



令和元年度 国立保健医療科学院 短期研修
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
(令和元年6月5日)

研修計画の策定と評価

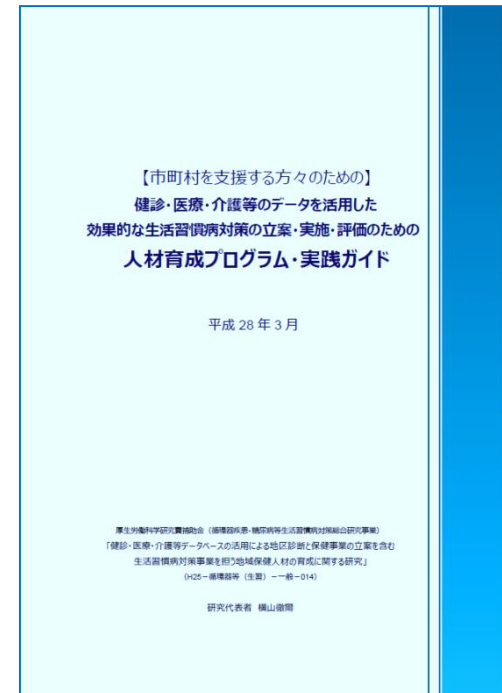
国立保健医療科学院 生涯健康研究部

横山徹爾

本日の内容

◆研修の企画・実施・評価のプロセスについて

1. 分析
2. 設計
3. 開発
4. 実施
5. 評価



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/>

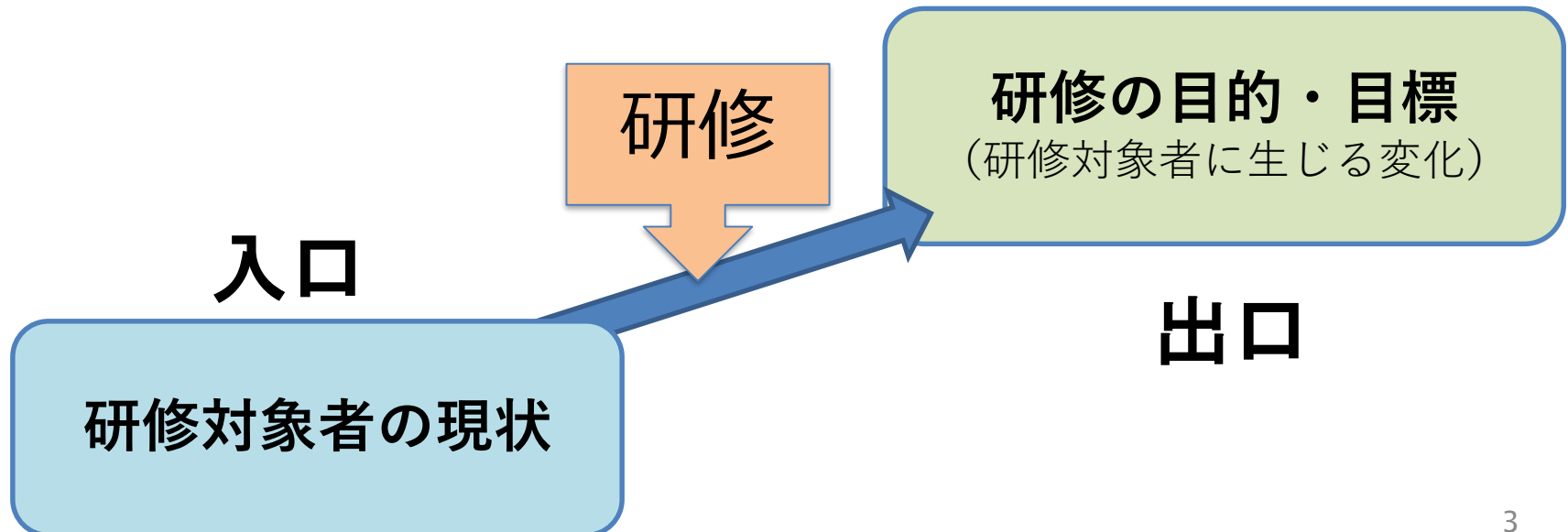
研修のデザイン：研修内容や方法、評価方法を総合的に設定すること

~~「誰に講師を頼んだらいいのだろうか？」~~



「誰がどのような能力を身に着ける必要があるのだろうか？」

「そのためにはどのような方法がよいのだろうか？」



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**

研修のデザイン

(1) 企画者にとってのメリット

- 地域の健康課題の解決につながる研修を企画できる
- 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

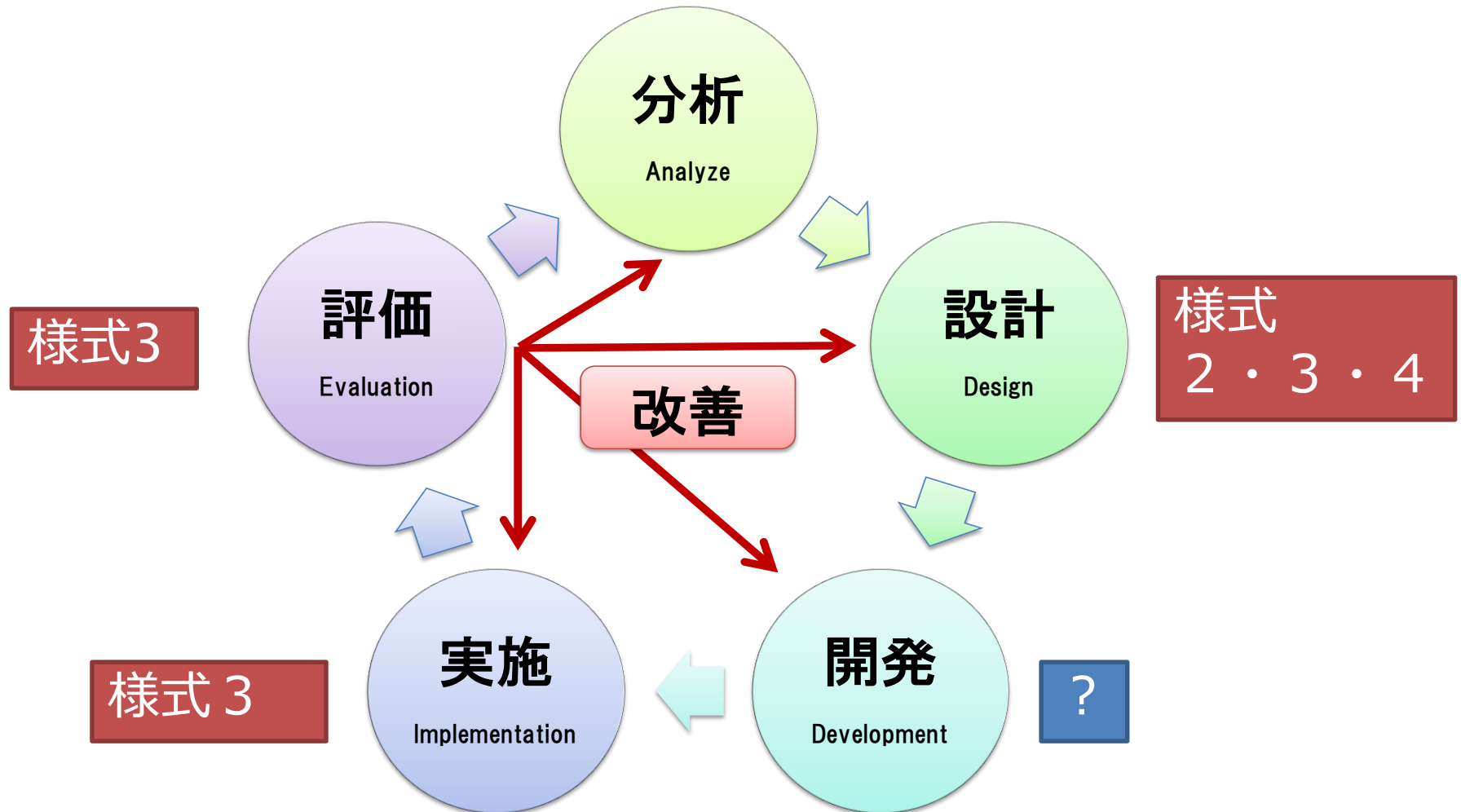
- 目標が明確になる（到達点が「見える化」されることで、能力の開発が促進される）
- 現場の問題を解決するために必要な能力を獲得できる

研修デザインの段階

- 1. 分析**：研修ニーズ、対象者の特性（職種や担当業務や現在の知識レベル等）を分析し、目的・目標を設定する
- 2. 設計**：目的・目標を明確化し、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

ADDIEモデル = 研修のPDCA

様式 1



使える教材コンテンツ

◆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

研究代表・横山徹爾（国立保健医療科学院 生涯健康研究部）

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

◆平成25年度厚生労働科学研究費補助金 標準的な健診・保健指導プログラム（改訂版）および健康づくりのための身体活動基準2013に基づく保健事業の研修手法と評価に関する研究

研究代表・津下一代（あいち健康の森健康科学総合センター・センター長）

http://tokutei-kensyu.tsushitahan.jp/deliverable/teaching_materials

◆保健指導における学習教材集（確定版）

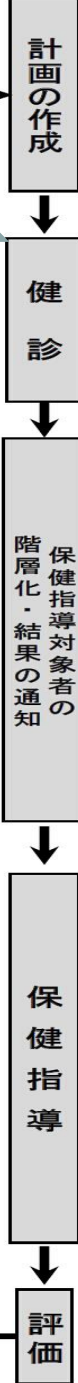
<http://www.niph.go.jp/soshiki/jinzai/koroshoshiryo/kyozai/index.htm>

1. 分析

(様式 1, 2)

生活習慣病予防のための標準的な健診・保健指導プログラムの流れ

評価に基づいて見直し、次年度計画を立てる

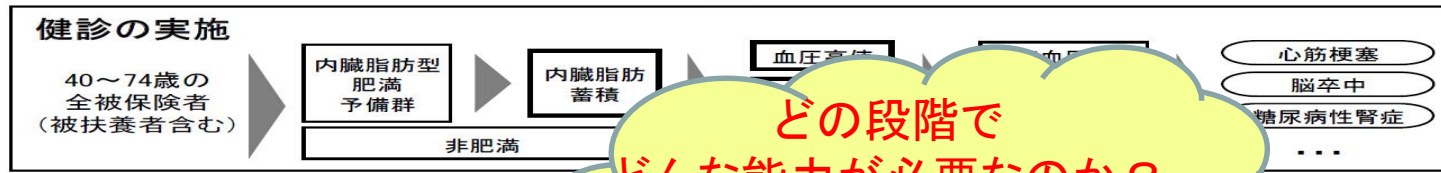


健診・保健指導計画作成のためのデータ分析

- ・集団の健康実態状況の把握
- ・男女別年代別健診有所見状況
- ・メタボリックシンドローム該当者のリスクの重複状況
- ・生活習慣の状況
- ・被保険者数及び健診受診者数のピラミッド、健診受診率
- ・支援別保健指導実施数及び実施率等

※2年目より、前年度の保健指導の評価項目を追加

健診・保健指導計画の企画・立案



○健診結果(腹囲、血圧、脂質、血糖等)、質
○生活習慣上の課題の有無とその内容を確

健診結果の速やかな通知

健診は対象者にとって自らの健康状態を知り生活習慣を振り返る重要な機会
→ 検査結果が示唆する健康状態の解説を含めて分かりやすくフィードバックする。

確実な受診勧奨と受診状況の確認

肥満・非肥満を問わず、必要な場合は確実な受診勧奨。

情報提供

○生活習慣病の特性や生活習慣の改善に関する基本的な理解を支援する。
○対象者と共に健診結果を確認し、健診結果が示唆する健康状態について、対象者自身が理解できるように説明する。

対象者ごとの計画作成

健診結果と詳細な質問票で行動変容の準備状態を把握する。

リスク等に応じた必要な支援の実施

動機付け支援

生活習慣の改善に対する個別の目標を設定し、自助努力による行動変容が可能となるような動機付けを支援する。

積極的支援

準備段階に合わせて個別の目標を設定し、具体的で実現可能な行動の継続を支援する。

対象者ごとの評価

○ストラクチャー(構造)評価: 職員の体制、予算等
○アウトカム(結果)評価: 糖尿病等の有病者・予備群の減少率・保健指導効果の評価
○プロセス(過程)評価: 情報収集、アセスメント等
○健康度の改善効果と医療費適正化効果等
○アウトプット(事業実施量)評価: 実施回数や参加人数等

研修ニーズの特定

- 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

研修の出口と入口の明確化

出口

研修の目的・目標

研修

入口

研修対象者の現状

- ◆ 生活習慣病対策の企画・実施・評価に関する能力
- ◆ 対象者の専門性（職種や担当部署での経験など）
- ◆ 業務への意欲など

地域・組織の特定健診・保健指導事業に関わる者が有すべき**能力・資質**を特定

- ・ 事業の企画・立案・評価を担う者
- ・ 健診・保健指導実施者
が有すべき資質

Ⅱ-2 効果的な保健指導

Ⅲ-1 健診・保健指導に関する研修の企画・ 運営・評価

⇒津下一代先生の講義参照

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(平成30年4月版)」、「標準的な健診・保健指導プログラム・第2章 保健事業（保健指導）計画の作成」も確認しましょう

研修の対象者：

職種ごと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（事業）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・部署横断的な連携）のきっかけづくりになる

2. 設計・開発・実施 (様式2、3)

目的・目標の明確化

- 研修ニーズ、対象者の特性に関する分析結果に基づき設定した目的・目標を明確化する

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（求められる資質・能力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

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してほしい行動・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

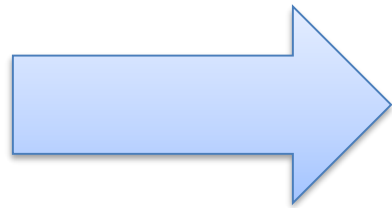
研修目的・目標の設定のポイント

モチベーションを上げるために期待価値理論
を用いましょう

- 実務（今困っていること、問題の解決）
に役立つという期待が持てる
- ちょっと難しそう、でも達成できそうだ
というレベルに落とし込む（実現可能性）

企画する研修以外に 能力を獲得する方法はありませんか？

**専門職としての
経験・教育**
ほかの研修・自
己研鑽など



研修期間



**OJT・他
の研修・
自己研鑽
など**



中原淳編：企業内人材育成入門 P160を改変

研修内容・方法の設計

- 研修の目的・目標を決めたら、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）**によって異なる。

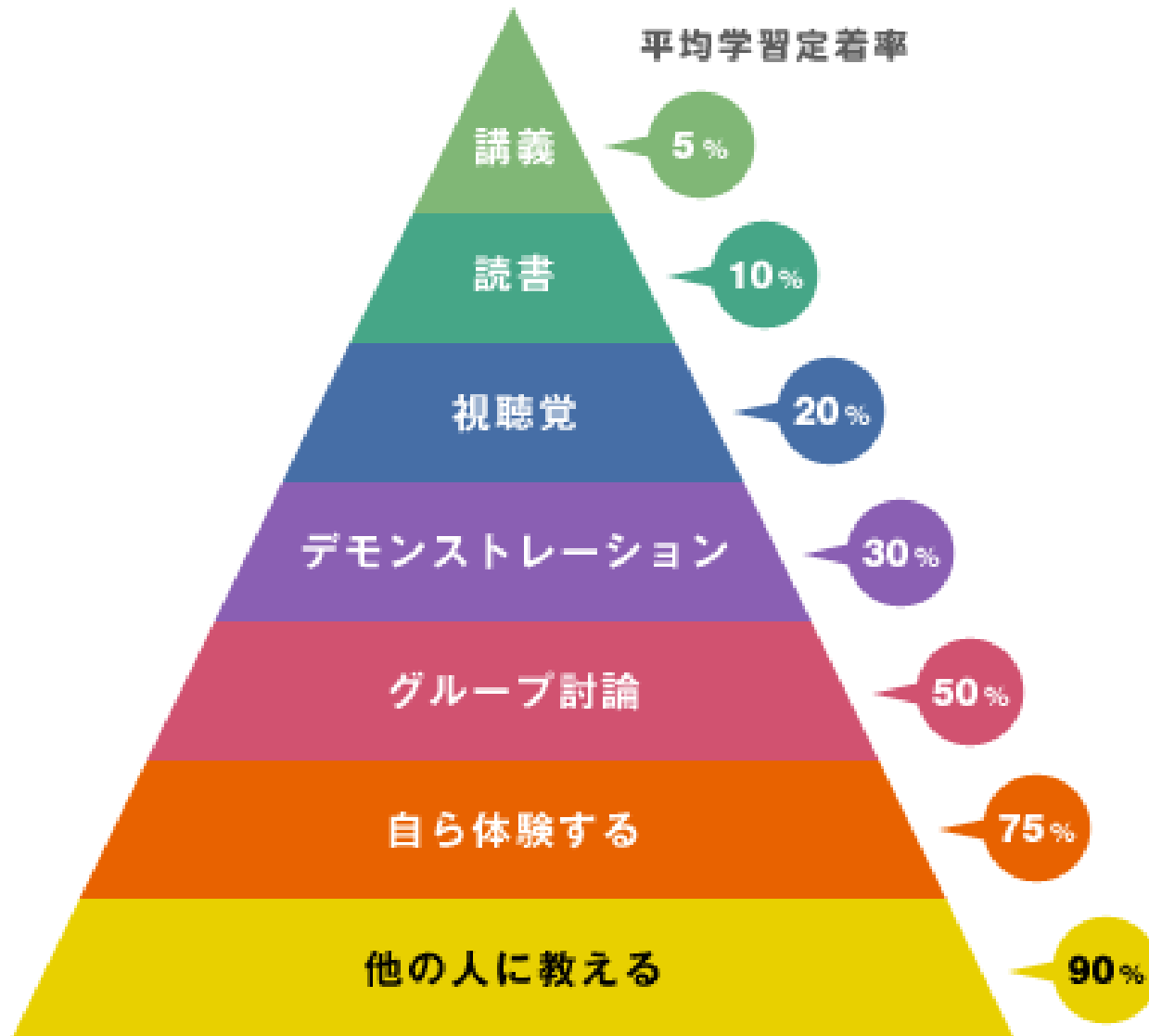
研修の方法： 受動的な学習と能動的な学習

能動的な学習：アクティブラーニング

- 学習者の能動的な学習への参加を促す教授・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

実は根拠がないそうです...



ラーニングピラミッド

※出典: The Learning Pyramid. アメリカ National Training Laboratories

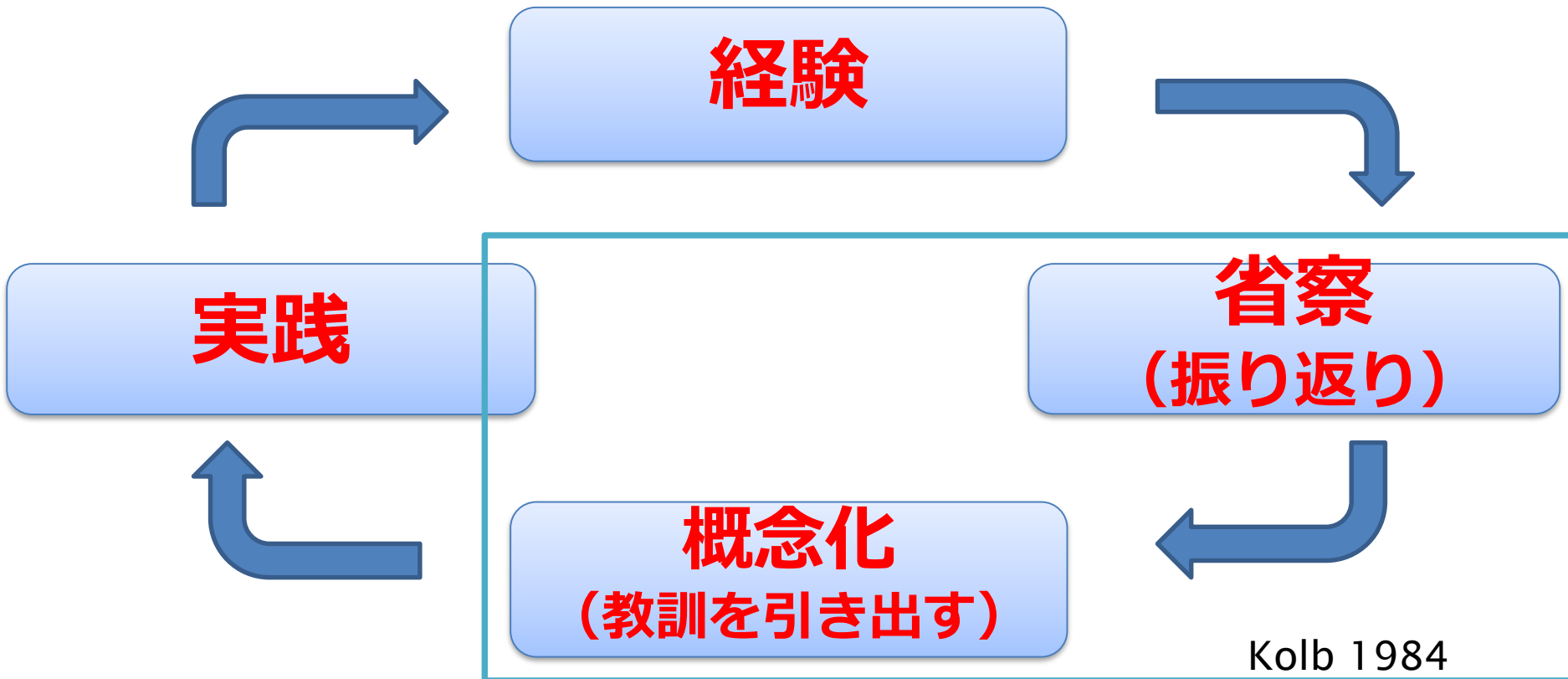
学習転移（知識伝達型）

方法：講義、遠隔教材の視聴

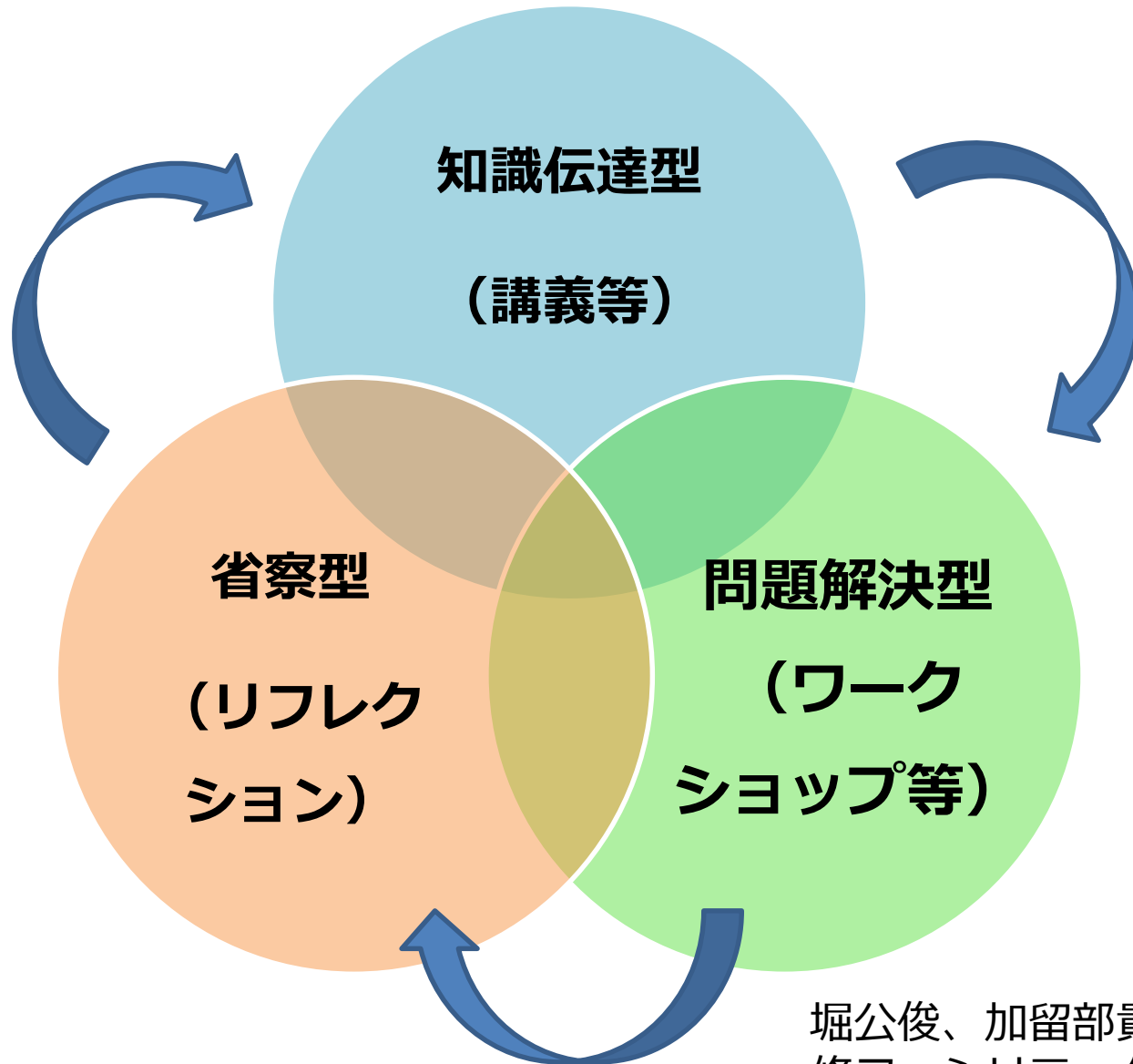
- 知識（とくに理論的に体系化されている知識）を、学習者に伝達する
- 必要な知識を効率的（一度に大量の人）に伝達できる
- その分野の未経験者、初心者などに適したモデル

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



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

研修プログラムの組み立ての基礎

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

研修の実施体制

全国レベル（国立保健医療科学院・本研究班等）

データ活用による生活習慣病対策に関する都道府県レベルの
能力強化支援(研修、ツール開発)

研修の実施
教材・ツールの提供

都道府県レベル

国保連合会

連携

都道府県
本庁・保健所

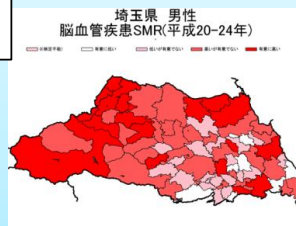
連携

地域にある関係組織・機関
大学・民間企業・健康づくり財団等

- ・人材育成プログラム（研修およびフィールドサポート）の計画立案・実施・評価
- ・人材育成プログラムを実施するための体制構築（連携会議等の設置）
- ・広域的な評価支援 など

市町村

人材育成プログラム
実施結果の
フィードバック



厚生労働省様式(様式0-2~7)【補足】
健診有所見者状況(男女別・年齢調整)

性別	実数	年齢調整率				年齢調整率					
		25以上	30以上	35以上	40以上	25以上	30以上	35以上	40以上		
40歳未満	988,852	342,292	34.6%	34.6%	100基準	+14.2	434,449	43.9%	43.9%	100基準	+115.0
40歳以上	5,365	2,764	29.5%	30.0%	+86.0	100基準	3,612	38.6%	37.8%	+88.2	100基準
地域(地区)	243	111	32.4%	34.0%	84.3	109.6	120	35.0%	33.2%	+77.6	89.5
65歳未満	1,445,120	373,236	25.8%	25.8%	100基準	101.5	764,312	52.9%	52.9%	100基準	101.9
65歳以上	12,814	3,296	25.4%	25.5%	89.5	100基準	6,702	51.5%	51.5%	88.1	100基準
74歳未満	816	209	25.6%	25.8%	89.2	89.2	354	38.5%	38.5%	+73.9	+73.9
74歳以上	2,433,973	715,498	29.4%	29.4%	100基準	+108.2	1,398,962	49.3%	49.3%	100基準	+106.8
総数	22,274	6,050	27.2%	27.3%	+92.4	100基準	10,315	46.3%	46.2%	+93.6	100基準
地域(地区)	1,239	320	25.4%	27.4%	80.3	95.4	479	38.0%	37.1%	+74.8	+74.7

人材育成プログラム
(研修・フィールド
サポート)の提供

- ・ データを活用した生活習慣病対策の立案・実施・評価
- ・ 上記のための組織内の体制構築と人材育成(OJT等)

研修の実施体制

- 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。

3. 評価 (様式3)

評価計画

- 計画を策定する段階で、**評価指標・評価時期・評価方法**も設定する
- 評価指標では**目標値**も設定する（どのレベルに到達したら目標を達成したといえるのか？）
- 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（体制）

研修を実施するための仕組みや体制の評価

② プロセス（過程）

研修の目的・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）

研修目的・目標の達成に向けて実施される研修内容・実施回数・受講者数等に対する評価

④ アウトカム（結果）

研修目的・目標の達成度、成果の数値目標に対する評価

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（体制）

研修を実施するための仕組みや体制の評価

② プロセス（過程）

研修の目的・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）

研修目的・目標の達成に向けて実施される研修内容・実施回数・受講者数等に対する評価

④ アウトカム（結果）

研修目的・目標の達成度、成果の数値目標に対する評価

アウトカム評価

研修の目的・目標の達成度の測定

【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）

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（体制）

研修を実施するための仕組みや体制の評価

② プロセス（過程）

研修の目的・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）

研修目的・目標の達成に向けて実施される研修内容・実施回数・受講者数等に対する評価

④ アウトカム（結果）

研修目的・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対し、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

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（体制）

研修を実施するための仕組みや体制の評価

② プロセス（過程）

研修の目的・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）

研修目的・目標の達成に向けて実施される研修内容・実施回数・受講者数等に対する評価

④ アウトカム（結果）

研修目的・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・実施・評価のプロセスはどのようであったか

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、資質を特定できたか
3. GIO（対象者に求められる資質・能力を獲得できた状態）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）を適切に選択し、実施できたか。効果・効率性を上げるための工夫など

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（体制）

研修を実施するための仕組みや体制の評価

② プロセス（過程）

研修の目的・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）

研修目的・目標の達成に向けて実施される研修内容・実施回数・受講者数等に対する評価

④ アウトカム（結果）

研修目的・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

- 研修担当者の数・質・連携状況
- 研修事業に係る予算、設備の適切性
- 研修の実施場所（会場）の適切性
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

小休止・・・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。
- 研修の企画・実施・評価のプロセスには分析、設計、開発、実施、評価の段階がある。研修の改善にむけPDCA (ADDIE) サイクルをまわす。
- 研修の企画では、研修対象者が有すべき資質、つまり研修の出口を明確にすることが不可欠。

事前課題の内容を
振り返ってみましょう

1) 現状	2) アセスメント	3) 優先課題
生活習慣病対策に関する現状	生活習慣病対策に関するアセスメント	生活習慣病対策に関する課題
人材育成に関する現状	人材育成に関するアセスメント	人材育成に関する課題

様式1

研修名	対象者	目的（「対象者が、いつまでに何ができるようになる。」等、具体的に記載）	実施主体	研修時期	備考

様式2

研修名	
対象者/受講資格	
研修目的（GIO）	
研修目標（SBO）	
実施時期	
実施体制	

様式3

様式1



問題と課題

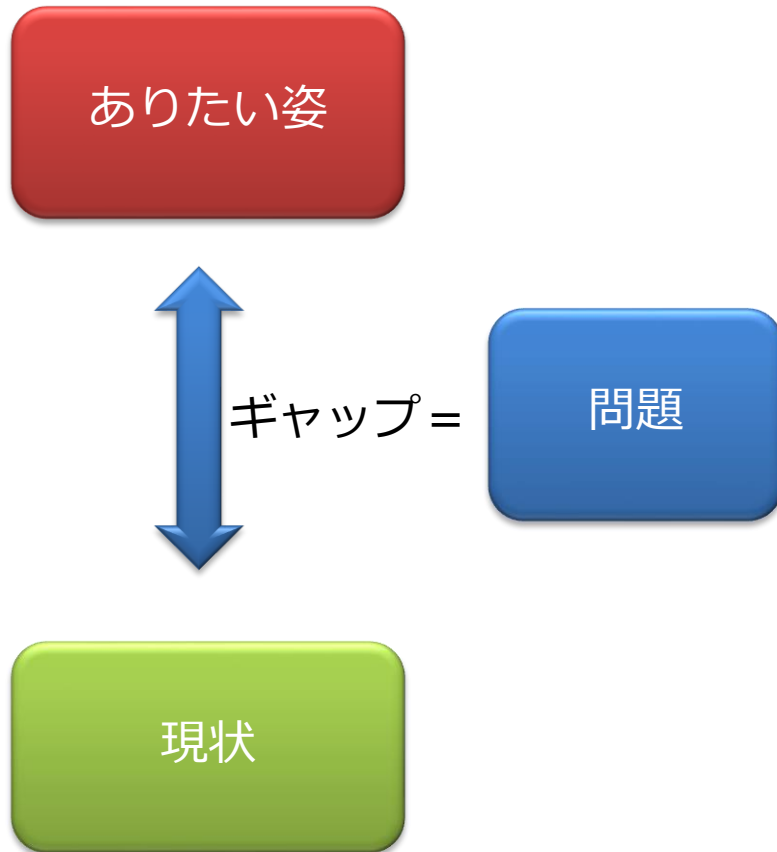
問題

- ◆理想と現状とのギャップ
- ◆「～がない、不足している」などと表現されるもの

課題

- ◆問題を解決するための方向性、解決可能な事象
- ◆「（問題を解決するために）～する必要がある」などと表現されるもの

問題



A県の健康寿命の延伸

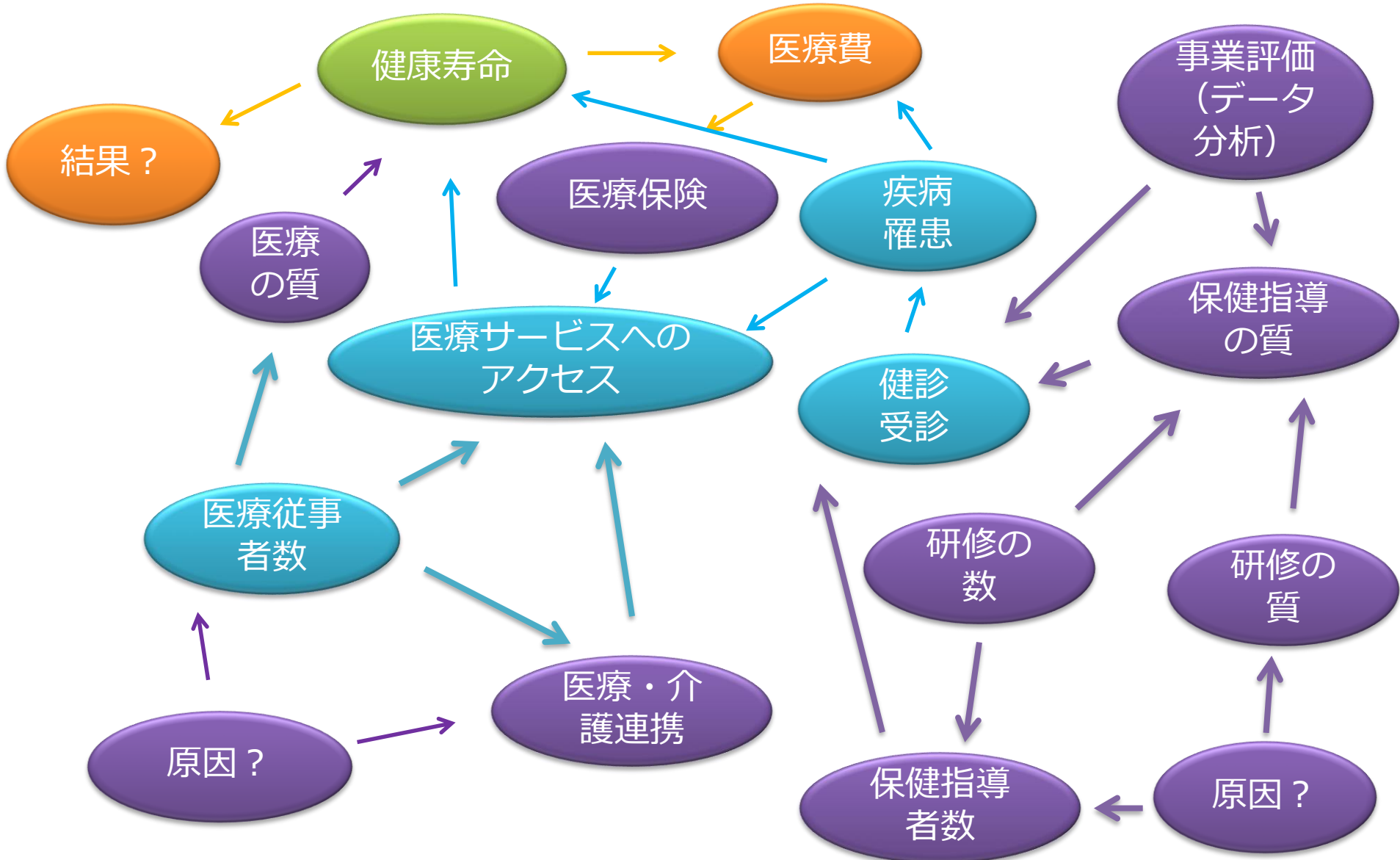


前回調査時と比較し、今年度の調査では、女性の健康寿命が短くなり、A県全体としての健康寿命は全国平均を下回った（事実）

アセスメント

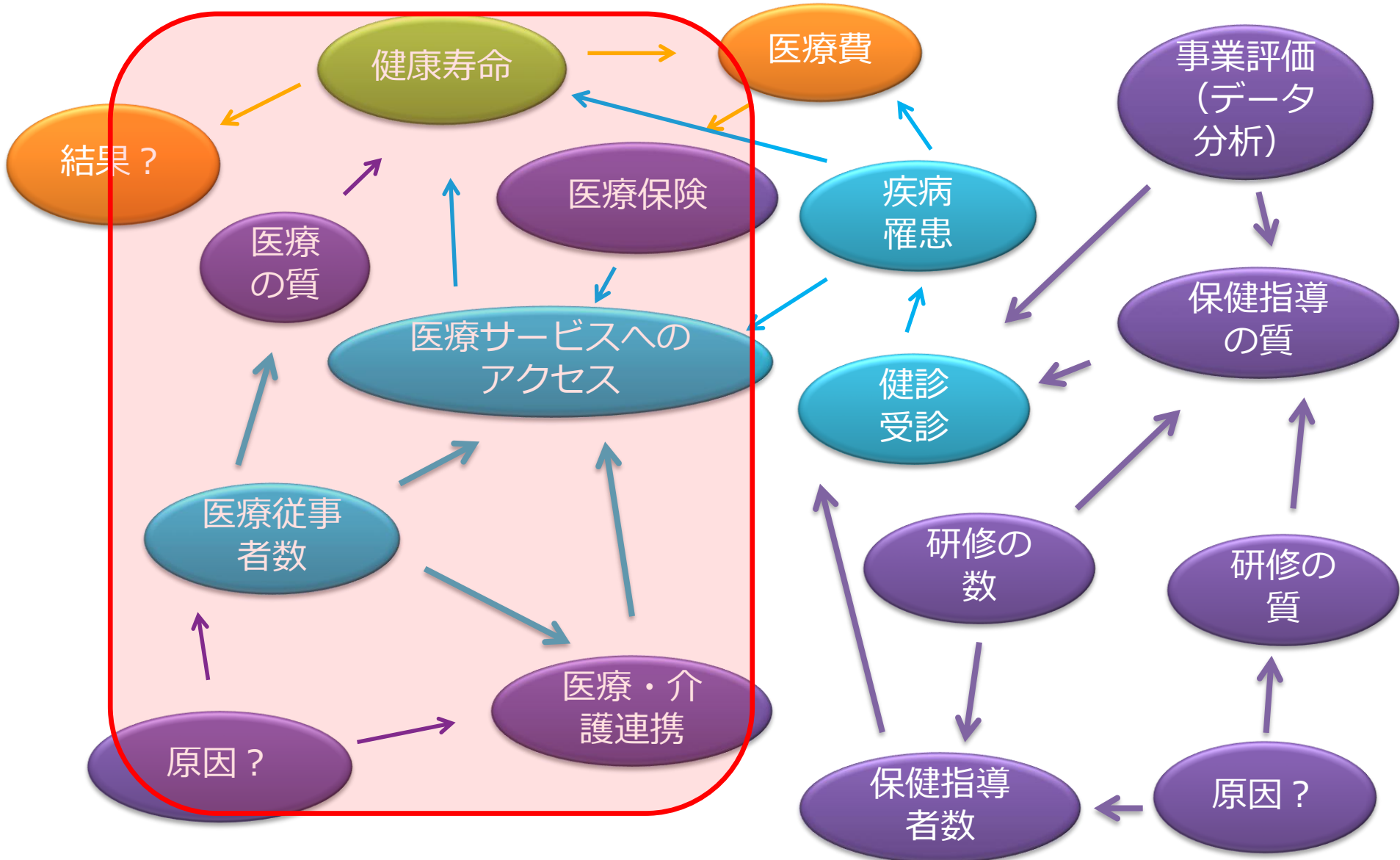
- ◆入手可能な情報（データ）をもとに、あるべき姿と現状とのギャップ（問題）の原因や結果（問題を放置することで起こりうること）、その重大性等を推論すること

アセスメント



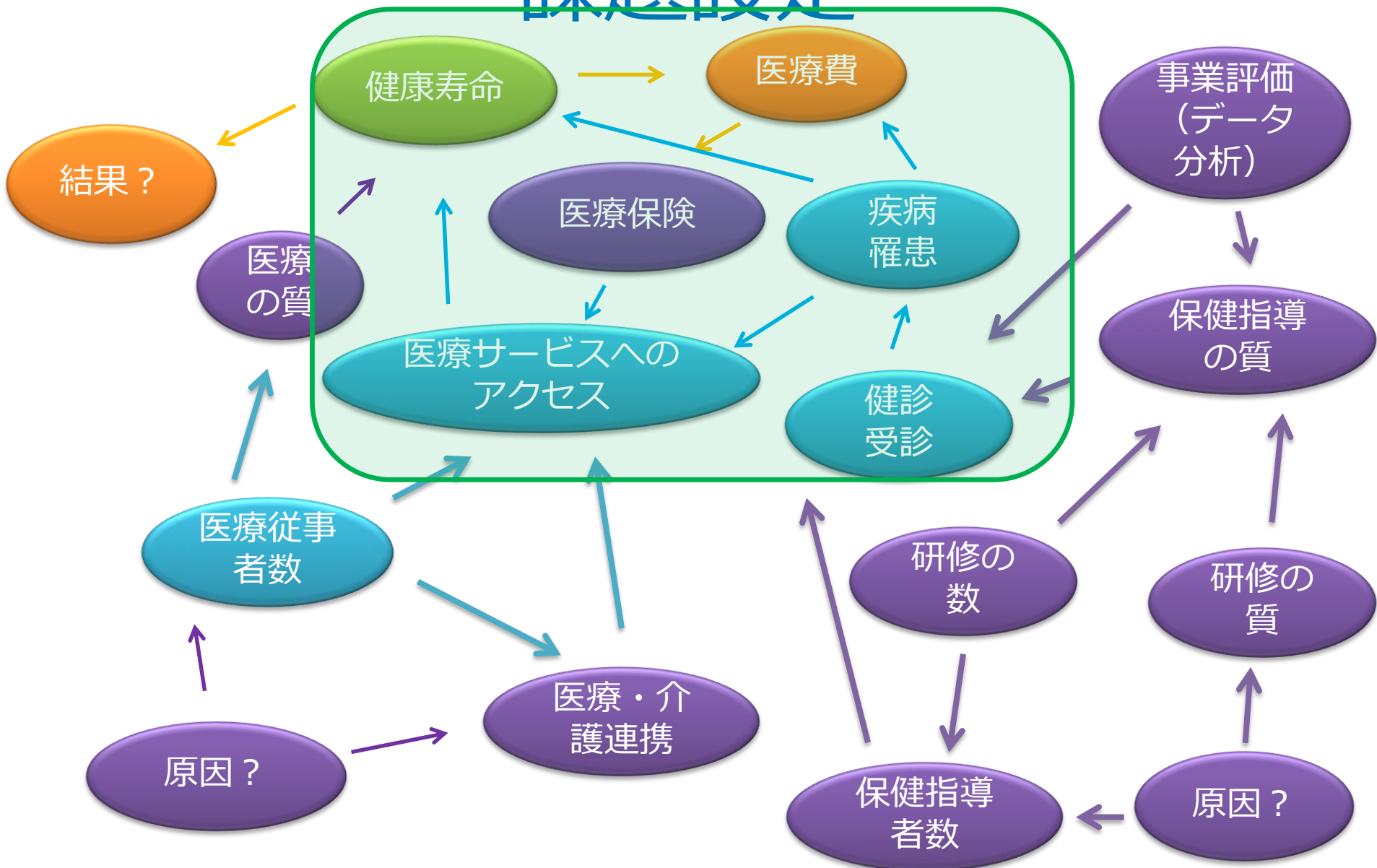
医療提供体制整備

課題設定

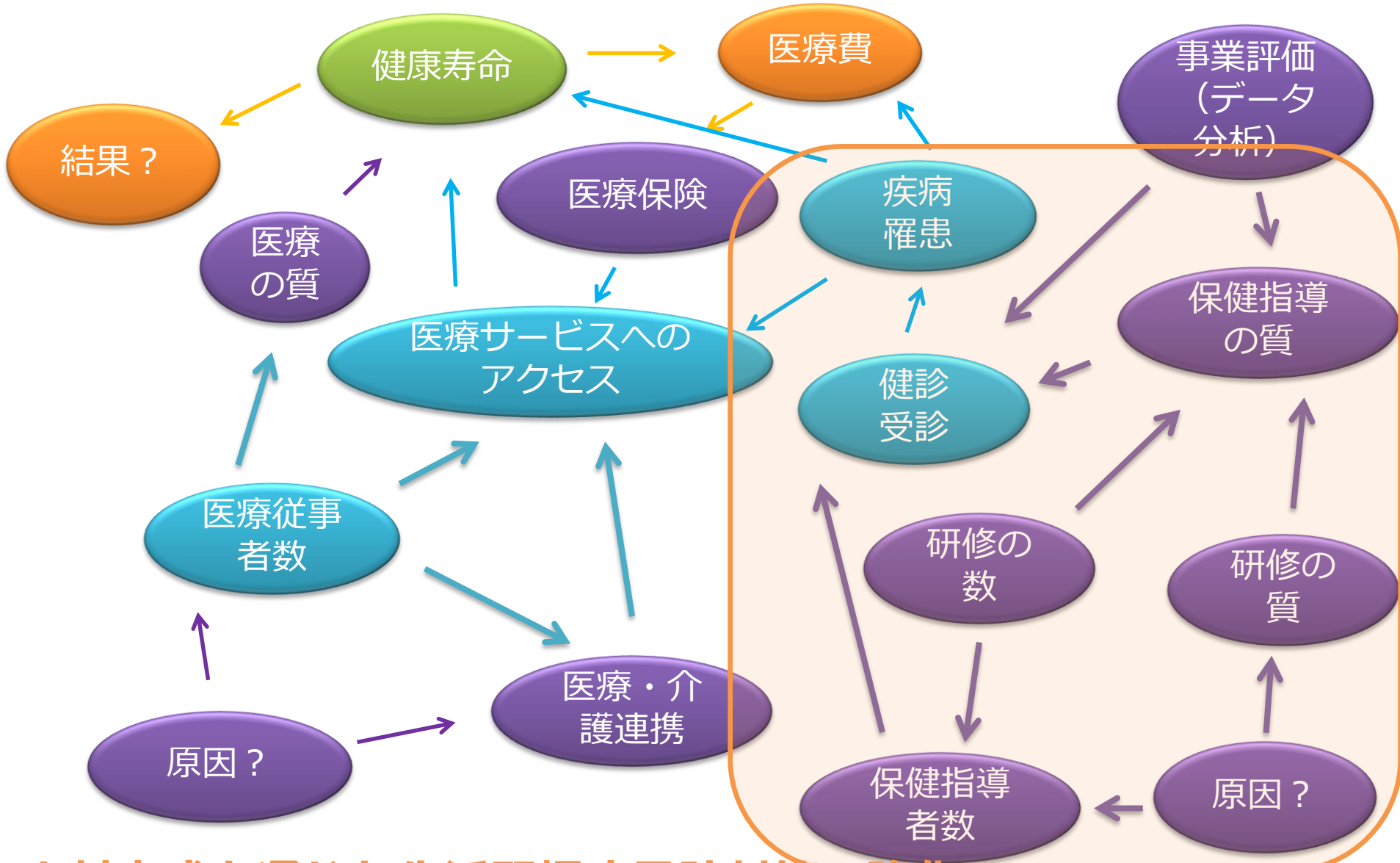


課題設定

重症化予防の推進



課題設定



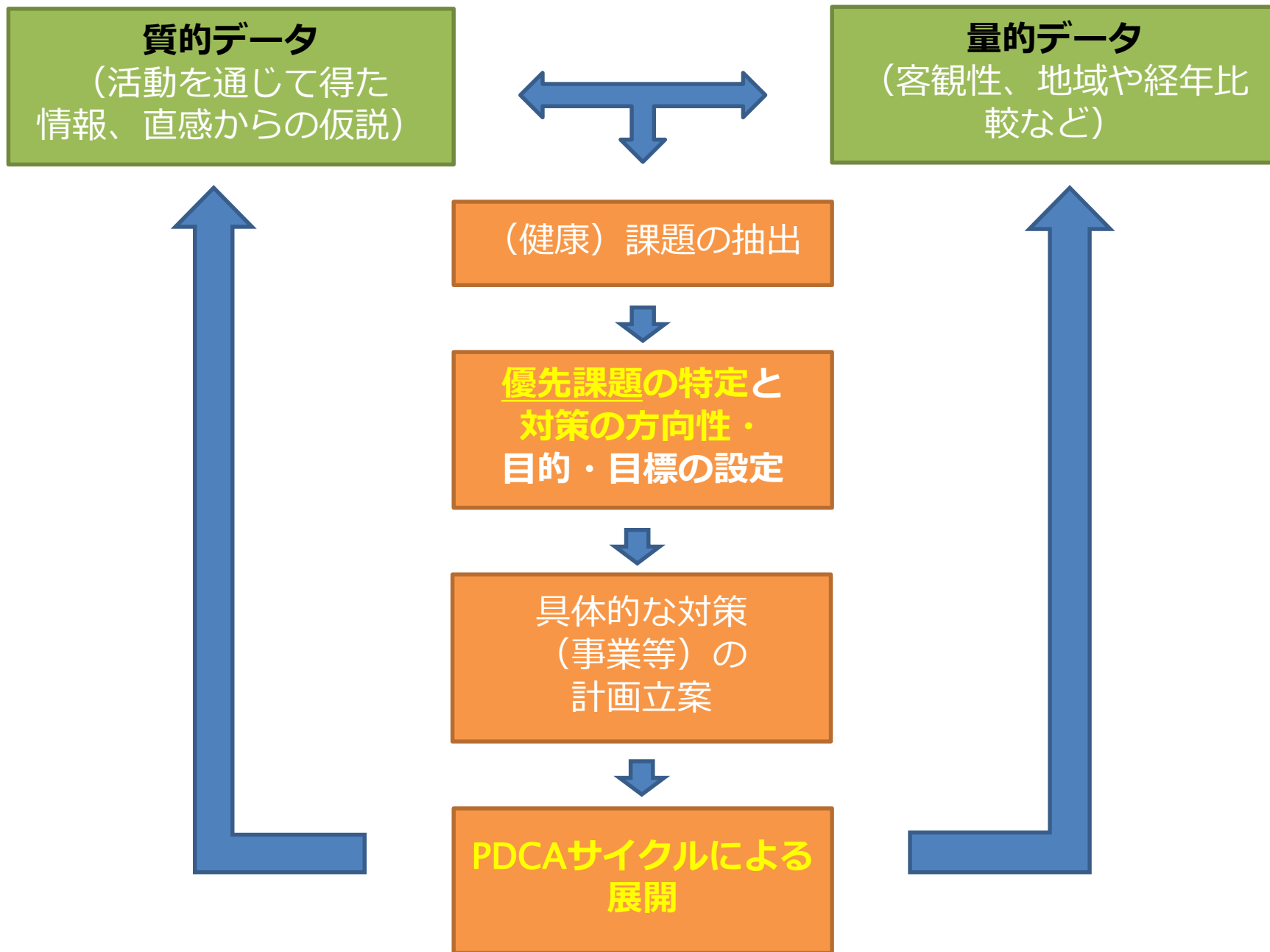
人材育成を通じた生活習慣病予防対策の強化

健康課題の優先度の判断

- **ニーズの優先度**
 - 重大性・緊急性
 - 住民のニーズに合っているか（地域の関心）
- **政策上の優先度**
 - 政策・上位計画との整合性
- **投入**
 - 必要になる人材・資金等を確保できる可能性はあるか（活用できる既存事業はあるか）
 - 期待される成果を考えるとより投入量の少ないアプローチはないか
- **実施・目的達成可能性**
 - 目的が計画した期間内に達成されうるか
- **可視性**
 - 効果のみえやすさ など



関係者によって意見が異なる可能性あり
今回は研修企画に関する研修のため**人材育成に関する課題**を設定しましょう



様式 1

1) 現状	2) アセスメント	3) 優先課題
<p>生活習慣病対策に関する現状</p> <p>〇〇県では、男性死亡率と、HDL4にLDL160mg/d国でほとんどトップは、脳血管疾患のほとんどトップクラ180mmHg 以上位1/6に入っている。男性では、虚血高いこと、その割合が高く、調整死亡率が高い圧症である者の割合</p> <p>特定保健指導事指導の実施量)でアウトカム評価(達していない。</p> <p>人材育成に関する市町村の保健指導動変容に関する理実際に保健指導を</p> <p>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>生活習慣病対策に関するアセス</p> <p>人材育成に関する課題</p> <ul style="list-style-type: none"> 担当保健師・管理栄養士が、地域の健康課題を分析し、地域課題や個別性に配慮した行動変容につながる保健指導を展開できるように、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 事業担当者のデータに基づく、地域診断およびデータ分析に関する能力を強化する必要がある。 <p>地域の健康課題が十分に見える化されてこなかったと考えられる。</p>	<p>生活習慣病対策に関する課題</p> <p>異常症，女性で焦点を当てた一する，特定健診・化する必要があ</p> <p>課題分析のため行を行い，焦点を(対象を絞るな必要がある。</p> <p>する課題</p> <p>管理栄養士が、課題を分析し、地域性に配慮した行ながる保健指導をう、保健指導に指導実施能力を要がある</p> <p>のデータに基づく、びデータ分析にを強化する必要が</p>

様式 2

研修名	対象者	目的
研修例 1		
例) 特定保健指導能力強化研修	市町村等で事業を担当する保健師・管理栄養士等	特定保健指導に従事する保健師等が、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
研修例 2		
研修例 3		

様式3

研修目的・目標の設定

例) 特定保健指導能力強化研修	市町村等で事業を担当する保健師・管理栄養士等	特定保健指導に従事する保健師等が、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	県（地域保健課）、国保連合会	6月
-----------------	------------------------	--	----------------	----

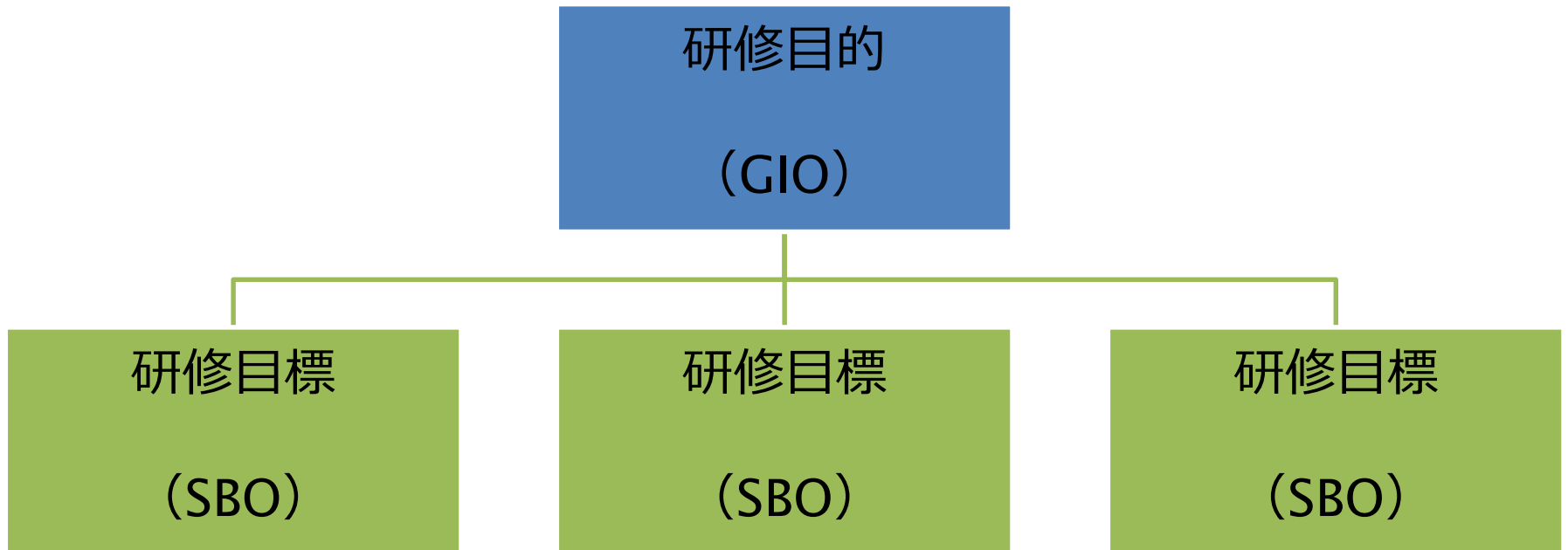
研修名	保健指導能力強化研修
対象者/受講資格	今年度、市町村において、特定保健指導を担当する保健師または管理栄養士。原則1機関1名とするが、複数名で受講希望の場合は優先順位を付けること。定員を超えた場合は、受講資格をもとに優先度を考慮し選定する。
研修目的 (GIO)	保健指導対象者の行動変容につながる「保健指導」事業の企画・実施ができる



実施時期	6月
------	----

実施体制	<p>※それぞれの役割分担や企画プロセスで必要な内容を明示できるよう、具体的に記載してください</p> <p>研修ニーズの分析、プログラム案の作成、研修企画に関する会議の運営：県（地域保健課）</p> <p>計画書作成演習およびOJT計画策定GWのファシリテーション：国保連合会</p>
------	---

目的と目標の関係



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

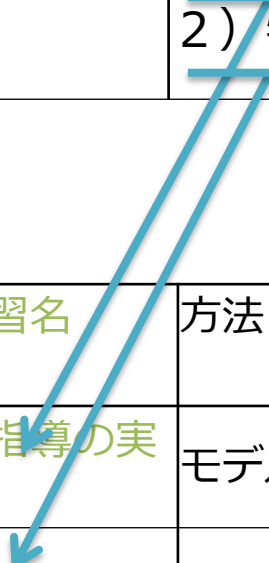
実施する、調べる、準備する・・・など

様式3

研修内容・方法の設計

研修目標 (SBO)	<u>1) 生活習慣の変容を促す指導方法について説明できる</u> <u>2) 特定保健指導の計画方法について説明できる</u>
---------------	---

講義・演習名	方法（講義・演習・遠隔等）	必要時間数（分）
特定保健指導の実際	モデル自治体による事例発表	60
特定保健指導の計画書の作成	講義と演習（グループワーク及び集合発表）	30（講義・説明） 120（グループワーク） 60（集合発表）
OJT計画の策定	グループディスカッション	30



様式3

評価計画の作成

研修目的 (GIO)	保健指導対象者の行動変容につながる「保健指導」事業の企画・実施ができる		
研修目標 (SBO)	1) 生活習慣の変容を促す指導方法について説明できる 2) 特定保健指導の計画方法について説明できる		
プロセス評価	研修企画の段階で、地域の健康課題、担当職員の研修ニーズを把握できる	研修終了時	事業報告書の内容
ストラクチャー評価	研修計画に記載した実施体制(人材、役割分担等)を確保できる	研修終了時	事業報告書の内容
アウトプット評価	企画した研修(年2回)を開催できる	年度末	事業報告書の内容
	対象者(市町村において、特定保健指導を担当する保健師または管理栄養士)のうち8割が本研修を受講する(2回の研修のどちらかに)	年度末	事業報告書の内容
アウトカム評価	研修目標1)の達成状況が60%以上となる 研修目標2)の達成状況が60%以上となる	研修終了時	アンケート
	次期評価時期までに、動機付け支援と積極的支援の対象者の6割の目標を達成できる(計画に従い行動変容を達成したものが6割以上になる)	報告書提出時期(10月?)	法定報告書

演習の流れ

<別紙>

健診・保健指導に関する研修の企
画立案・評価（演習）
グループワークの進め方