

統括保健師の災害時の 管理実践能力の 開発及び育成について

千葉大学大学院看護学研究科
宮崎 美砂子

話題の骨子

1. 統括保健師の災害時の管理実践能力（コンピテンシー）とは何か？
2. 上記1が発揮されるためには、どのような体制や仕組みが組織的に必要であるか？
3. 上記1はキャリアの中でどのように開発・育成されるのか？
4. 災害に対する統括保健師の能力開発に向けた研修ガイドラインの活用

話題の素材

平成28-29年度厚生労働科学研究費補助金（健康安全・危機管理対策総合研究事業）「災害対策における地域保健活動推進のための管理体制運用マニュアル実用化研究」において取り組んだ以下を話題の中心的な素材に用いながら話を進める

- 「災害時における統括保健師のコンピテンシー，役割・権限，育成方法に関する意見調査」
- 「統括保健師のための災害に対する管理実践マニュアル・研修ガイドライン」の作成

【研究組織】

研究代表者

宮崎 美砂子 千葉大学大学院看護学研究科 教授

分担研究者

奥田 博子 国立保健医療科学院 健康危機管理研究部 上席主任研究官

春山 早苗 自治医科大学 看護学部 教授

金谷 泰宏 国立保健医療科学院 健康危機管理研究部 部長

研究協力者

吉富 望 日本大学危機管理学部 教授

井口 紗織 東京工科大学医療保健学部 助教

植村 直子 千葉大学大学院看護学研究科 特任研究員

統括保健師の災害時の管理実践能力
(コンピテンシー)とは何か？

コンピテンシー(Competency)とは何か

- 知識や技能や価値観など、細分化された能力でなく、職務遂行において、それらが行動特性のかたちで、総合的に表れる能力。仕事の成果に直接影響するもの、とされている
- 近年は広く企業における人材マネジメントや高等教育における人材育成に活用されている
- 単なる知識や技能だけでなく、様々な心理的・社会的なリソースを活用して、特定の文脈の中で複雑な要求(課題)に対応することができる力。
Competency is the ability to successfully deal with a complex issue (challenge) in a particular context by making use not only of knowledge or skills but also of various psychological or social resources. (OECD (経済協力開発機構))

【3つのキーコンピテンシー】

- 道具を相互作用的に用いる(知識・情報の活用, 言語・数字の運用・ICT等の技術の活用)
- 自律的に活動する(展望・計画性をもつ・責任/限界/ニーズ等の表明)
- 異質な集団で交流する(関係性の構築・協調性・利害対立に向き合い脱却する)

【キー・コンピテンシーの核心】としての【リフレクション(内省力)】

- キーコンピテンシーの根底にあるのは、自らを省みる思考と行動。状況に直面した時に慣習的なやり方や方法を適用する能力だけでなく、変化に応じて、経験から学び、批判的なスタンスで考え動く能力である

災害時の統括保健師のコンピテンシーをどのように定義するか

- 統括保健師は、平時はもとより、災害時において、保健活動推進の要となることが過去の災害事例の検証からも示されている
- 災害時の統括保健師のコンピテンシー（管理実践能力）とは、「災害時において、統括保健師として、何をを目指すのか、何を大事とするのか、に関わる態度・価値観・役割意識であり、また活動の計画・実施・評価を推進するために必要な判断と意思決定に関わる知識・技術・行動を総体的に表す能力」とした

統括的な役割を担う保健師(統括保健師)

- 厚生労働省健康局長通知「地域における保健師の保健活動について」平成25年4月19日付 健発0419第1号において、
保健師の保健活動を組織横断的に総合調整及び推進し、技術的及び専門的側面から指導する役割を担う部署を明確に位置づけ、保健師を配置するよう努めることが示された。

また、平成28年3月、厚生労働省健康局「保健師に係る研修のあり方等に関する検討会最終とりまとめ」において、統括保健師の役割は、以下の3点にまとめられた。

- ①保健師の保健活動の組織横断的な総合調整及び推進
- ②技術的及び専門的側面からの指導及び調整
- ③人材育成の推進

保健師の現況

平成29年度 厚生労働省 保健師活動領域調査（平成29年5月1日時点）
都道府県保健師 5,044人，保健所設置市・特別区保健師9,059人，市町村保健師20,419人
（合計34,522人）の回答

- 統括保健師数1,331人(自治体保健師総数34,522人の3.8%)
- 統括保健師の配置状況
都道府県46(97.9%)，保健所設置市56(75.7%)，
特別区9(39.1%)，市町村801(48.7%)
- 統括保健師の職位
課長補佐級39.7%，課長級33.7%，係長級17.8%，
次長級2.5%，部局長級1.4%，係員4.9%
- 統括保健師の事務分掌の明記あり(※)
都道府県48.8%，保健所設置市41.1%，特別区18.2%，
市町村13.3%

※厚生労働省健康局健康課保健指導室：統括的な役割を担う保健師に関する
調査結果報告書(平成30年2月)より

統括的保健師の災害時の役割行動

東日本大震災での調査結果より

- ◆ 方針決定
- ◆ 人材確保
- ◆ 活動編成・人員配置調整
- ◆ 連携促進
- ◆ 気持ちの共有
- ◆ 施策・システムづくり
- ◆ 中長期計画策定

(具体的行動)

- ・活動方針の決定
- ・対応方式の選定・変更(例:避難所への保健師の個別配置から巡回型への移行決断)
- ・活動の編成, 人員配置の決定・調整
- ・医療チーム, 派遣保健師の調整・配置
- ・保健所への支援要請
- ・職員参集の必要性の判断・職員間のミーティングの場づくり
- ・派遣チームとの情報共有
- ・関係機関との連絡会議開催
- ・システム化が必要な保健医療ニーズの行政内への発信
- ・地域の人材確保と組織化
- ・復旧・復興に向けた保健活動計画の策定
- ・復興事業の内容の調整 など

○統括的保健師の立場

- ・年長者が担っていた場合や, 管理職(課長)から新たに任命されて担うようになった場合, また活動経過の中で自他ともに役割を認識しながら担うようになった場合があった
- ・統括役割を担う保健師は固定的なものではなく, **統括役割の負担を考慮し, 交代や複数配置の調整がみられた**
- ・多くの職員が被災し, 保健活動拠点としての運営自体が極めて困難な自治体においては, 保健所が市町村に常駐し, 市町村が自立して活動が担えるまでの間, **市町村の統括役割を代替する対応が取られていた**

○統括的保健師の役割遂行上の課題

- ・地域防災計画及び保健活動マニュアルへの災害時の保健活動体制の記述と庁内への周知の未整備
- ・緊急性の高い災害現場における医療機関等との交渉など, 平常時と異なる裁量範囲の付与の必要性

平成23-24年度厚生労働科学研究費補助金健康安全・危機管理対策総合研究事業「地域健康安全・危機管理システムの機能評価及び質の改善に関する研究(研究代表者:多田羅浩三)」分担研究「東日本大震災被災地の地域保健基盤の組織体制のあり方に関する研究 (分担研究者:宮崎美砂子)」報告書より引用して作成

統括保健師への意見調査の概要

【対象】全国の都道府県及び保健所設置市の本庁，大規模災害が想定される3県の保健所・市町村の統括保健師（計255名）

※統括保健師；災害時に人材の確保・調整を担う者。辞令の発令は問わない，とした

【方法】郵送による自記式質問紙調査

【期間】平成29年1月12日～2月6日

【質問内容】

- 統括保健師の体制(平時及び災害時)・統括保健師の災害時の役割・権限の現状
- 統括保健師の災害時のコンピテンシー(4領域89項目)について
- 災害時において統括保健師が役割発揮する上での課題
- 統括保健師の災害時の対応能力育成のために必要なこと

【結果】 回収率53.7%

災害時における統括保健師のコンピテンシー (3領域・87項目)

米国の公衆衛生専門職の災害に対するコア・コンピテンシー・モデル(Public Health Preparedness and Response: Core Competency Model(CDC&ASPH,2010))を参考に、文献による事例調査・予備的ヒアリング調査・全国の都道府県及び保健所設置市の本庁、大規模災害が想定される3県の保健所・市町村の統括保健師(計255名)への意見調査を踏まえ作成

リーダーシップ(30項目)

- ・ <1-1非常時の意思決定>、<1-2支援従事者の役割行動の組織化と管理・個人の尊重>、<1-3組織内外の関係者との協働の促進>、<1-4変化する状況への持続的対応>、<1-5自己の役割権限の遂行>、<1-6支援従事者の健康安全管理>の6区分から成る

情報知識の形成と運用(47項目)

- ・ <2-1情報収集の努力の指向>、<2-2情報収集>、<2-3情報の分析>、<2-4情報の使用・活用>の4区分から成る

計画策定と推進(10項目)

- ・ 状況変化やスピードに応じたPDCAの展開、被災の影響や格差を考慮した対策、等の内容を含む

統括保健師に求められる災害時のコンピテンシー

統括保健師の災害時における保健活動の推進及び調整役割の発揮

リーダーシップ

情報知識の形成と運用

計画策定と推進

統括保健師として期待される災害時のコンピテンシー

統括保健師としての平時からの組織横断的な調整能力

災害時の保健活動に関する実践能力

保健師としての基本的な実践能力

保健師職能として基盤となる災害時のコンピテンシー

災害時における統括保健師のコンピテンシーの特性

- （構成）「リーダーシップ」と「情報知識の形成と運用」のコンピテンシーが相まって発揮されることにより、「計画策定と推進」のコンピテンシーが発揮される
- （開発・育成）保健師としての基本的な実践能力、災害時の保健活動に関する実践能力、統括保健師としての平時からの組織横断的な調整能力と関連しながら、保健師としてのキャリア発達の中で、開発され育成される
- （特徴）発災後の経過に伴う時期の違い（発災時、中長期、復旧復興期、平常時）、所属する立場の違い（都道府県等の本庁、保健所、市町村）により求められるコンピテンシーの内容に強弱がある

○都道府県庁

ある程度の情報から状況を解釈し、対応の見通しを立て、行動に向けて即決するというスピード感のある判断と決断の能力が求められる

○保健所

市町村から情報を得ること、都道府県の本庁に情報を伝えること、という2つの役割があり、これらの遂行のためには調整にかかわる能力が一層求められる

○市町村

平時からの統括役割により培った実績が災害時の対応に生きる。普段から、他部署とつながりを持ち、また住民ともつながり、とくに住民リーダー、ソーシャルキャピタルに関する情報をもっていることにより、災害時の断片的な情報を関連づけて状況を俯瞰的に理解し、必要な指示が出せる能力につなげる。市町村の統括者はスタッフに負担を強いるような指示を出す状況にも遭遇するため、平時からスタッフとのコミュニケーションを通して意思疎通を図れるだけの信頼を得ておくことも能力として求められる

統括保健師の災害時のコンピテンシーが発揮されるためには、どのような体制や仕組みが組織的に必要であるか？

統括保健師の体制上の問題点

(統括保健師への意見調査結果)

全体の2割以上が「位置づけ・指揮系統」「統括保健師の役割の周知・理解」について記載

都道府県では「統括保健師の役割の周知・理解」「位置づけ・指揮系統」「役割の明確化」「統括保健師の補佐役」を指摘

保健所では「位置づけ・指揮系統」「役割の明確化」「統括保健師の役割の周知・理解」を指摘

市町村では「位置づけ・指揮系統」「能力・能力向上・人材育成」「体制整備・明確化」「訓練・研修等」「人脈作り・連携強化」「体制やマニュアルの具体性・実現性の低さ」を指摘

統括保健師への意見調査の結果から見えてきた 体制や仕組みの課題

体制 整備

災害時における統括者の役割・権限の明確化,
所属組織内での共有

統括者を支える体制

力量 形成

統括者としての自身の自覚

災害支援に対するイメージ力の形成

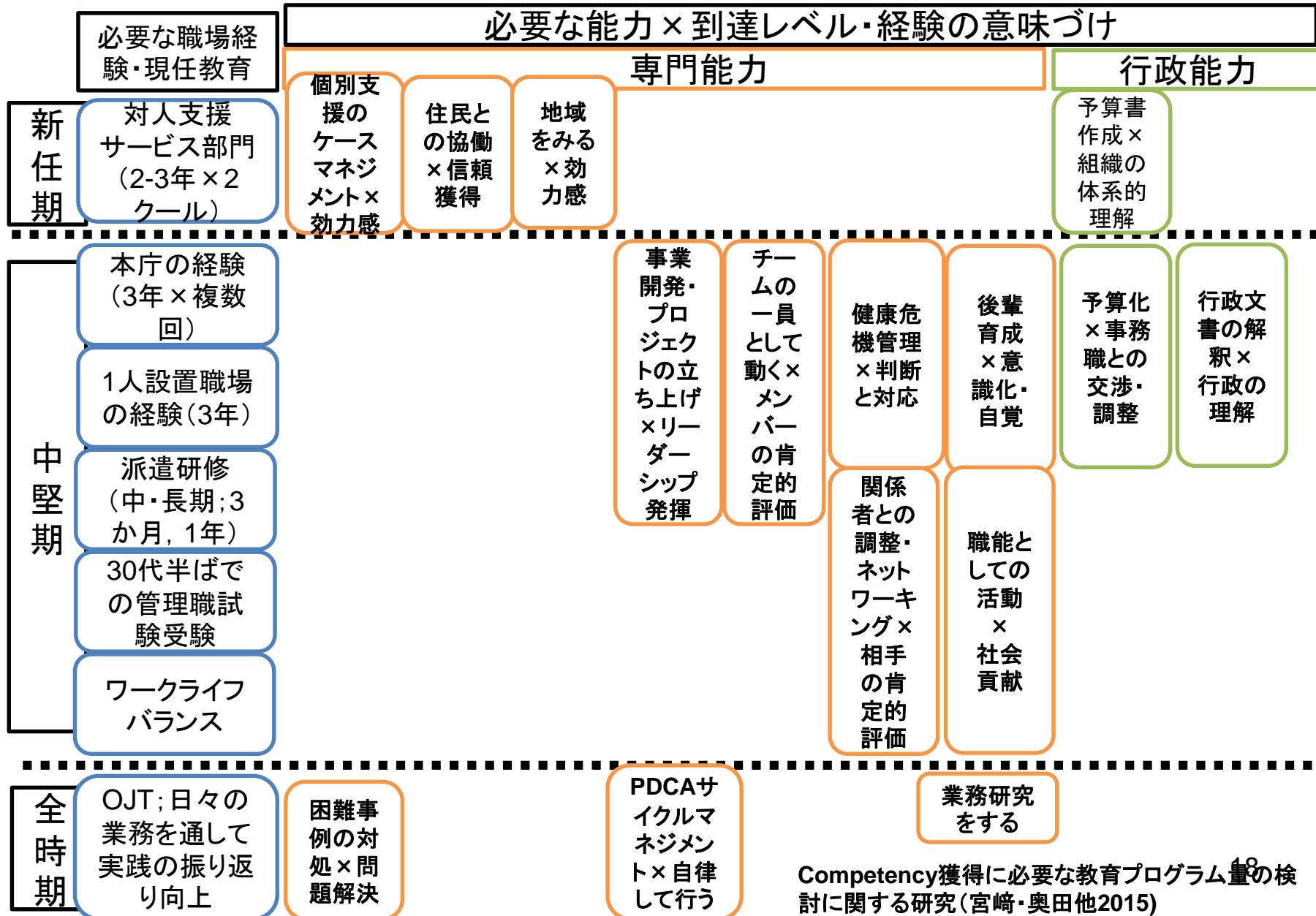
平時からの統括者としての役割遂行

平時からの地域理解と関係者との連携実績の必要性

➡災害時の健康支援において統括保健師がコンピテンシーを発揮するためには、上記の充実が必要である

統括保健師の災害時のコンピテンシー
はキャリアの中でどのように開発・育成されるのか？

統括保健師に必要な経験(平時)



統括保健師への意見調査の結果から見えてきた 災害対応に関する人材育成上の課題

- 1) スタッフの段階から蓄積すべき能力
- 2) 自身の能力育成の場面や経験
- 3) 所属組織における能力育成

1) スタッフの段階から蓄積すべき能力

全体の回答では「連絡・調整」が最も多く、都道府県では5割以上、保健所、市町村でも2割以上の記載。次に多かったのは「分析・判断・方針決定・評価」で、政令市等では3割以上、その他の群でも2割以上が記載

都道府県では「連絡・調整」「分析・判断・方針決定・評価」「情報収集・整理」

保健所では「研修・知識や能力向上」「分析・判断・方針決定・評価」「連絡・調整」

市町村では「連絡・調整」「分析・判断・方針決定・評価」「地区診断・地域の状況把握」

2) 自身の能力育成の場面や経験(現状)

全体で多かった回答は「研修受講」「災害派遣・調整とその情報共有」

都道府県では「研修受講」「災害派遣・調整とその情報共有」「机上学習」

保健所では「災害派遣・調整とその情報共有」「研修受講」「訓練」

市町村では「研修受講」「訓練」「災害派遣・調整とその情報共有」

3) 所属組織における能力育成(現状)

全体で最も多かった項目は「研修・訓練企画」「研修受講・情報収集」

都道府県では「研修・訓練企画」「研修受講・情報収集」「災害派遣・調整とその情報共有」

保健所では「災害派遣・調整とその情報共有」「研修・訓練企画」「訓練」

市町村では「研修受講・情報収集」「研修・訓練企画」「他部署・他機関や地域との連携」

災害に対する統括保健師の能力開発 に向けた研修ガイドラインの活用

研修ガイドラインの基本的な考え方

- 統括保健師が災害に対するコンピテンシーを修得し、さらに高めていくために研修を企画・実施・評価するうえでの指針(ガイド)として役立ててもらふことを想定している
- 統括保健師の災害時のコンピテンシーとして、3領域87項目を研修の企画・実施・評価の基盤に置く
- 1)コンピテンシーを基盤に置いた(Competency-based)研修の企画・実施・評価, 2)各自治体における研修ニーズに基づき企画する人材育成研修, 3)研修時のリフレクション(振り返り)と評価方法の明確化及び研修後の継続的な能力開発, に活用できる

研修ガイドラインの活用方法

1. 利用者及び活用方法

- ✓ 都道府県(及び保健所設置市)本庁において、保健師の人材育成計画を担当する者が、都道府県(圏域)内の統括保健師及び副統括者の災害時の能力開発に向けて研修を企画実施・評価するときのガイドとして活用できるものとする。
- ✓ 各自治体の受講者(統括保健師及び副統括者)及び所属組織の現状や課題に即した研修の企画・実施・評価を行うことに役立てる

2. 期待される成果

- ✓ コンテンシー3領域87項目の中から、受講者となる統括保健師や所属組織の抱える課題を踏まえ、どのような能力の獲得や熟達を必要としているのかというニーズに基づき、研修を企画・実施・評価する
- ✓ コンピテンシー3領域87項目のうち、どの領域・区分・項目のどのようなコンピテンシーを取りあげるか、について焦点化することにより、研修の目標を明確にする
- ✓ その目標に対して適切な研修の方法及び評価の観点を明らかにし、統括保健師のコンピテンシー修得に貢献する

研修の企画の流れ

ステップ1. 研修のニーズのアセスメント(研修課題の明確化)

- ①統括保健師の現状や問題点, ②受講者の背景情報, ③受講者のコンピテンシーの現状

ステップ2. 研修の目標の設定

- ①3領域87項目の中から焦点をあてるコンピテンシーを定める(領域・区分・項目),
②研修により期待するコンピテンシーの到達度(理解, 意識化, 行動化の程度)を定める

ステップ3. 研修プログラムの構成及び方法の検討

- ①事前学習, ②集合型対面学習, ③事後の方向づけ,
の3側面から研修の構成及び方法を 検討する

ステップ4. 研修の評価計画の立案

- ①受講者のコンピテンシーの到達度の評価(理解, 意識化, 行動化の到達度),
②研修の評価(受講者の反応・満足度, 修得した知識・技術・態度, 実践に戻り行動化した内容,
職場等の環境に影響を与えた内容に対する成果)

ステップ1 研修のニーズのアセスメント (研修課題の明確化)

(1) 研修ニーズ，現状(課題)分析

① 統括保健師の現状や問題点

これまで実施した災害関連研修・訓練の実績

災害時の支援活動の実績(被災現地/派遣・応援の経験)

② 受講者の背景情報

研修受講歴，職位，研修への抱負や要望等

③ 受講者のコンピテンシーの現状

コンピテンシー3領域87項目やキャリアラダーの活用による現状のチェックなど

(2) 受講者の明確化

自治体の研修担当者は，受講者の範囲を明確にする必要がある。

(例)

- 統括保健師＋副統括(統括保健師及び副統括を担うことが期待される者を含む)
- 管理期保健師(統括保健師＋次期統括保健師含む)

また対象者の規模の例として以下が想定できる。

- 都道府県下全域の保健所及び市町村の統括保健師・副統括
- ある保健所圏域内の保健所及び市町村の統括保健師・副統括
- ある市町村の統括保健師・副統括

ステップ2. 研修の目標の設定

(1) 研修の目標の設定

- ① 3領域87項目の中から焦点をあてるコンピテンシーを定める(領域・区分・項目)
- ② 研修により期待するコンピテンシーの到達度(理解, 意識化, 行動化の程度)を定める

ステップ2. 研修の目標の設定(つづき)

(2) 研修の位置づけ(自治体の既存研修との整合性)をはかる

- 既存の自治体研修との整合性を図り, 本研修の位置づけを明確にする

(例) 管理期保健師研修に位置づけ, ある年次の主たるテーマに, 統括保健師の災害時の能力の向上を取り上げる, 毎年実施する研修の一部に災害時の能力向上を扱う内容を組み入れたりするなど

ステップ3. 研修プログラムの構成及び方法の検討

①事前学習

研修会への参加に向けて、知識面及び意欲等の準備性を高める方向づけを行う

(例)所属自治体の地域防災計画や災害時保健活動等マニュアルの内容の理解、組織における災害時の指揮命令系統、保健師及び統括保健師の位置づけなどの基本事項を確認しておく等

(例) A 県の取組

(研修課題の検討) 災害時の保健活動に関する基礎的な知識を得ている統括保健師は多いと思われるが、統括としての災害時の任務や役割に関する理解や、実践的な経験は不足している。市町村及び保健所を含む県全体の統括保健師が、災害時の役割遂行への自覚と対応力を高め自信をもって活動推進できるようにする必要がある。

(事前学習) 各所属において、地域防災計画等に基づき、以下がどのように組織的に定められているかを調べA4用紙 1 枚程度に記載し当日持参してもらう。

- ・ 災害時の初動体制
- ・ 指揮命令系統
- ・ 情報収集と活用の体制
- ・ 保健活動にかかわる部門の分掌

ステップ3. 研修プログラムの構成及び方法の検討

②集合型対面学習

- プログラムスタイルは？
(例) LWR型, WRL型, RLW型
- 取り上げるテーマは？
- 演習にて検討する課題は？
- 用いる素材は？(問題提示, シミュレーション事例, 経験者による発表等)
- 担当者・時間配分は？
- グループワーク編成は？

(例) A県の取組

他自治体などの取り組みや、情報共有のための対話の機会へのニーズが高いため、導入において、事前課題の内容を活用し、初動体制の現状と災害時の活動推進に対する統括保健師のこれまでの実践について、情報交換とリフレクションを行う時間を設けRLWとする。ただしW(演習)後のリフレクションが重要であるため、Wのあとにリフレクションの時間を確保する。テーマは「災害時初動体制構築における情報活用と統括保健師に求められる役割」とし講義後の演習は「初災後72時間内の災害時の情報活用と統括保健師の役割」について県の災害時保健活動ガイドラインの記録様式を用いて実地に検討する。受講者5~6名に対して各Gに1名のファシリテーターを配置。管理期研修の受講経験者をファシリテーターとして依頼。研修当日、ファシリテーターとの事前打ち合わせ会を開催

演習事例の作成と課題設定

シミュレーション事例を作成し、それらの状況に基づき、知識を現実的な状況に合わせて、思考・意思決定さらに行動へと具現化していくことが実践力を養ううえで極めて重要である

1. 事例の作成: (ポイント) 事例には統括者としての任務及び役割遂行を検討するのに十分な情報が含まれているか?

- ○過去の災害事例を参考に作成
- ○事例に含むべき内容: 災害種別・規模, 災害発生時刻及び事例設定状況の経過時刻, 被害想定地域の被災状況, ライフラインの途絶状況, 被災地自治体の被害状況, 被災地医療機関の被災状況, 対策本部の設置及び稼働状況, 対策本部から保健部門への指示の内容, 稼働できる保健従事者の状況, 発災後の時間経過に伴う被害状況の進展状況, 被災地の平時の人口動態・健康課題など
- ○焦点をあてる災害サイクル(フェーズ), 単一の状況設定か・状況変化の情報を加えた複数時点での状況設定か

2. 取組課題の設定: (ポイント) 事例には、選定したコンピテンシーが関係する、統括保健師の任務と役割遂行について受講者が検討するために必要な情報が含まれているか? 事例を用いて何を検討するのかについて受講者に明確な指示がなされているか?

- ○選定したコンピテンシーの修得(理解, 意識化, 行動化)に向けて、適切な課題が設定されているか?
- ○その取組課題から、統括保健師の任務及び役割遂行の何を要点として確認するのか, を研修企画者としてあらかじめ明確にしているか?

リフレクション

- 統括保健師の災害時における中核的な機能は、思考・意思決定であり、指示及び調整はそれらを具現化するもの（行動）である
- 研修においては、統括保健師が自己の思考や意思決定、行動の問題点を把握し、改善の方向と改善策を得るために必要な学び（知識・技術・態度）が得られるよう、そのためのリフレクション（振り返り）が重要となる

リフレクションを通して目指す受講者の姿

- ① 災害時において「組織的あるいは時間的な枠組みの中で、**統括保健師として行わなくてはならないこと(任務)**」とは何かを言語化できる(考え方を述べることができる)。また、**具体的な行動として、成すべきことは何か(役割遂行)**を言語化できる
- ② 受講者が振り返りによって、災害時に統括保健師としての**任務と役割遂行において、自身の問題点を把握し、改善の方向性と改善策の検討に対して必要な学び(知識・技術・態度)**を明確にすることができる。
- ③ 統括保健師としての災害時の任務と役割遂行に対して自覚が高まり、今後、統括保健師として**意識的に行動する点が明確になる。**

リフレクションの進め方

①個人のリフレクション

- 受講者は、自身の考えや行動を振り返り、なぜそのように考えたのか、なぜそのような行動をとったのか、それを今、自分の問題としてどのように把握しているか、改善の方向と改善策をどのように考えたか、について熟考する
- a. プログラムの構成パターンがLWR型・WRL型の場合：受講者は演習の取組過程における自己の考えや行動を振り返ることによって、問題点を把握し、改善の方向と改善策を得るための学び(知識・技術・態度)を明確にする
- b. プログラムの構成パターンがRLW方の場合：受講者はこれまでの実務経験における自己の考えや行動を振り返ることによって、問題点を把握し、改善の方向と改善策を得るために必要な学び(知識・技術・態度)を明確にする

②グループ内でのリフレクション

- グループメンバーまたはファシリテーターとの対話やフィードバックにより、受講者が自身のリフレクションを深化させる。
- グループメンバー5名程度に1名のファシリテーターの配置が望ましいが、その体制が確保できない場合は、受講者の中からファシリテート役割を担う者を置き、グループ内での対話やフィードバックを進める。あるいは、全体討議の段階で、ファシリテーターがフィードバックを行うなどの方法をとる

②全体討議によるリフレクション

- 受講者の振り返りを報告し、受講者全体の中で共有することによって、得た気づきを相対化させて自身の中に深化させる

リフレクションにおけるファシリテーターの役割

リフレクションを行うにあたり、ファシリテーターの役割は極めて重要となる。研修の企画段階において、ファシリテーターの確保、配置の検討、役割の明確化と担当者間での共有、が必要である

【役割】

- ・ファシリテーターは、受講者のリフレクションの「促進者」「支援者」である
- ・ファシリテーターは、研修の目的達成に向けて、受講者が統括保健師としての役割の自覚や自信を高め、統括保健師として求められる思考や意思決定・行動の理解と実行に向かえるよう、方向づける

【役割の取り方】

- ・グループ内でのリフレクションにおいて、グループメンバーが自身の問題として把握した内容、改善を図るための方策の提示に対して、フィードバック(なぜそのように考えたのか、なぜそのような方策を考えたのかの対話)を行い、リフレクションによる学びの質を高める
- ・ファシリテーターは、受講者が効果的にリフレクションを深化できるよう支援する。つまり、受講者が「step1:気づき⇒step2学びの意味づけ⇒step3今後に向けての意識化」を効果的に進められるよう、受講者を方向づけ、支援する

【受講者のリフレクション】

Step1: 気づく

- ・感じたこと
- ・思ったこと
- ・疑問に思ったこと
- ・戸惑ったこと など



Step2: 学びを意味づける

- ⑤問題点と課題を見出す



Step3: 今後に向けて意識化する

- ⑥改善の方向性と具体的な改善策を検討するために必要なこと(どのような知識・技術・態度の向上が必要か)を明確にする



Step4: 研修後、行動を変化させる

- ⑦実際の行動、態度を変化させる

【ファシリテーターの役割】

○気づきを促す

例) 演習の中で統括保健師の役割をとって見たことにより、統括者の災害時の任務、行動についてどのような気づきがありましたか？それらに対して、自分自身の知識・行動・態度について、感じたこと・思ったことはありますか？

○学びの意味づけを促す

例) ご自身について、そのように感じ・思ったのはなぜですか？今、振り返られて、ご自身について、何が問題で、今後どのようなことが課題である(どのような知識・行動・態度を充実させる必要がある)と考えますか？

○意識化を促す

例) 考えた問題や課題について、研修後にどのように取り組もうと思われますか？ご自身で具体的に取組みそうなことはありますか？職場(所属)へ戻り一番伝えたい事は何ですか？どのような行動に取り組みますか？

○研修受講後の変化を評価する

例) 職場(所属)に戻り、統括保健師としてこれまでの行動・態度を変化させた点は何ですか？あなたの行動・態度が変化することによって、周囲に影響を与えた点は何ですか？

ステップ3. 研修プログラムの構成及び方法の検討

③事後の方向づけ

研修受講直後に今後意識化していきたいと表明したことが、現場に戻り平時の実践の中でどのように行動化され、また周囲への影響を及ぼす成果が得られたのか、を確認することは能力開発のPDCAを回るうえで重要である。研修を通して、受講者は自身のコンピテンシーの現状把握や自身の課題に気づくことが大事であり、そのような経験を基に、平時からのOJTや次の研修参加への問題意識を高めるなどして、継続的に能力開発が動機づけられるように促す

(例) 受講直後の自己評価だけでなく、たとえば2か月以降の自己評価チェックを促すなど受講者には研修終了後の現場での取り組みを動機づける(ステップ4で後述)₃₈

ステップ4. 研修の評価計画の立案

評価計画の立案には、評価に必要な資料(データ)収集を含む

資料収集は(1)受講者のコンピテンシーの到達度の評価(理解, 意識化, 行動化の到達度), (2)研修の評価(受講者の反応・満足度, 修得した知識・技術・態度, 実践に戻り行動化した内容, 職場等の環境に影響を与えた内容に対する成果), の点で行う

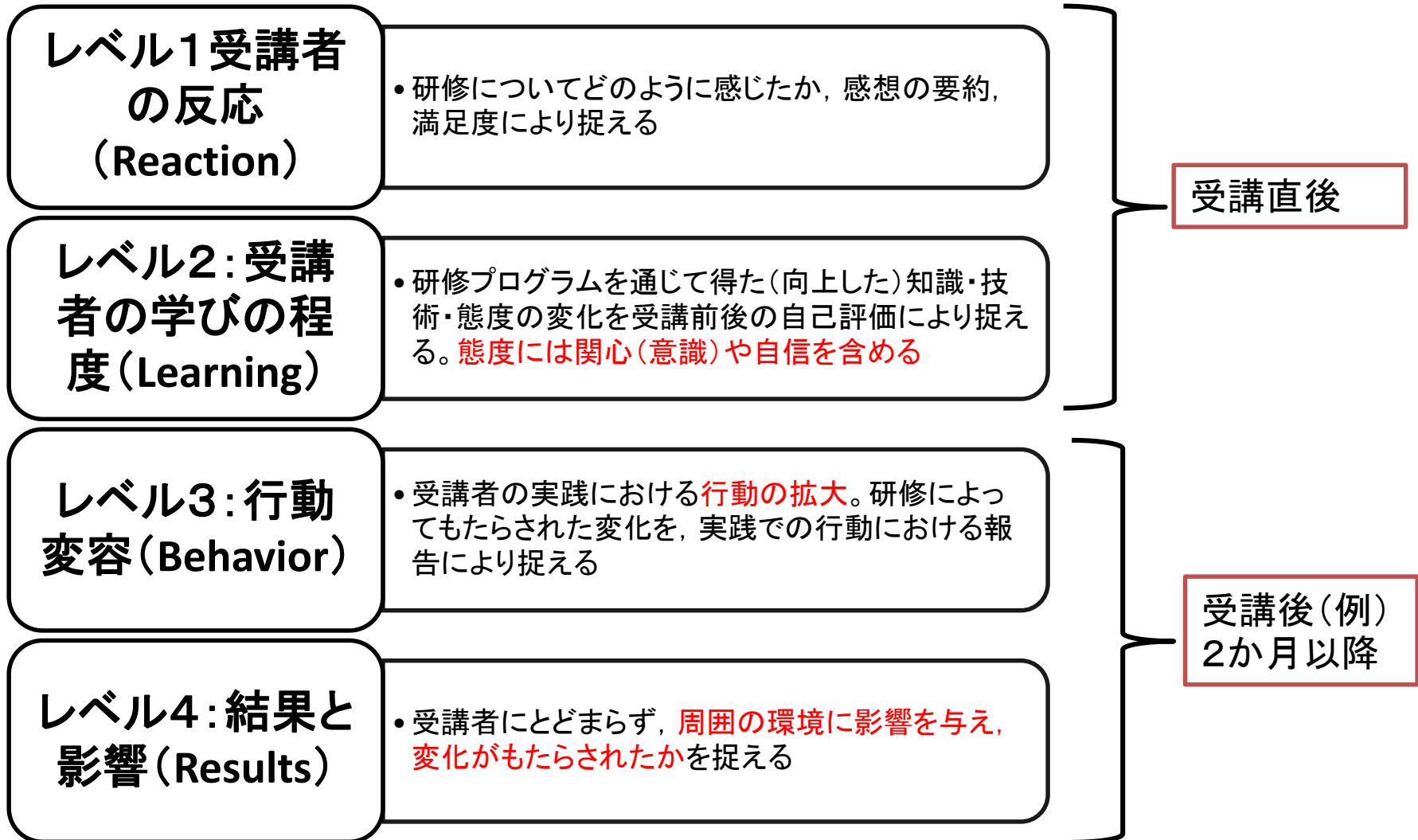
(1) 受講者のコンピテンシーの到達度の評価

- 研修において焦点をあてたコンピテンシー(領域・区分・項目)について, 受講者の理解, 意識化, 行動化の到達度の観点から評価する。研修前に把握した受講者のコンピテンシーの現状と対比することにより, 受講後の変化を評価することができる

(2) 研修の評価

- 研修受講直後の時点で, 「受講者の感想・満足度」, 「獲得した知識・技術・態度」について, 紙面あるいは聴取により, 評価に必要な資料を得る
- 次いで研修受講2か月以降の時点で, 「実践に戻り行動化した内容」, 「職場等の環境に影響を与えた内容」について, 紙面あるいは聴取により, 評価に必要な資料を得る
- なお研修受講2か月以降の評価は, 受講者が参集する会議や研修などの機会を活用して評価時期を設定するとよい

Kirkpatrickによる4レベルの評価視点



研修ガイドラインの試行的現場適用から 得られた受講者の評価受講直後

(回答者: 統括保健師等の災害時研修受講者; 4県181名(回収率93.3%))

統括保健師としての自覚は96.1%

求められる判断・意思決定・行動についての知識は
90.6%

役割遂行に対する自己の問題点の明確化は95.0%

自己の問題点の改善を図るための知識の学び77.3%

役割遂行への自信44.8%

が、「できた」「おおむねできた」と回答した

職場に戻って2か月後の受講者の行動変容 (意識した 態度・行動)

回答者:研修ガイドラインの試行的適用による統括保健師等の災害時研修受講者;4県101名(回収率52.1%)
以下の16の内容について回答があった(自由記載の分類)

- 1.統括の役割を意識した平時の業務への取り組み
- 2.災害訓練への積極的参加と統括役割の遂行
- 3.保健師間・上司との研修内容の共有と協議できる関係づくり
- 4.保健師各自が災害対策への意識や能力を高めるための働きかけ
- 5.上司への他部署・関係機関との連携の提案
- 6.災害関連計画,保健活動マニュアルの見直しと他部署への提言
- 7.災害対策の必要物品の確認と準備
- 8.防災担当課,福祉部など他部署との情報交換・課題の検討
- 9.災害時の職員の体制の確認と検討
- 10.部署を超えた多職種連携による災害研修・訓練の企画・実施
- 11.部署内職員の災害訓練の実施
- 12.関係機関との防災対策の情報交換と課題の共有
- 13.管内市町村との災害訓練の実施・評価
- 14.管内市町村の部署を超えた災害対策検討の調整支援
- 15.都道府県と市町村の連携の強化
- 16.平時の住民への啓発

職場に戻って2か月後の受講者の周囲に及ぼした影響（周囲の人々や組織に与えた影響）

回答者：研修ガイドラインの試行的適用による統括保健師等の災害時研修受講者；4県101名（回収率52.1%）
以下の5つの内容について回答があった（自由記載の分類）

- 1.保健師各自の危機意識の向上と役割の理解
- 2.部署内の上司・他職種の危機意識の向上と保健師の役割への理解
- 3.防災担当，総務等職員の保健師の役割の理解と連携の前進
- 4.関係機関との情報共有と保健師の災害対策への理解
- 5.台風発生時の多職種連携・体制づくりでの成果

統括役割を意識した平常業務の取組み，防災や総務職員の保健師への理解と連携の前進等がみられ，現場に戻ってからも統括者としての役割意識や行動化に影響を及ぼしていることが確認できた。研修受講後の行動変容や周囲への影響を追跡して評価していくことが，受講者への動機づけともなり，重要である

統括保健師のための災害に対するマニュアル・
研修ガイドラインを, 研修の企画・実施・評価に活用
いただき, ご意見をいただけたら幸いです

miyamisa@faculty.chiba-u.jp