

令和元年6月10日現在

機関番号：23201

研究種目：基盤研究(C)（一般）

研究期間：2013～2018

課題番号：25463631

研究課題名（和文）新人保健師人材育成の実用重視型プログラム評価における評価理論の体系化とモデル構築

研究課題名（英文）Systematization of evaluation theory and model construction in the practicality-based program evaluation of human resource development of new public health nurse.

研究代表者

越田 美穂子 (koshida, mihoko)

富山県立大学・その他の部局等・教授

研究者番号：30346639

交付決定額（研究期間全体）：（直接経費） 3,800,000円

研究成果の概要（和文）： H25年度は、プログラム評価研究が専門の安田先生による、本研究に携わる関係者を対象にした研修会を実施し、プログラム評価の理解を深めた。また今後の調査研究実施についての情報共有を行い、実施について検討した。 H26-28年度は、23年度から継続する人材育成プログラムを構成する各事業について、データ収集と分析・評価を継続して行い、随時関連学会で発表や論文による公表を行った。平成29-30年度にかけて、評価モデルの最終調査である、プログラム全体のインパクト評価を実施し、研究フィールドでの成果報告会と学会発表を実施した。

今後は、ロジックモデルを活用した評価モデルの構築を行っていく予定である。

研究成果の学術的意義や社会的意義

1)プログラム開発から実施改善評価までの一貫した人材育成実施のモデル提示が可能になる。2)プログラム評価を行うことで、可視化が困難な人材育成の効果評価が可能になり、その方法論が他の人材育成プログラム評価においても活用できる。3)上記の2点から、人材育成プログラムの効果の説明責任を、対象者や行政、関係機関、住民といったステークホルダーに果たすことができる。4)大学に現在求められている、高度な保健師基礎教育と現任教育をシームレスにつなぐプログラム開発と評価への活用が可能になる。

研究成果の概要（英文）： In 2015, Dr. Yasuda, who specializes in program evaluation research, held a workshop for the people involved in this research to deepen understanding of program evaluation. In addition, we shared information on future survey and research implementation and examined the implementation. In 2014-2016, data collection, analysis and evaluation were continuously carried out for each of the projects that made up the human resource development program, which has been continued since fiscal 2011, and presentations were made at relevant academic meetings, and published as required. In 2017-2018, the final survey of the evaluation model, the impact evaluation of the whole program, was carried out, and the results presentation meeting and the conference presentation in the research field were carried out.

In the future, we plan to build an evaluation model by making use of logic models.

研究分野：公衆衛生看護学

キーワード：プログラム評価 新人保健師 人材育成 中長期効果評価 ロジックモデル

様式 C - 19、F - 19 - 1、Z - 19、CK - 19 (共通)

1. 研究開始当初の背景

プログラム評価とは、「特定の目的を持って設計・実施されるさまざまなレベルの介入活動およびその機能についての体系的査定であり、その結果が当該介入活動や機能に評価を付与するとともに、後の意思決定に有用な情報を収集・提示することを目的として行われる包括的な探究活動（安田・渡辺 2008）」と定義される。これまでプログラム評価は米国の教育や社会科学、政策科学を中心に発展を遂げ（Rossi .et. al. 2004）、日本でも医療政策における介護予防施策などへの導入が必要とされている（近藤 2011）。また、投入される公的財政資源の厳しさから、プログラム効果への説明責任に対する期待は高く、それに応えるためにも、プログラム評価は今後益々重要となる。しかし、対人教育を介入内容としたプログラムは、影響を及ぼす要因やレベルが多岐にわたることから、短期評価は可能でも、中・長期の包括的評価は難しく（安田 2011）、その重要度にも関わらず、わが国における包括的プログラム評価はまだ緒に就いたばかりである。

保健師人材育成プログラムは、近年ガイドラインが作成され（厚労省 2011）、各自治体の特色に合わせ実施されている。しかし、現時点でプログラム全体を企画段階から波及効果まで、中・長期的に包括して評価したモデルはなく、医中誌による過去 5 年間の文献レビューでも、当該領域の評価研究の多くは短期事業評価に留まる内容であった。

2. 研究の目的

本研究においては、これまでに開発、実施してきた中核市新人保健師の人材育成プログラムを対象に、実用重視型評価アプローチ（Patton, 1997）を用いた包括的なプログラム評価を行うと同時に、その評価理論の体系化により評価モデルの構築を試みる。

3. 研究の方法

5 年の研究期間を大まかに 3 期に分けて研究を実施した。各期の研究方法の概略を以下に述べる。（諸事情により、研究期間を 1 年延長したため、実質は 30 年度までの 6 年間）

なお、本研究においては研究フィールドである A 市倫理委員会の承認を得たうえで、調査時には随時適切な説明や同意書等での倫理的対応を行っている。

(1) 平成 25 年度： 文献検討及びプログラム評価の研修を開催し、評価方法に必要な専門知識を獲得した。プログラム評価における各介入プログラムの概略（投入資源、活動内容、アウトプット、アウトカム、インパクト）を司るロジックモデルを策定し評価理論を検討する。評価が可能なプログラムであるか、また具体的な介入方法と評価方法を調査フィールドの人材育成検討会で随時検討した。

(2) 平成 26-28 年度： H23 年度から実施している人材育成プログラムを継続しつつ、各プログラムにおいて、到達度評価、アンケート・個人面接調査、グループインタビュー、ケーススタディ、参与観察等によるデータ収集を行なった。収集したデータを分析し、プロセス評価及びアウトカム評価を実施した。

(3) 平成 29-30 年度： 評価モデルの最終調査データである、プログラム全体のインパクト評価に関するデータ収集を、フィールドの保健師全員を対象に、無記名自記式質問紙調査と、本事業にかかわった退職者を含む保健師と事務職である管理職対象に、インタビュー調査で実施した。上記の一連の評価データをもとに、プログラムのインパクト評価を短期・中期・長期のスパンで検討した。

4. 研究成果

(1) 研究期間中における成果の概略

H25 年度は、プログラム評価研究が専門の安田節之先生による、本研究に携わる関係者を対象にした研修会を実施し、プログラム評価の理解を深めた。また今後の調査研究実施についての情報共有を行い、実施について検討した。

H26 から 28 年度は、23 年度から実施している人材育成プログラムを構成する各事業について、データ収集と分析・評価を継続して行い、随時関連学会で発表や論文による公表を行った。

平成 29 年度から 30 年にかけて、評価モデルの最終調査である、プログラム全体のインパクト評価を実施し、研究フィールドでの成果報告会と学会発表を実施した。

(2) 本成果報告では、主に上記のインパクト評価に関する成果を以下に報告する。

目的：プログラム評価におけるインパクト評価として、個人レベル・組織レベル・地域レベルへの影響や効果を明らかにし、H23 年度から実施してきた本プログラムの中期・長期のインパクトを評価する。

調査方法：データ収集のために、研究フィールドの保健師全員を対象にした、無記名自記式質問紙調査と、本事業にかかわった退職者を含む保健師と事務職である管理職を対

象にした、インタビュー調査の2調査を実施した。データ収集はH29年度に実施し、調査データは、共に記述的分析を行った。

無記名自記式質問紙調査の概要と結果：

保健師人材育成プログラム（以後プログラム）の導入から7年経過した時点での、人材育成プログラム内容の評価と、意識の変化や組織に与えた影響を明らかにすることを目的に調査を行った。

調査対象は、A中核市の保健師96名から育休産休9名を除いた87名で、調査期間は、H29年12月4日～13日であった。調査票は、説明を熟読した後各自で記入し、その後個別に封をした封筒で回収した。調査票は回収をもって同意とした。

調査内容は、1)個人属性、2)研修内容や育成制度の評価・育成役割への意識・研修の影響・学会発表の有無・キャリアノートの評価、3)人材育成役割経験であった。今回は、1)及び2)の全数調査データを分析対象とし、記述的に分析を行った。

調査票回収数は、77名（回収率88.5%）で、うち有効回答数は75名（86.2%）であった。対象者の属性は、平均年齢は38.7歳、平均経験年数は、13.6年、年代別回答数では30歳代が27名（36.0%）と最も多かった。

研修内容に関して、「評価できる」「まあまあ評価できる」と回答した者は、新人保健師ポートフォリオ、ジョブローテーション研修、プリセプター研修については9割、中期研修については7割であった。制度に関しては、「評価できる」「まあまあ評価できる」と回答した者は、キャリアラダー、保健事業マニュアルについては9割、キャリアノートについては8割、人材育成システム（検討会等）全体は8割であった。また、保健師全員が分担する教育（アソシエーター）役割の意識については7割が「いつも意識する」・「時々意識する」と回答しており、このプログラム導入後、職場で変化を感じたと回答した者は約6割であった。さらに学会等での発表件数は、導入前22件に対し、導入後は42件と2倍に増加していた。

導入の中長期的な評価として、保健師全体の研修内容や制度の評価は高かった。また6割が導入後の変化を感じていた。今後の検討課題としては、研修の負担軽減と効率化、キャリアラダーとキャリアパスの摺合せ、階層研修内容のブラッシュアップ、プログラムの意識付けと育成文化の継承、継続したデータ収集と分析による評価が重要と考える。

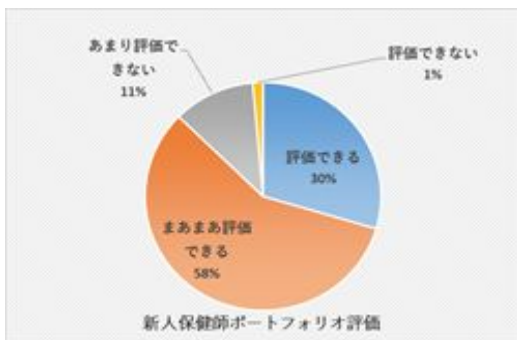


図1：新人OJT研修の評価

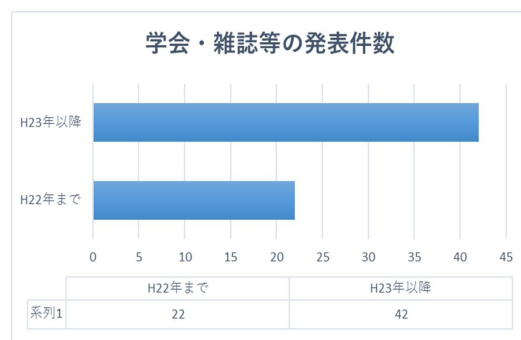


図2：学会・雑誌での発表件数

インタビュー調査の概要と結果：

ロジックモデルによる評価アセスメントの一環として、管理職の視点でインパクト評価を行い、その導入の組織における中長期的影響を明らかにすることを目的に調査を行った。

調査対象は、プログラムの開発・運用に関与した保健師管理職7名（退職者2名含む）及び事務系管理職2名で、調査期間は、H29年7月～11月であった。データ収集は、アンケート調査による個人属性（経験年数等）と半構成的面接調査による、保健師・所属組織・組織外への影響、今後の課題と方向性とし、面接内容は録音後逐語録を作成し分析データとした。分析は、インパクトに焦点化し、保健師・組織内・組織外の面から、プラス面・マイナス面・今後の課題の3つの視点で質的記述的分析を実施し、それぞれの逐語データからテーマに該当する概念を抽出し、カテゴリー化した。

分析の結果、24カテゴリーが抽出された。《保健師へのインパクト》の+面では『プログラムの育成効果』、『プログラムの特色を活用』、『自己啓発への拡大』、-面では『人材育成への距離感』、『負担への抵抗感』、『プログラムでは育てきれない感性』が抽出された。また、《所属組織へのインパクト》の+面では『人材育成意識の向上』、『独自の人材育成システム確立』、『組織自体の整備・再編』、『共通の物差しの獲得』、-面では『中堅人材の中抜け』、『温度差の存在』、『同じ形で継続する困難さ』が抽出された。さらに《組織外へのインパクト》の+面では『対外的なPRへの貢献』、『組織評価への貢献』、『プログラムの他職種への応用』、『大学との協働による理論的裏付け』が抽出され、-面は抽出されなかった。今後の課題として《プログラムの課題》では『能力向上のため

の改善』、『キャリアアップにつながる改善』が、『組織の課題』では『効果的な人材育成のシステム整備』、『人材育成組織文化の醸成』、『継続のためのブラッシュアップ』が、『組織外の課題』では『専門性の発信による対外戦略』、『採用計画に絡めるポスト獲得』が抽出された。

導入の中長期的な影響として、保健師の育成効果に加え管理組織の整備や組織評価への貢献がみられる反面、プログラム継続の困難さや負担への抵抗感という - 面も明らかになった。今後の課題では、プログラムのブラッシュアップとそれを実施する人材確保等の課題が示唆された。

(3) 今後の展望

現時点で残された課題として、これまで収集したデータで分析されていないものがあるため、その分析を進めること、またこれまでの分析結果をもとに、ロジックモデルの視点での、評価プランと分析結果のすり合わせ、アウトカムを定義した測定指標とのすり合わせ、データの詳細な分析によるアウトカム評価を実施し、評価モデルの構築を実施することがあげられる。

今後は、この課題への上記の内容を実施しつつ、研究期間中の継続データの分析と合わせて、ロジックモデルを活用した評価モデルの構築と精練を進め、適宜関連学会での発表と論文化による専門誌での公表を行っていく予定である。

主な引用文献

- 安田節之、渡辺直登、新曜社、プログラム評価の方法、2008
Rossi .et. al. 日本評論社、プログラム評価の理論と方法、2004
安田節之、新曜社、プログラム評価 対人・コミュニティ援助の質を高めるために、2011
厚生労働省、新人看護職員研修ガイドライン～保健師編～、2011

5. 主な発表論文等

〔雑誌論文〕(計 7件)

- 山田小織、越田美穂子、新人保健師が自己成長感を獲得していくプロセス、日本看護研究学会誌、査読有、Vol.40 No.5、2017、803-812
山田小織、越田美穂子、新人保健師育成に向けたプリセプターの支援内容、日本公衆衛生看護学会誌、査読有、JJPHN Vol.5 No.1、2016、1-9
越田美穂子、守田孝恵、行政保健師が行うネットワーク形成技術の実践に関連する要因 - 活動形態・職場サポート・学習形態からの検討 -、四国公衆衛生学会雑誌、査読有、60(1)、2015、119-127
森寿々子、香西真由美、越田美穂子(8名中4番目)、高松市における技術項目に焦点化した新人保健師人材育成プログラム開発、保健師ジャーナル、査読有、70(3)、2014、228-236
越田美穂子、池内明子、川尻幸代、山田小織(6名中1番目)、地域住民との協働による、新人保健師のネットワーク形成技術の獲得を支援する教育プログラムの検討、四国公衆衛生学会雑誌、査読有、59(1)、2014、115-122

〔学会発表〕(計 17件)

- 越田美穂子、山田小織、保健部門以外に配属された新人保健師の職務意識と育成課題の検討、第7回日本公衆衛生看護学会学術集会、2019
山田小織、越田美穂子、入職1年目の地域保健専門職を対象としたスタートブックの検討、第7回日本公衆衛生看護学会学術集会、2019
越田美穂子、山田小織、ロジックモデルによる保健師人材育成プログラム導入の中長期的インパクト評価、第77回日本公衆衛生学会総会、2018
山田小織、松尾和枝、越田美穂子、守田孝恵、地域保健専門職の現行教育体制確立に向けた課題～事務系管理職の業務評価から～、第76回日本公衆衛生学会総会、2017
山田小織、越田美穂子、新人保健師が保健師としての自己成長を実感するプロセス、第73回日本公衆衛生学会総会、2015
高橋美代子、三井悦子、越田美穂子、訪問トレーナーの支援による新人保健師の訪問技術習得研修の効果と課題、第73回日本公衆衛生学会総会、2015
越田美穂子、秋山みさき、三井悦子、高橋美代子、山田小織、高松市における中堅保健師人材育成プログラムの検討と実施、第73回日本公衆衛生学会総会、2015
Saori Yamada, Takae Morita, Minako danbara, Mihoko Koshida, Evaluation by community organization members of health-promotional activities of the organization and support from public health nurses, The 6th international conference on community health nursing research, (Seoul, Korea)、2015
朝倉理映、越田美穂子、ジョブローテーション経験がもたらす行政保健師のキャリア発達のプロセス、第3回日本公衆衛生看護学会、2015
越田美穂子、山田小織、安田節之、保健師人材育成プログラムの評価 - ロジックモデルによる評価アセスメントの検討 -、第73回日本公衆衛生学会総会、2014

山田小織、越田美穂子、森寿々子、新人保健師育成に向けたプリセプターの役割意識、第72回日本公衆衛生学会総会、2013

川尻幸代、佐藤好美、森寿々子、池内明子、越田美穂子、訪問トレーナーの支援による新人保健師の訪問技術習得研修の効果と課題(その1)、第72回日本公衆衛生学会総会、2013
越田美穂子、山田小織、森寿々子、池内明子、川尻幸代、保健師のネットワーク技術獲得のための住民プリセプターによる教育ツールの開発、第72回日本公衆衛生学会総会、2013

〔図書〕(計 1件)

守田孝恵 越田美穂子 他、クオリティケア、P D C Aの展開図でわかる「個」から「地域」へ広げる保健師活動 改訂版、2019、217

〔産業財産権〕

出願状況(計 0 件)

取得状況(計 0 件)

〔その他〕

小冊子：山田小織 越田美穂子 他著 地域保健に携わる専門職のスタートブック 2018

ホームページ等： なし

6. 研究組織

(1)研究分担者

研究分担者氏名：山田 小織

ローマ字氏名：(Y A M A D A , s a o r i)

所属研究機関名：福岡女学院看護大学

部局名：看護学部

職名：准教授

研究者番号(8桁)：60369080

(2)研究協力者

研究協力者氏名：香西 真由美

ローマ字氏名：(K O U Z A I , m a y u m i)

研究協力者氏名：森 寿々子

ローマ字氏名：(M O R I , s u z u k o)

研究協力者氏名：川尻 幸代

ローマ字氏名：(K A W A J I R I , s a c h i y o)

研究協力者氏名：池内 明子

ローマ字氏名：(I K E U C H I , a k i k o)

研究協力者氏名：矢敷 信子

ローマ字氏名：(Y A S H I K I , n o b u k o)

研究協力者氏名：三井 悦子

ローマ字氏名：(M I I , e t s u k o)

研究協力者氏名：高橋 美代子

ローマ字氏名：(T A K A H A S H I , m i y o k o)

研究協力者氏名：佐藤 好美

ローマ字氏名：(S A T O U , y o s h i m i)

研究協力者氏名：秋山 みさき

ローマ字氏名：(A K I Y A M A , m i s a k i)

研究協力者氏名：吉井 由美子

ローマ字氏名：(Y O S H I I , y u m i k o)

研究協力者氏名：久保 典子

ローマ字氏名：(K U B O , n o r i k o)

研究協力者氏名：永井 則子

ローマ字氏名：(N A G A I , n o r i k o)

科研費による研究は、研究者の自覚と責任において実施するものです。そのため、研究の実施や研究成果の公表等については、国の要請等に基づくものではなく、その研究成果に関する見解や責任は、研究者個人に帰属されます。