

2. 評価・アンケート結果

現在、保健師の能力を測る評価指標として、確立したものは存在しない。そこで本事業では、平成19年3月日本公衆衛生協会実施の厚生労働省地域保健総合推進事業「指導者育成プログラムの作成に関する検討会」で出された「中堅期保健師の到達目標(表3)」が多くの自治体で参照されていることから、これを本プログラムの保健師の力量を測る指標として使用した。

「(表3)中堅期保健師の到達目標」

	到達目標	行動目標
I 基本的 能力	1.自治体の方針に基づき、チームワークを取りながら、職務を遂行できる	1)自治体の方針、各種計画を理解している 2)上司に求められていることや、部下に指示すべき事を的確に理解し、行動できる
	2.業務遂行や問題解決に柔軟に、的確に対応し、責任を全うできる	1)事実の内容や影響等を見極め、業務遂行のための方向性を定めることができる 2)業務に応じ、手段や方法を工夫し、無駄なく業務が進むよう関係者と協力して実施できる
	3.向上心を持って職務知識やスキルの習得、人的ネットワーク拡大に努める	1)自己評価を適切に行い、必要な研修会・勉強会に参加する 2)全体のレベルアップのために、関係者と共同して組織の向上のための行動を取ることができる
II 行政 能力	1.部下や後輩の報告を正確に聴き、組織内に必要な情報を判断して適切な情報提供ができる(説明・調整)	1)関係部署内で建設的な議論ができる 2)情報分析を行い、実施可能な計画を立案できる 3)計画について適切な助言を行うことができる 4)計画の進捗情報を把握できる 5)遂行上の課題解決に有効な支援ができる
	2.関係者との信頼関係を築きながら円滑な組織運営に努める(組織運営)	1)他の職員の個性や能力を把握し、効率的・効果的な業務を運営できる
	3.管理職の下で、後輩の能力を的確に評価した上で助言を行うことができる	1)新任者の行政職員としての能力をアセスメントすることができ、管理者に的確に伝えることができる 2)業務につく新任者の動機付けを意識しながら支援することができる
III 専門 能力	1.地区診断に基づき、事業を実施し、評価する	1)日々の活動や研究から地域の特性を明示できる 2)地域特性や健康問題に対応した事業を創造的、科学的に実施、評価できる
	2.複雑困難な事例、支援に必要なケアチームを構成し、対応ができる	1)複雑困難な事例について関係職種と連携して責任を持って対応できる
	3.住民団体の主体的な支援や運営ができる	1)住民組織の活動支援や運営ができる
	4.自治体の目標に沿った保健事業を企画、実践し、評価を事業の計画、実践に反映することができる	1)施策化や保健計画策定に必要な情報を収集できる 2)収集した情報を効果的に活用できる 3)研究計画を立案することができる 4)研究のリーダーシップをとることができる
(人 材 育 成 能 力)	1.新任者の育成状況を共有し、新任者の人材育成のための体制づくりをする	1)新任者の育成状況を共有する場を活用できる 2)新任者の育成のための関係者と連携をとり、必要な体験や指導が受けられるよう調整ができる 3)上司に指導状況を報告し、体制としてまたは管理者の必要な支援を説明できる
	2.新任者の能力を判断し、的確な指導ができる	1)新任者の能力にあった説明、指示、演示等ができる 2)新任者が自分で考え自分で気づける関わりができる 3)新任者の目標を共に設定し、先に成長を確認できる
	3.新任者と信頼関係を築き、職業人として成長していくプロセスを支援できる	1)定期的に話し合い、新任者の悩みや思いを受け止め、身体的、精神的状況にあった助言ができる 2)新任者のキャリアアップを共に考え支援することができる

1) 自己評価結果

受講前と受講後の2時点で「自己評価チェックシート(118 ページ)」を使用し評価した。本プログラムは、概ね10～20年程度の実務経験を有した者を対象としている。各能力別の平均値を受講の事前と事後で、全体・経験15年未満・15年以上に分け平均値をみた。

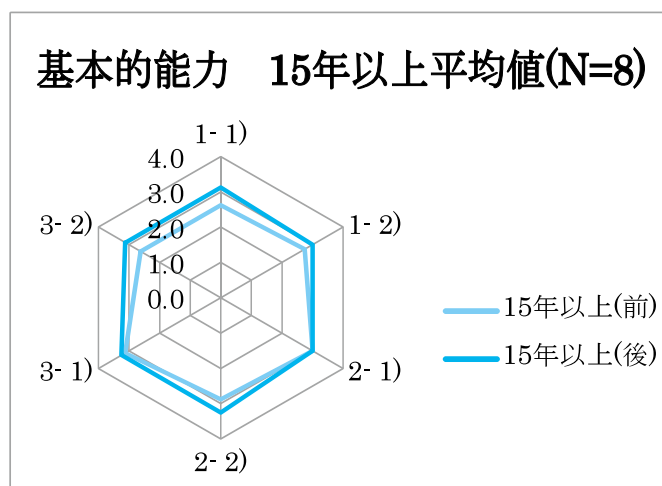
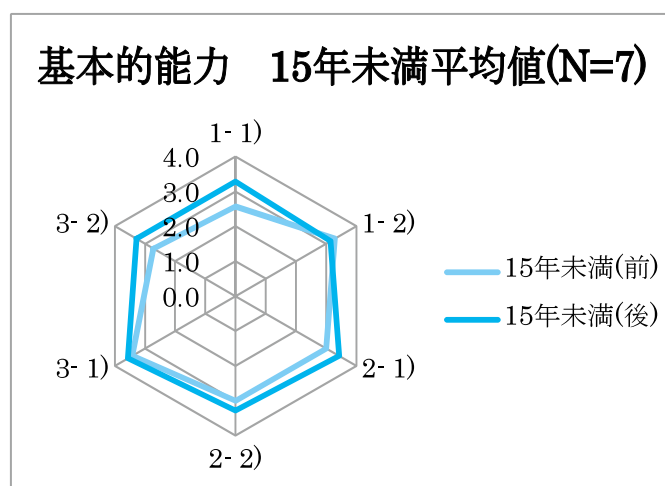
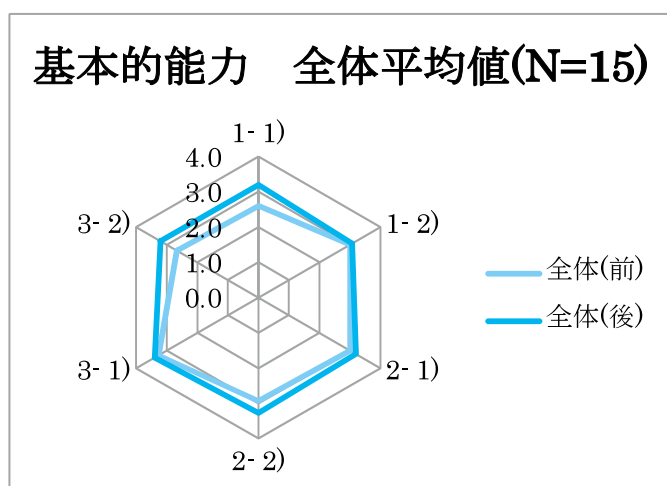
「基本的能力」「行政能力」「専門能力」「指導力」ともに受講の前後では評価が上昇しており、能力強化が図れたことが分かる。中でも、指導力の上昇幅が大きい。上昇幅の少ない項目に関しても、受講者の評価理由からは、中堅者の役割を改めて理解し、自らの内省と現状認識につながっており、さらに実践に取り組んだことで、自己の課題を再確認でき、力量として強化されていることが窺えた。受講前より受講後に評価が下がっている者も数名いるが、「基本的能力」「行政能力」「専門能力」ともに15年未満の受講者でみられており、基本的能力では「地区診断の甘さ」「自己の所属以外の事業方針についての認識が低い」との理由と、行政能力と専門能力ともに、「関係部署に協力体制を得る力や、建設的な議論をするための説明能力が不足している」等、実践してみて関係部署や関係者との連携の難しさを改めて実感したことが理由として述べられている。

尚、受講者個々について、コンサルタントによる数値評価等は実施していない。

(1) 基本的能力

到達目標		行動目標	
1	自治体の方針に基づき、チームワークを取りながら、職務を遂行できる	1)	自治体の方針、各種計画を理解している
		2)	上司に求められていることや、部下に指示すべき事を的確に理解し、行動できる
2	業務遂行や問題解決に柔軟に、的確に対応し、責任を全うできる	1)	事実の内容や影響等を見極め、業務遂行のための方向性を定めることができる
		2)	業務に応じ手段や方法を工夫し、無駄なく業務が進むよう関係者と協力して実施できる
3	向上心を持って職務知識やスキルの習得、人的ネットワーク拡大に努める	1)	自己評価を適切に行い、必要な研修会・勉強会に参加する
		2)	全体のレベルアップのために、関係者と共同して組織の向上のための行動を取ることができる

[4段階評価 1.できない 2.あまりできない 3.まあまあできる 4.できる]

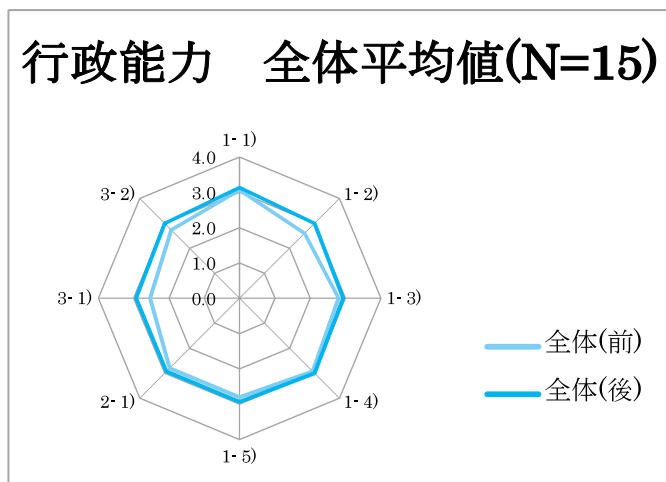


(2) 行政能力

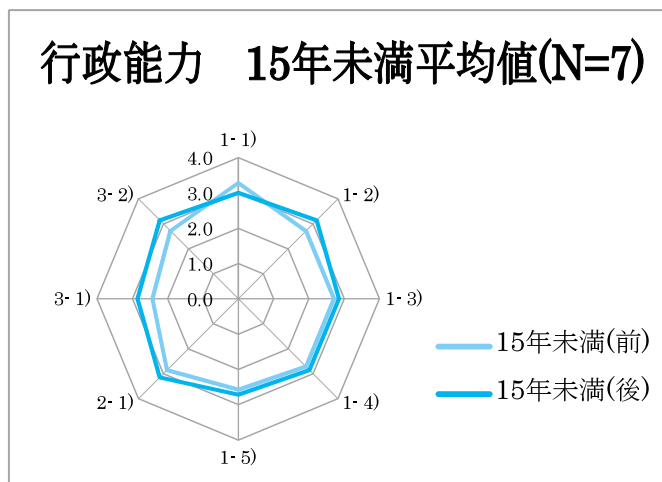
到達目標		行動目標	
1	部下や後輩の報告を正確に聴き、組織内に必要な情報を判断して適切な情報提供ができる(説明・調整)	1)	関係部署内で建設的な議論ができる
		2)	情報分析を行い、実施可能な計画を立案できる
		3)	計画について適切な助言を行うことができる
		4)	計画の進捗情報を把握できる
		5)	遂行上の課題解決に有効な支援ができる
2	関係者との信頼関係を築きながら円滑な組織運営に努める(組織運営)	1)	他の職員の個性や能力を把握し、効率的・効果的な業務を運営できる
3	管理職の下で、後輩の能力を的確に評価した上で助言を行うことができる	1)	新任者の行政職員としての能力をアセスメントすることができ、管理者に的確に伝えることができる
		2)	業務につく新任者の動機付けを意識しながら支援することができる

[4段階評価 1.できない 2.あまりできない 3.まあまあできる 4.できる]

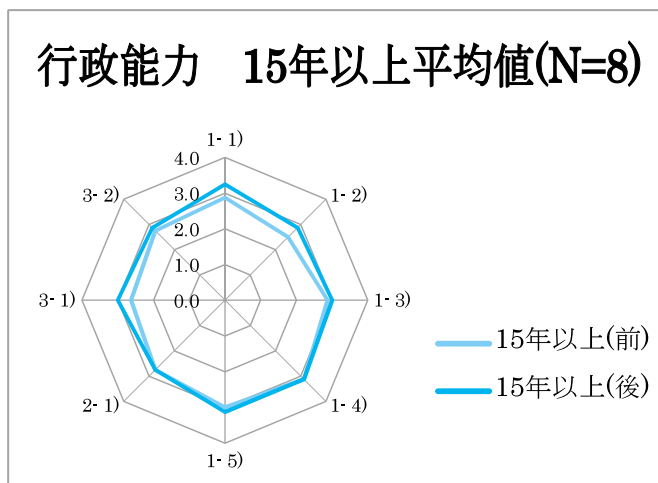
行政能力 全体平均値(N=15)



行政能力 15年未満平均値(N=7)



行政能力 15年以上平均値(N=8)

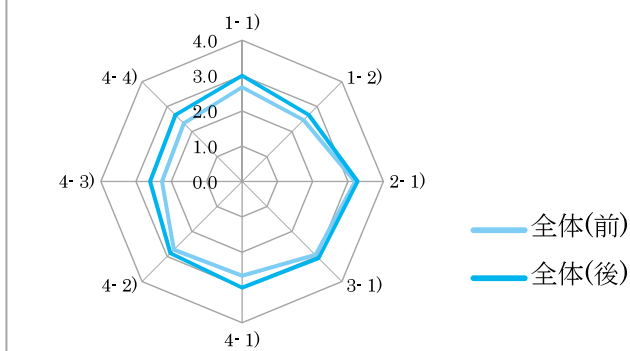


(3) 専門能力

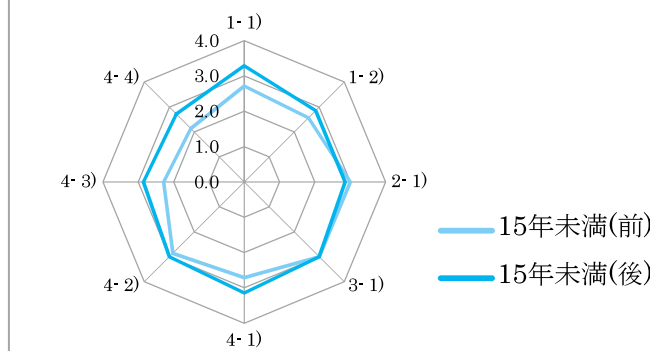
到達目標		行動目標	
1	地区診断に基づき、事業を実施し、評価する	1)	日々の活動や研究から地域の特性を明示できる
		2)	地域特性や健康問題に対応した事業を創造的、科学的に実施、評価できる
2	複雑困難な事例、支援に必要なケアチームを構成し、対応ができる	1)	複雑困難な事例について関係職種と連携して責任を持って対応できる
3	住民団体の主体的な支援や運営ができる	1)	住民組織の活動支援や運営ができる
4	自治体の目標に沿った保健事業を企画、実践し、評価を事業の計画、実践に反映することができる	1)	施策化や保健計画策定に必要な情報を収集できる
		2)	収集した情報を効果的に活用できる
		3)	研究計画を立案することができる
		4)	研究のリーダーシップをとることができる

[4段階評価 1.できない 2.あまりできない 3.まあまあできる 4.できる]

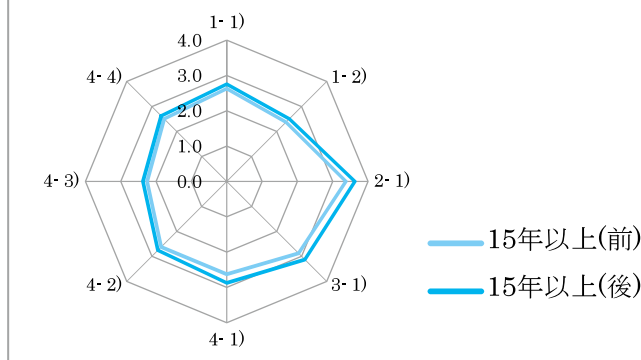
専門能力 全体平均値(N=15)



専門能力 15年未満平均値(N=7)



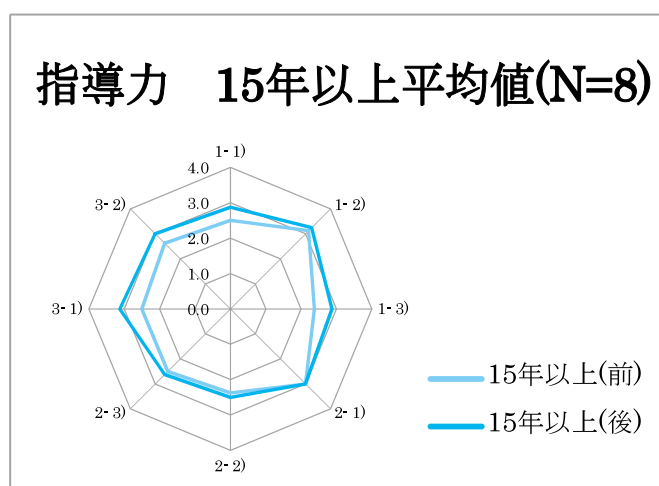
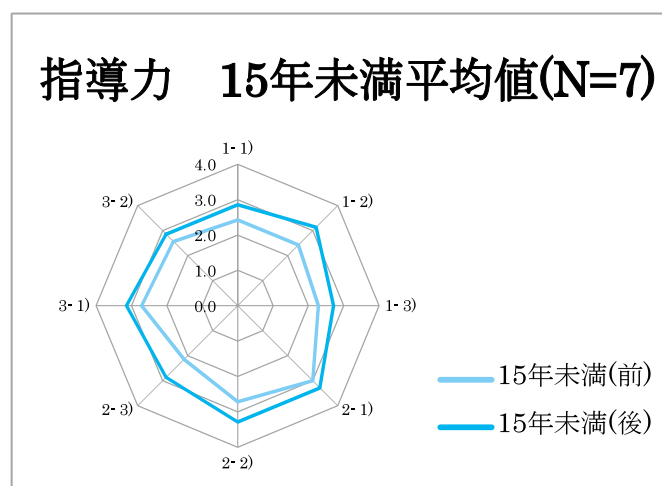
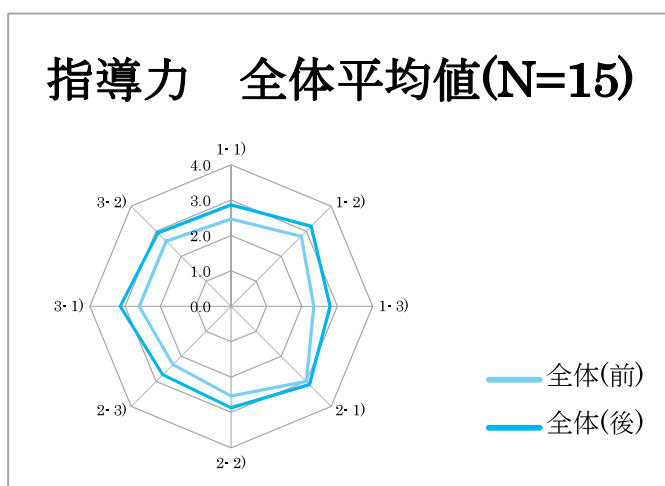
専門能力 15年以上平均値(N=8)



(4) 指導力

到達目標		行動目標	
1	新任者の育成状況を共有し、新任者の人材育成のための体制づくりをする	1)	新任者の育成状況を共有する場を活用できる
		2)	新任者の育成のための関係者と連携をとり、必要な体験や指導が受けられるように調整することができる
		3)	上司に指導状況を報告し、体制としてまたは管理者の必要な支援を説明できる
2	新任者の能力を判断し、的確な指導ができる	1)	新任者の能力にあった説明、指示、演示等ができる
		2)	新任者が自分で考え自分で気づける関わりができる
		3)	新任者の目標を共に設定し、先に成長を確認できる
3	新任者と信頼関係を築き、職業人として成長していくプロセスを支援できる	1)	定期的に話し合い、新任者の悩みや思いを受け止め、身体的、精神的状況にあった助言ができる
		2)	新任者のキャリアアップを共に考え支援することができる

[4段階評価 1.できない 2.あまりできない 3.まあまあできる 4.できる]



2) 受講者によるコンサルテーションプログラム評価結果

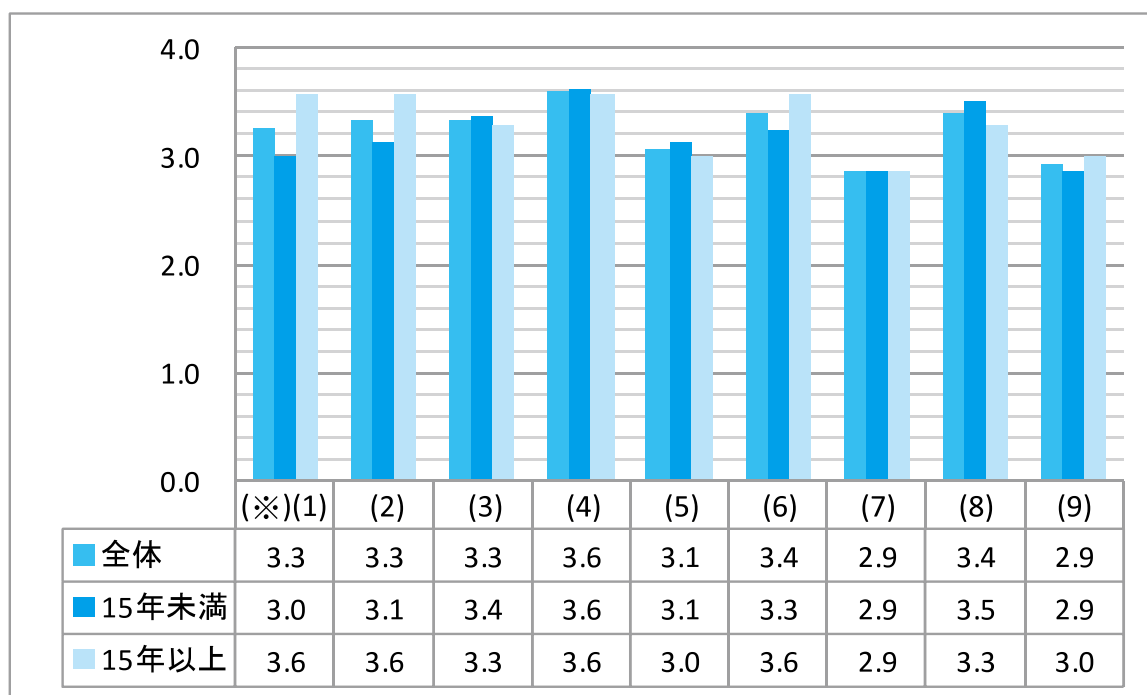
本コンサルテーションプログラムでは、受講者がプログラムの到達目標（5 ページ）に達するために、各回のプログラムにも目標を設定した。コンサルテーションプログラムについての評価(117 ページ)は、毎回のプログラム目標を指標として、受講後、受講者にアンケート調査（自記式）にて実施した。その結果を以下に示す。

評価結果より、本プログラムの意図は概ね受講者は理解していることがわかった。また、設問 1、2、6 については、経験 15 年以上の受講者の理解度がより高かったことがわかった。

No.	評価項目(各回のプログラムの目標)
(1)	事業推進のために、必要な知識や技術を習得できた
(2)	課題テーマとする健康課題を構造的に捉え直すことができた
(3)	実践を進めるための活動計画を作成し、事業実践のための見通しをたてることができた
(4)	中堅期保健師に求められる力量が自覚できた
(5)	自己の実践経過をまとめ、今後の活動計画とその実践について見通しをたてることができた
(6)	活動を通し、課題テーマの健康課題を構造的に捉え直すことができた
(7)	関係職種と連携して組織的活動を計画・実践することができた
(8)	自己の実践を振り返り中堅期保健師としての力量形成につながった要件を明確にすることができた
(9)	実践経過を総括・評価しその成果と新たな政策課題を提示することができる能力を強化することができた

受講者によるコンサルテーションプログラム評価結果の平均値(全体・15年未満・15年以上)

[4段階評価 1 = 全く思わない 2 = あまり思わない 3 = そう思う 4 = とてもそう思う]



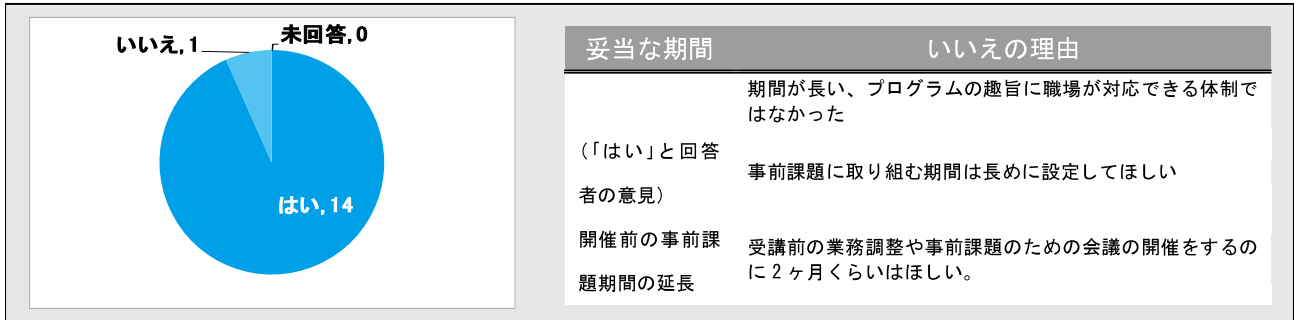
※()数字は、評価項目No.を示す。

3) アンケート結果

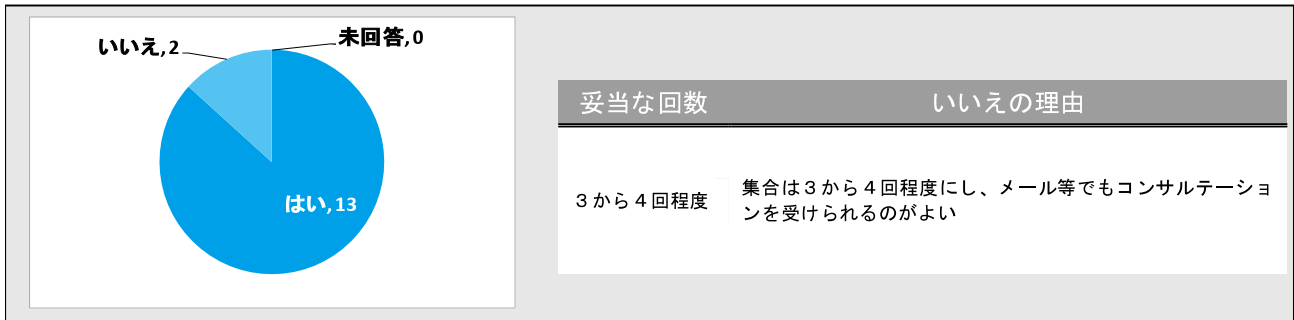
受講者からは、コンサルテーションプログラム終了後以下の内容について回答を得た。

(1) テーマ設定(母子保健, 生活習慣病予防, 介護予防)は妥当でしたか。いいえの場合は理由を記入。(N=15)
全員が「はい」と回答した。

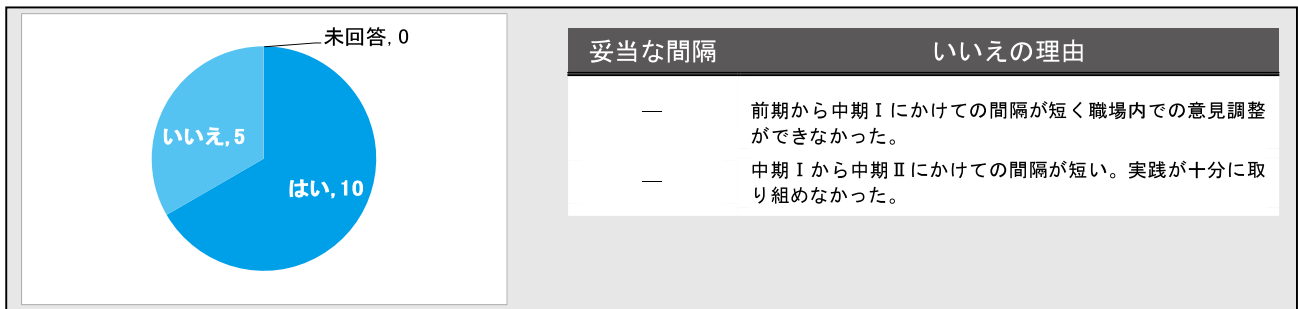
(2) 8月から1月の開催期間は妥当ですか。いいえの場合は妥当な期間と理由を記入。(N=15)



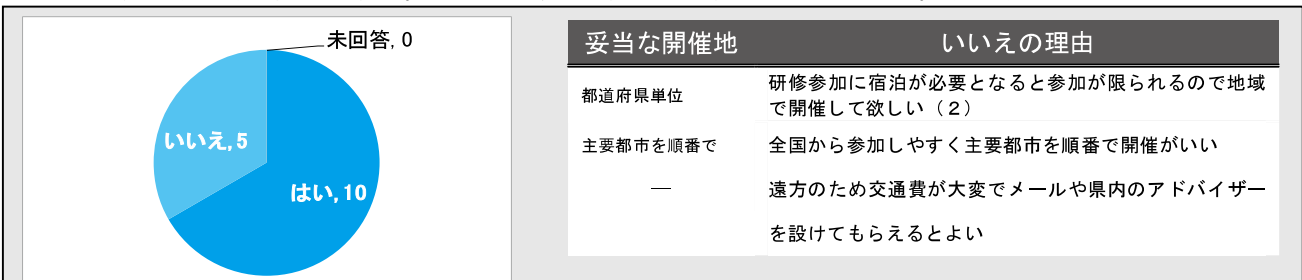
(3) 全5回のコンサルテーションの回数は妥当ですか。いいえの場合は妥当な回数と理由を記入。(N=15)



(4) コンサルテーションの間隔は妥当ですか。いいえの場合は妥当な間隔と理由を記入。(N=15)



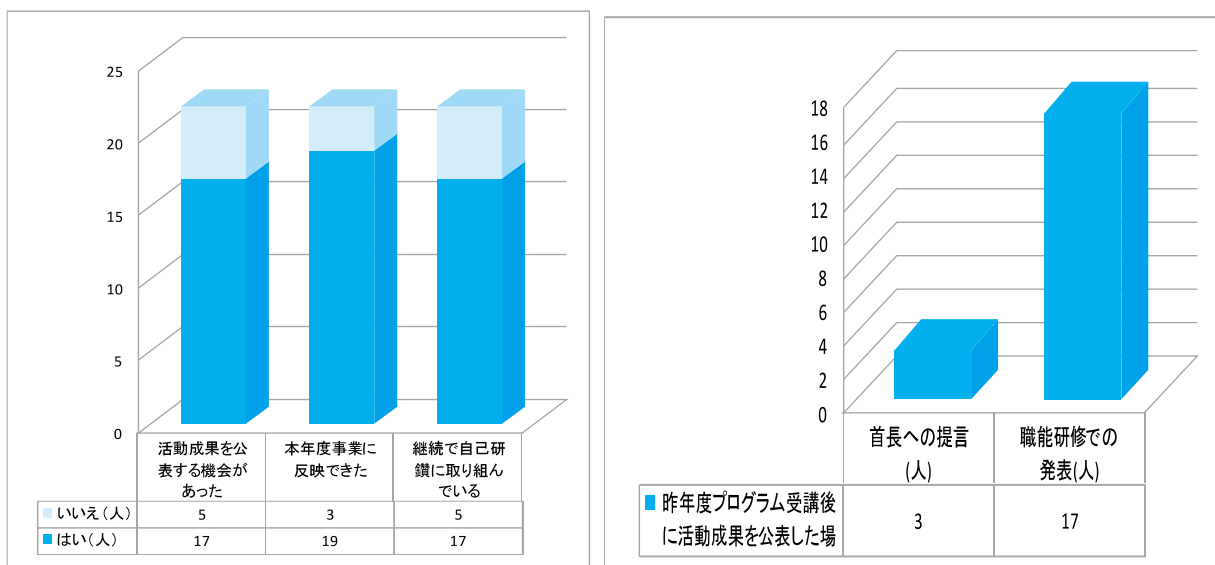
(5) 開催地(東京)は妥当ですか。いいえの場合は妥当な開催地と理由を記入。(N=15)



3. 平成 22 年度受講者その後の取り組み

平成 22 年度コンサルテーションプログラム受講者には、今年度のプログラムでの実践事例発表やアドバイザーの役割を担っていただいた。また、それぞれの地域での勉強会、研修会での実践事例発表者や講師として活躍したまとめの報告も得ている。

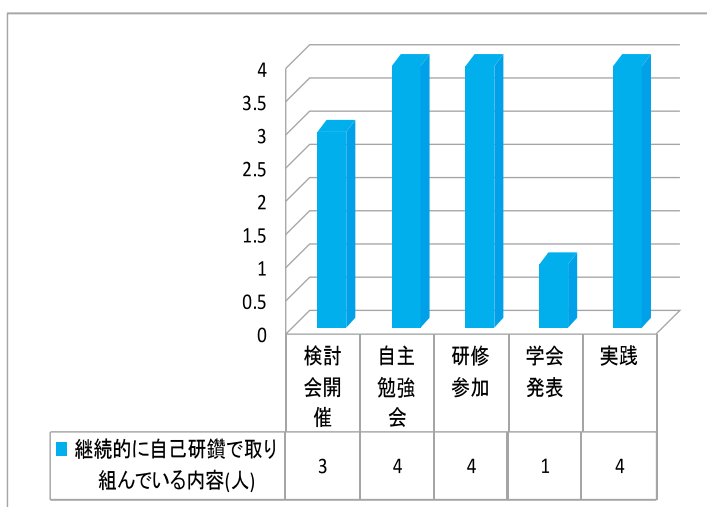
受講後も受講者同士の交流が続いており、そのネットワークで研修会の開催も実施している。それぞれが、自組織だけでなく幅広く活躍の場を広げているのは、本プログラムの成果でもあると考えられる。



平成 23 年 6 月、本プログラムの評価の一環として、平成 22 年度受講者 22 人に対し、メールによるアンケート調査を行った。「昨年度プログラム受講後に活動成果を公表する場がありましたか、もしくは今後予定していますか」の回答に 17 人が活動を公表する場を経験していた。17 人の内容は、各都道府県で開催される研修等での実践事例発表等が大半であった。17 人中 3 人は首長への政策提言を実践していた。

「コンサルテーションプログラムに参加した内容を、貴市町村における平成 23 年度事業に反映できたか」の質問に対しては 19 人が「反映できた」と回答している。

継続的に自己研鑽で取り組んでいる内容に関しては、17 人が自己研鑽に取り組んでおり、内容は検討会の開催や、自主勉強会、研修参加、学会発表、組織的活動計画の実践であった。



平成 23 年 8 月に、平成 22 年度コンサルテーションプログラム受講者主催による、第 1 期生の同窓会が開催され、コンサルテーションプログラム受講後どのような実践活動を展開し、活動を通じて何を得たか報告し合った。ディスカッションの中では、保健師の専門性とは何かを語り合い、明日の保健師活動への原動力の場となっていた。

地域保健師活動研修会 第1期生 第1回同窓会

地域活動の醍醐味を語り合おう

・平成22年度コンサルテーションプログラムの受講者が、その後どのような実践活動を展開し、活動を通じて何を得たか報告し、それを通して、保健師の専門性とは何か、おおいに語り合い、元気をわけ合い、明日の保健師活動への原動力にしました！

1. 日時 平成23年8月5日(金)研修会:午前9時30分から11時30分
施設見学:12時00分から13時30分
2. 場所 奈良市保健所・教育総合センター(はぐくみセンター)
3. 対象 平成22年度コンサルテーションプログラム受講者、保健師
4. 内容
【グループワーク】コンサルテーションプログラム受講者からの実践報告
地域活動の難しさ楽しさ・保健師の専門性について



前夜祭！
保健活動への熱い思いを語りあった。



それぞれの活動成果をまとめたものを交換しあいました



研修会では
地域活動の難しさ楽しさ・保健師の専門性についてグループワークをしました



企画者の第1期生の永松さん。
奈良市保健所長や組織のみんなを巻き込み
企画を成功させました！さすが中堅期！
第2回目は埼玉で会いましょう。

