



研修計画の策定と評価

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

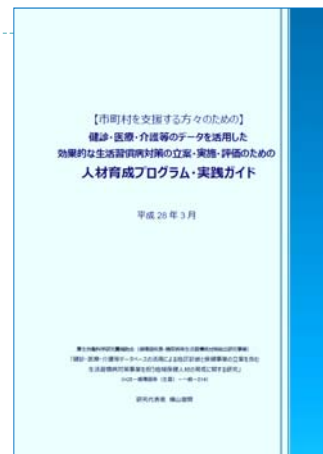
1

内容

▶ 研修の企画・実施・評価のプロセス

1. 分析
2. 設計
3. 開発
4. 実施
5. 評価

▶ まとめ



参考資料：健診・医療・介護等データを活用した効果的な生活習慣病対策の立案・実施・評価のための「人材育成プログラム・実践ガイド」

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

▶ 2

研修の企画・実施・評価のプロセス

3

質問

研修・保健指導
ガイドライン
(改定版)P10

4

分野	学習内容	時間	教育方法
1. 基礎編	1) 健診・保健指導の理念	135分 (3単位)	・講義 ・演習 ・通告及びレ ポート
	2) 保健指導対象者の選定と階層化		
	3) 保健指導（概論） 保健指導の基本的事項（「情報提供」、「動機づけ 支援」、「積極的支援」の概要）		
	4) 保健指導（各論） 保健指導の特徴（身体活動・運動、食生活、た ばこ、アルコール）		
	5) ポピュレーションアプローチとの運動		
2. 計画・ 評価編	1) 健診・保健指導事業の計画策定（演習による各 種データ分析を含む）	360分 (8単位)	・講義 ・演習
	2) 健診・保健指導事業の評価（演習を含む）		
	3) アウトソーシングの進め方		
3. 技術編	1) メタボリックシンドロームの概念 健診結果と身体変化・生活習慣の関連	135分 (3単位)	・講義 ・演習
	2) 行動変容に関する理論		
	3) 生活習慣改善につなげるためのアセスメント・ 行動計画		
	4) 「情報提供」、「動機づけ支援」、「積極的支援」の 内容		
	5) 生活習慣病予防に関する保健指導 ・身体活動・運動に関する保健指導 ・食生活に関する保健指導 ・たばこ・アルコールに関する保健指導 ・歯の健康に関する保健指導	135分 (3単位)	・講義 ・演習
	6) 1)～5) を踏まえた保健指導の展開（演習）	90分 (2単位)	・講義 ・演習
	7) 保健指導の評価	45分 (1単位)	・講義 ・演習
合 計		900分 (20単位)	

研修をデザインする：研修内容や方法、評価方法を総合的に設定すること

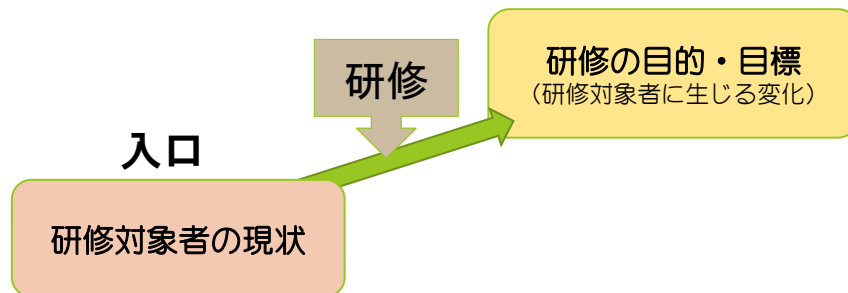
「誰に講師を頼んだらいいのだろうか？」



「誰のどのような能力を強化しなければならないのだろうか？」

「そのためにはどのような方法がよいのだろうか？」

出口



▶ 5

研修をデザインする

(1) 企画者にとってのメリット

- ▶ 地域の健康課題を解決するうえで必要な人材を戦略的に育成できる
- ▶ 研修の実施や改善などを効率化できる(外部講師を依頼する際に、講義をしてほしい内容を論理的かつ容易に説明ができるようになる、など)

(2) 対象者にとってのメリット

- ▶ 目標が明確になる(到達点が「見える化」されることで、能力の開発が促進される)
- ▶ 現場の問題を解決するために必要な能力を獲得できる

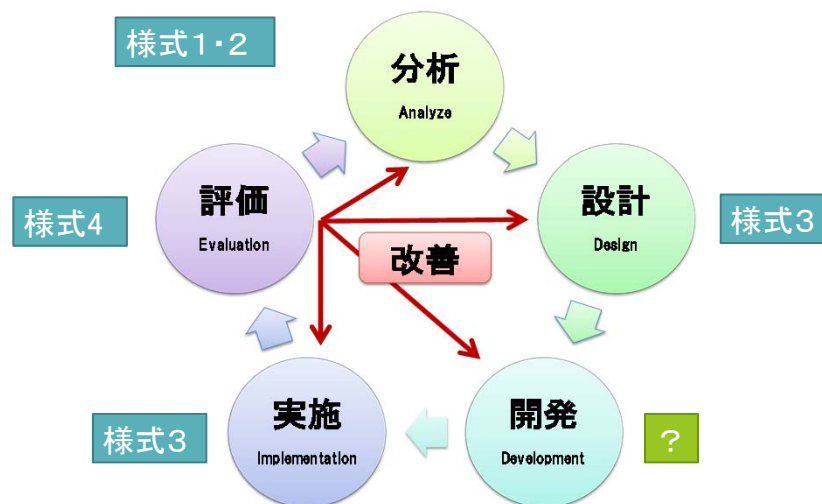
▶ 6

研修デザインの段階

1. **分析**: 研修の対象者の特性(職種や担当業務等)や現在の知識のレベル、教える内容を分析し、目的・目標を明確にする
2. **設計**: 目的・目標にあわせて、研修内容や研修方法(講義、演習等)を決定する
3. **開発**: 研修の構成を組み立て、必要に応じて教材を開発する
4. **実施**: 研修の対象者の意欲を引出し、研修内容の修得を支援する
5. **評価**: 研修の効果と、上記すべてのプロセスに関する評価を行う

▶ 7

ADDIEモデル = 研修のPDCA



▶ 8

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>

- ▶ 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/>

- ▶ 禁煙マニュアル

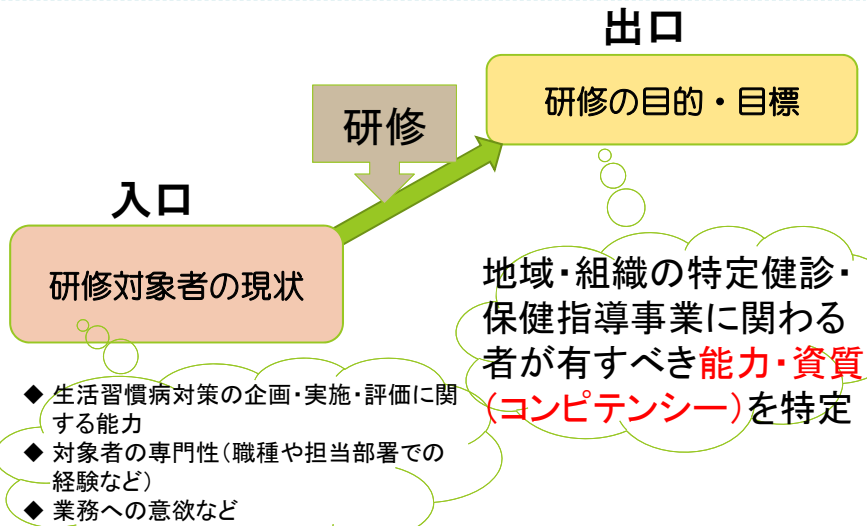
<http://www.mhlw.go.jp/topics/tobacco/kin-en-sien/manual/index.html>

▶ 9

1. 分析 (様式 1, 2)

10

研修の出口（研修の目的・目標）と入口（研修の対象者の現状、条件）を明確化する



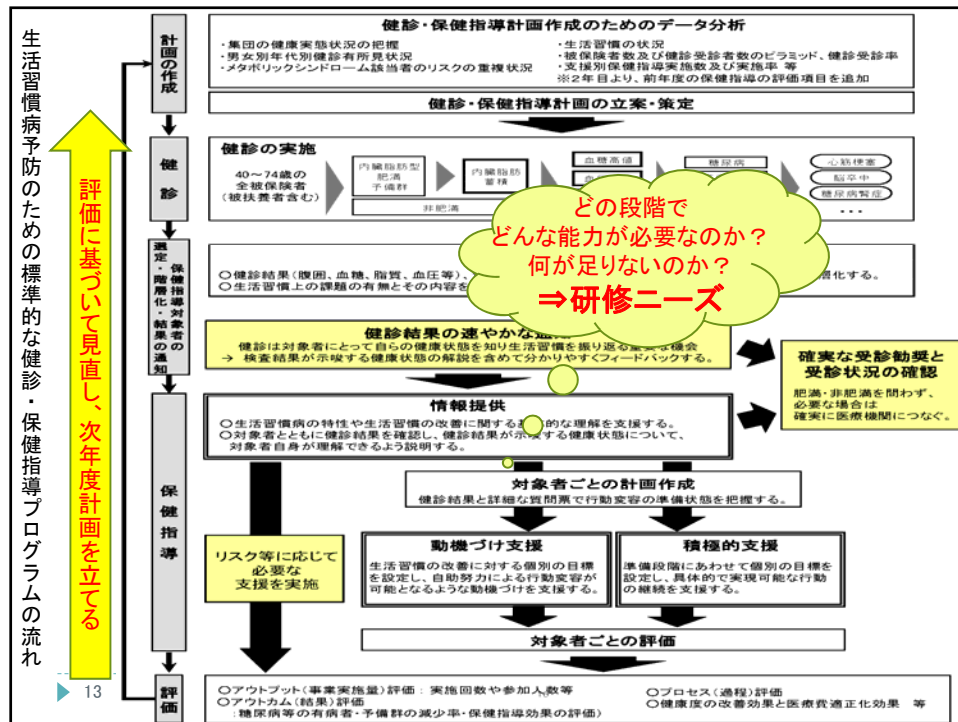
▶ 11

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(出口)**を特定しましょう

▶ 12



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

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
 - 認知行動療法的手法、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

▶ 15

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

▶ 16

研修の出口を設定するうえで

- ▶ 地域・組織の生活習慣病の現状と優先課題を特定(地域診断)する
- ▶ 生活習慣病対策(企画・実施・評価)の課題を特定する
- ▶ 特定健診・特定保健指導事業(企画・実施・評価)の課題を特定する
- ▶ 実際に事業に関与している職員等から研修ニーズを聞き取る



支援する組織・地域の特定健診・特定保健指導事業に関わる誰の、どのような能力を強化する必要があるのかを特定する

▶ 17

研修対象者： 職種ごとに別々に研修を企画したほうがよい？

Q. 得意分野・不得意分野があるため、理解度や習得度に差が生じてしまう・・・

A. 職種ごとに研修を企画し、それぞれの能力にあわせた目的を設定して研修内容を決定・実施することは一案

Q. 職種ごと・部署ごとに研修を企画することは、予算の制限などもあるため、現実的ではない・・・

- A. 多職種合同研修、部署横断的な研修は、
- ▶ それぞれの職種・部署の強み弱みを知ることができる
 - ▶ 生活習慣病対策におけるそれぞれの役割を認識することにつながる
 - ▶ 職場に戻った後の協働(多職種連携)のきっかけづくりになる

▶ 18

2. 設計・開発・実施（様式3）

19

（1）目的・目標の明確化

- ▶ 分析の段階で決定した目的・目標を明確化する

（2）研修内容・方法の設計

- ▶ 研修の目的・目標が決めたら、目的・目標を到達するうえで適切な研修の内容とその方法を決定する。

※研修方法は、研修の目的・目標(どのような能力を強化したいか)によって異なります。

▶ 20

研修目的

(GIO: General Instructive Objectives)

- ▶ 研修修了時に期待される成果を示したもの
- ▶ 現実に即し、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

例)

- ▶ 事業担当者が、特定健診・特定保健指導事業を評価できるようになる
- ▶ 保健指導を実施する者が、対象者の行動変容につながる保健指導を実施できるようになる

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

▶ 21

到達目標

(SBO: Specific Behavioral Objectives)

- ▶ 目的を達成するために、対象者にできるようになってほしい行動・事柄
- ▶ 具体的、各論的に観察可能な行動として示したもの
- ▶ 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

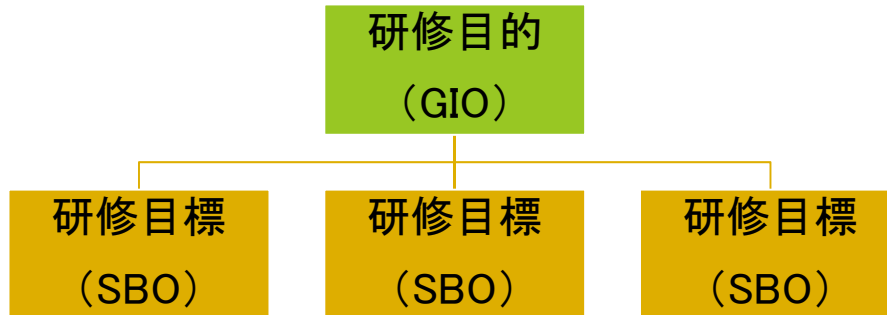
「研修受講者が～(観察可能な行動)ができる」と表現する

例)

- ▶ 事業評価に必要なデータの分析方法を説明できる
- ▶ 地域の現状に即した評価指標を設定できる

▶ 22

目的と目標の関係



▶ 23

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

日本医学教育学会 2008

▶ 24

研修の方法：受動的な学習と 能動的な学習（アクティブラーニング）

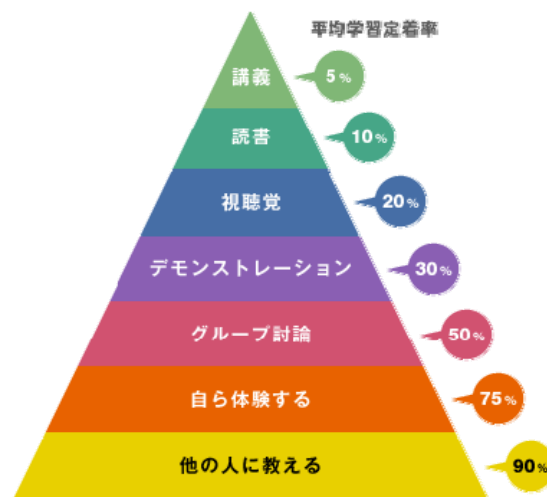
アクティブラーニング

- ▶ 学修者の能動的な学修への参加を取り入れた教授・学習法の総称。
- ▶ 問題解決学習、体験学習、調査、グループ・ディスカッション、ディベート、グループ・ワーク等

引用：文部科学省、アクティブラーニングに関する議論

▶ 25

研修の方法：受動的な学習と 能動的な学習（アクティブラーニング）



※出典：The Learning Pyramid, アボタカ National Training Laboratories

▶ 26

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。

▶ 27

経験学習（問題解決型）



方法：ワークショップ、参加型（体験型）学習など

▶ 28

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

▶ 29

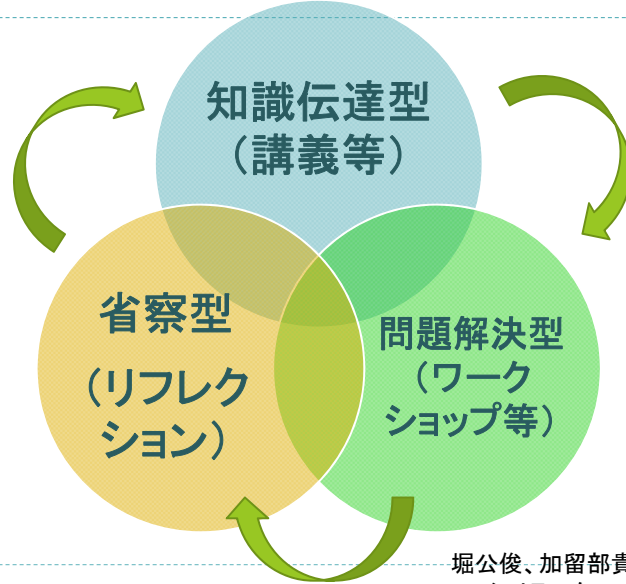
学習転移（知識伝達型）

- ▶ 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

▶ 30

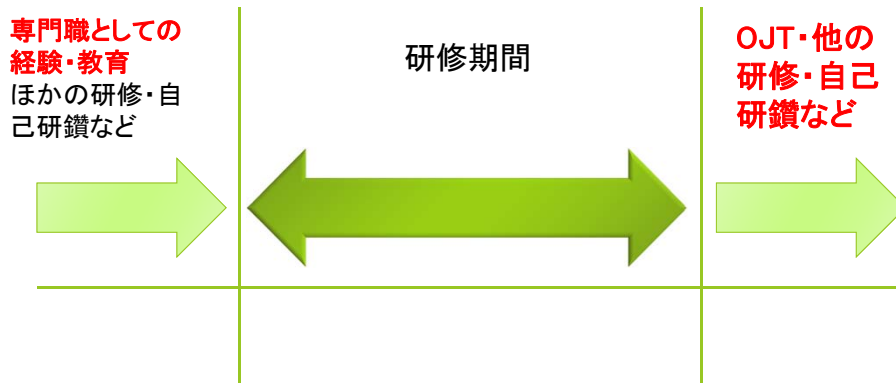
異なる学習モデルの相乗効果



▶ 31

堀公俊、加留部貴行:教育研修
ファシリテーター、を改変

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



▶ 32

中原淳編:企業内人材育成入門 P160を改変

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

▶ 33

稲垣忠、鈴木克明：授業設計マニュアルVer2 を改変

実施体制

- ▶ 都道府県(本庁)、国保連合会、保健所等の**役割分担を明確化**し、研修の企画、実施、評価を**異なる関係者で協働**するよう工夫する。
- ▶ 都道府県の規模等によっては、**研修運営連絡会(ワーキンググループ)**を設置する等、より効果的・効率的な運営に努める。
- ▶ 地域の大学(公衆衛生系、看護系ほか)、健康づくり財団等、**研修実施上の社会資源**と普段から顔の見える関係を構築し、必要に応じて講師やその後の支援を依頼する。

▶ 34

3. 評価

35

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

▶ 36

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

▶ 37

アウトカム評価

- ▶ 研修におけるアウトカムとは、研修の目的・目標の達成度

【例】

研修目的・目標に相当

▶ 研修目的の達成度

- ・ 保健指導を実施する者が、対象者の行動変容につながる保健指導を実施できるようになったかどうか
- ・ 事業担当者がデータを活用して特定健診・特定保健指導事業を評価できるようになったかどうか など

Cf. 研修のインパクト評価

- ・ 生活習慣病およびそのリスクの改善状況(死亡率等)
- ・ 特定健診・特定保健指導事業の改善状況(受診率等)

▶ 38 評価指標は計画の内容(研修計画)によって異なります

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

▶ 39

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】

各研修内容のねらいに相当

▶ 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

評価指標は計画の内容(研修計画)によって異なります

▶ 40

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

▶ 41

プロセス評価

研修企画の各段階の内容の適切性、プロセスの一貫性などを評価する

1. 健康課題・事業の課題から研修ニーズを適切に特定できたか
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)を特定できたか
3. GIO(必要なコンピテンシーが獲得できた状態)を適切に特定できたか
4. SBO(GIOを達成するうえで必要な条件)を適切に特定できたか
5. SBOを達成するうえで必要な手段(教育内容、方法、講師)を適切に選択できたか

▶ 42

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

▶ 43

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

▶ 44

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,SBOL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

まとめ

- ▶ 特定健診・保健指導事業を効果的・効率的に運営するために必要な人材を育成するためには、研修をデザインすることが有効である。
- ▶ 研修の企画は研修の出口を明確にすることから始まる。
- ▶ 研修の企画・実施・評価には分析、設計、開発、実施、評価の段階があり、改善のためのサイクルをまわすことが重要である。