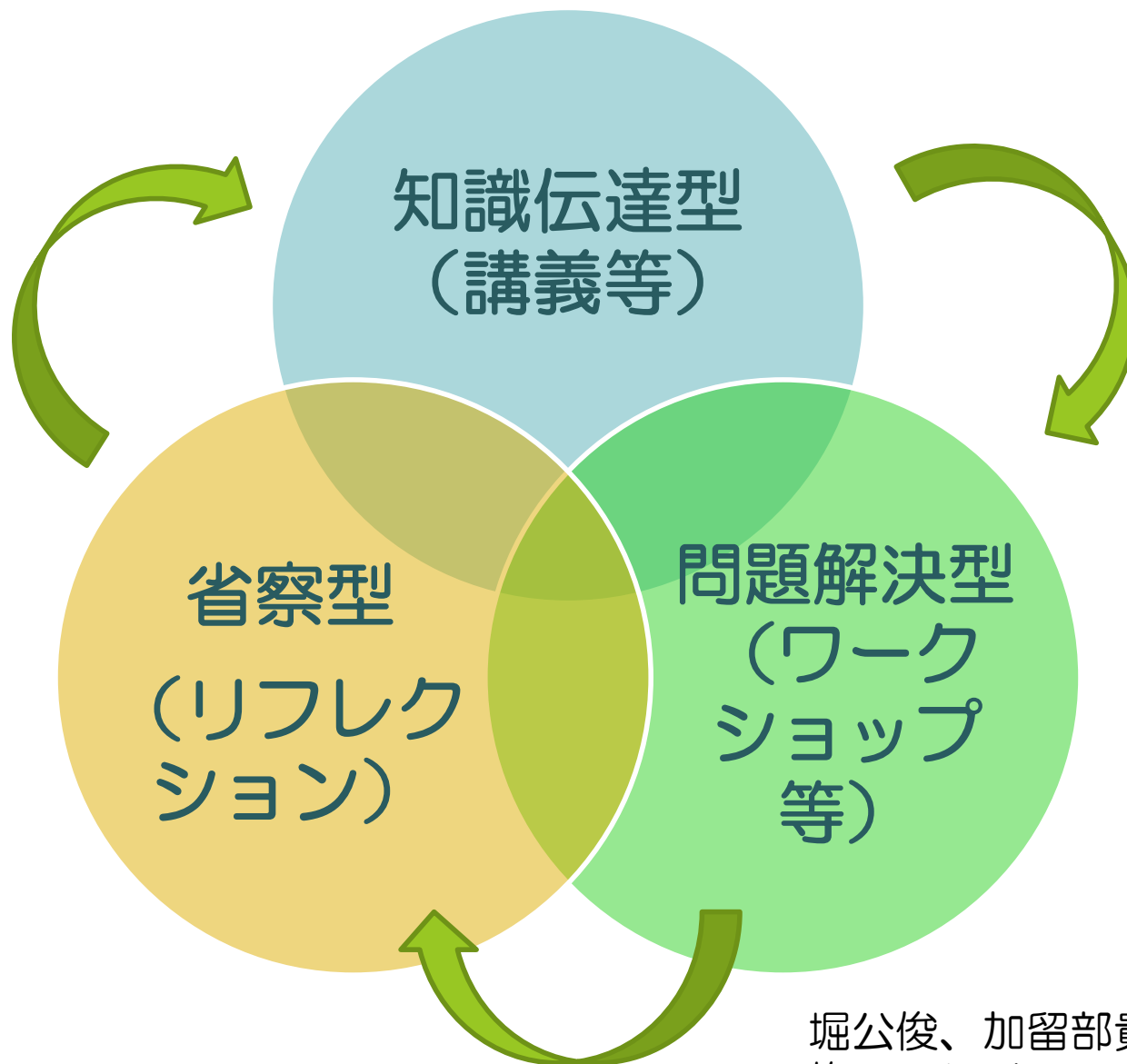
方法：ディスカッション、リフレクションなど

学習転移（知識伝達型）

- 知識（とくに理論的に体系化されている知識）を、学習者に伝達する
- 必要な知識を効率的（一度に大量の人）に伝達できる
- その分野の未経験者、初心者などに適したモデル

方法：講義、遠隔教材の視聴

異なる学習モデルの相乗効果



堀公俊、加留部貴行：教育研修ファシリテーター、を改変

4. 研修の評価

— 評価とは企画の段階で計画するもの —

評価計画

- 計画段階で、**評価指標**・**評価時期**・**評価方法**を設定する
- 評価指標では**目標値**も設定する
- 変化を測定するためには、**現状が測定**されていることが必要！

評価の観点

標準プログラム【改訂版】P.149、150

①ストラクチャー（構造）

保健事業を実施するための仕組みや体制の評価

②プロセス（過程）

事業の目的・目標の達成に向けた過程（手順）や活動状況の評価

③アウトプット（事業実施量）

目的・目標の達成のために行われる事業の結果に対する評価

④アウトカム（結果）

事業の目的・目標の達成度、成果の数値目標に対する評価

研修名	
概要	
対象者	
実施主体	

	目的・目標	評価指標・目標値（評価方法）
研修の目的（GIO）		
研修の目標（SBO）		

研修のアウトカムはGIO, SBO

関連する研修目標	研修内容（プログラム）	ねらい（評価指標）	評価方法	方法（講義・演習・遠隔等）・教材（新たな教材開発の必要性、既存の教材が使用可能な場合はその名称）	必要時間数（分）

研修目的 (GIO: General Instructive Objectives)

- 研修修了時に期待される成果をしめしたものの
- 研修目的は、研修前に研修者に明示する
- 現実に即し、理解可能で、かつ達成可能な状態

「研修受講者が～になっている（コンピテンシーを獲得している状態）」と表現する

標準プログラムのP153,190-も参考にしましょう。ただし、評価指標は計画の内容（研修目的）によることに注意してください

到達目標 (SBO; Specific Behavioral Objectives)

- 研修受講者がGIOを達成したことを示すために、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ができるようになるか、具体的、各論的に観察可能な行動として示したものの
- 1つのGIOに対して、3～5個程度のSBOで構成し、お互いに重複がないようにする

**「研修受講者が～（観察可能な行動）ができる」
と表現する**

目標・ねらいの書き方—使える動詞

- 認知的領域

説明する、記述する、使用する・・・など

- 情動的領域

参加する、討議する、尋ねる、相談する・・・など

- 精神運動領域

実施する、調べる、準備する・・・など

評価の観点

標準プログラム【改訂版】P.149、150

①ストラクチャー（構造）

保健事業を実施するための仕組みや体制の評価

②プロセス（過程）

事業の目的・目標の達成に向けた過程（手順）や活動状況の評価

③アウトプット（事業実施量）

目的・目標の達成のために行われる事業の結果に対する評価

④アウトカム（結果）

事業の目的・目標の達成度、成果の数値目標に対する評価

アウトプット評価

- 計画していた活動に関し、なにを、どれだけ、どのように実施したか

【例】

- **研修の実施状況**

計画していた研修が実施できたか（回数、時期など）

- **研修受講者の参加状況**

受講者数（率）、受講者属性

- **研修に対する対象者の反応**

受講者の研修内容の理解、研修への関与レベル、専門性の発揮など

各研修内容のねらいに相当

評価指標は計画の内容（研修計画）によることに注意してください

研修名	
概要	
対象者	
実施主体	

	目的・目標	評価指標・目標値（評価方法）
研修の目的（GIO）		
研修の目標（SBO）		

関連する研修目標	研修内容（プログラム）	ねらい（評価指標）	評価方法	方法（講義・演習・遠隔等）・教材（新たな教材開発の必要性、既存の教材が使用可能な場合はその名称）	必要時間数（分）

評価の観点

標準プログラム【改訂版】P.149、150

①ストラクチャー（構造）

保健事業を実施するための仕組みや体制の評価

②プロセス（過程）

事業の目的・目標の達成に向けた過程（手順）や活動状況の評価

③アウトプット（事業実施量）

目的・目標の達成のために行われる事業の結果に対する評価

④アウトカム（結果）

事業の目的・目標の達成度、成果の数値目標に対する評価

プロセス評価

研修企画の各段階の内容の適切性、プロセスの一貫性を評価する

1. 健康課題・事業の課題の明確化（研修ニーズの特定）
2. 健康課題・事業の課題を解決するために適切な対象者、資質（コンピテンシー）の明確化
3. GIO（必要なコンピテンシーが獲得できた状態）の特定
4. SBO（GIOを達成するうえで必要な条件）の特定
5. SBOを達成するうえで必要な手段（教育内容、方法、講師）の選択

一貫性

評価の観点

標準プログラム【改訂版】P.149、150

①ストラクチャー（構造）

保健事業を実施するための仕組みや体制の評価

②プロセス（過程）

事業の目的・目標の達成に向けた過程（手順）や活動状況の評価

③アウトプット（事業実施量）

目的・目標の達成のために行われる事業の結果に対する評価

④アウトカム（結果）

事業の目的・目標の達成度、成果の数値目標に対する評価

ストラクチャー評価

- 研修の実施体制

研修の実施場所（会場）、研修担当スタッフの数・質・連携状況

など

評価方法

データ収集方法	特徴（測定できるものなど）
受講者アンケート	満足度など受講生の内面。インタビュー形式にすることで深掘りも可能（ただし効率性は下がる）
行動観察	受講生の研修時間中の態度（積極性、やる気など）
理解度確認テスト	知識などの研修の成果（GIO, SBOレベル）
実施計画・実施状況	研修内容の活用状況（行動変容）
フォローアップ調査 （介入群と対照群の比較など）	受講生の行動変容によって得られた組織への波及効果

異なる方法を組み合わせることで、それぞれの方法の欠点を補うことが可能になる

評価項目	評価結果
I. 研修デザインに関する評価	
地域のニーズとの整合性	
対象者の適切性	
目的・目標の適切性	
教材の適切性	
研修方法の適切性	

プロセス評価

II. 研修の実施状況に関する評価	
参加者の数・職種等	
研修回数	
研修開催時期	

アウトプット評価

III. 研修の結果に関する評価	
GIOの到達度	
SBOの到達度	
研修内容の各評価指標の達成度	

アウトカム評価

来年度に向けた課題、方向性	
---------------	--

ストラクチャー評価を含めた総合評価

まとめ

- 研修においてもPDCAサイクルは重要。ADDIEモデルでより効果的・効率的な研修の立案を
- 研修の企画では、目的・目標を明確にすること（地域診断・事業評価）と、事業の課題解決に必要なコンピテンシーを特定することが重要
- 魅力的な研修内容にするために、成人教育の特徴をおさえよう
- 評価とは、研修企画の段階で設定するものであり、評価指標、目標値、評価方法は、研修の目的・方法と連動している

参考文献

- 中原淳編：企業内人材育成入門、ダイヤモンド社、2006
- 堀公俊、加留部貴行：教育研修ファシリテーター、日本経済新聞出版社、2010
- 稲垣忠、鈴木克明：授業設計マニュアルVer2、北大路書房、2011