

2. 母子保健要員の研修体系策定に関する研究 (II)

— 保健所管内研修の実態と課題 —

母子保健研究部	小山 修・斉藤 進
調査研究企画部	庄司順一・中村 敬・白井悦子
東京経済大学	網野武博
進藤デザインオフィス	尾木まり

【要 約】 全国5ブロックで開催された母子保健指導者研修会参加者である保健所の保健婦204名を対象に、過去1年間の保健所管内研修の実態を調査した。その結果、研修目標の6割以上が知識付与型で、研修対象の7割以上が保健婦、他職種は1割以下であった。研修技法は講義型が8割を越え、実技、事例検討など実施・運営技術を要する技法は1割以下であった。また、研修評価の方法はスタッフの話し合いが最も多く、より客観的な評価は2割以下であった。

保健所管内研修は、今後、知識付与型から専門スキル向上型研修及び職種を超えた階層別研修に関する研修の実施が必要であると考えられる。また、研修技法や評価法に習熟した研修担当者の養成と、そのための研修プログラムの開発が重要である。

【見出し語】 現任研修、研修体系、研修技法、評価法

Study on the Development of Training System for Maternal and Child Health (MCH) Personnel

Osamu OYAMA, Susumu SAITO, Junichi SHOJI, Etsuko SHIRAI
Takehiro AMINO, Takashi NAKAMURA, Mari OGI

We investigated present conditions of training for PHN at public health centers.

More than 80 % of the training method used lecture type. Like case studies and a practical skill, the techniques to need administration technology was less than 10 %. Evaluation of the training course was done in 66 %. Method used in the evaluation was discussion of staff (37 %), and evaluation by a questionnaire were relatively low percentages(19.4 %).

As for the training at the public health centers, the training of skill improvement type is more necessary than that of knowledge grant type. It is concluded the development of new training program centered for improvement of special skills, the training of the training staffs are needed.

Key words : Off the job training, Training system, Training method, Evaluation method

I. 目的

地域保健法の制定に伴い保健所は大きな転換期を迎えている。すなわち、母子保健などの対人保健サービスは市町村が実施主体となり、保健所は難病や精神保健などの専門的、技術的、広域的な事業を受け持つこととなった。加えて、保健所は保健、福祉の連携を積極的に進めるために管内市町村の要員確保と要員研修についても、新たな役割を担うこととなった。

本研究では、今後の保健所活動の効率的な展開のために、保健所が主催する研修の実態と課題を明らかにするとともに、管内研修の体系化をはかるための基礎的な資料を収集し、検討を加えることを目的とした。

II. 方法

保健所保健婦を対象とする母子保健指導者ブロック研修会（母子衛生研究会、母子愛育会等共催）の参加者が持参した「過去1年間に実施した管内研修の実施状況」をもとに検討した。

主な調査内容は、研修の①名称、②目的、③目標、④対象者と参加人数、⑤日数、⑥研修方法、⑦評価の有無と方法、などについてである。

調査期間は1995年11月22日から1996年8月28日までで、表1に示す全国5ブロックの研修参加者に対し事前に質問紙を配布し、各研修の受け付け時に回収した。集計はパソコン集計ソフトHALBAUを用いた。

III. 結果

1) 回答率：延べ参加者204人中197人（96.6%）から回答のあった1,028件（無記入を除く）の研修を分析対象とした。回答を得たブロック別参加者数と研修件数は、表1のとおりである。

表1 ブロック別参加者数（* 開催順）

ブロック名	実数 (%)	研修件数
近畿・中四国	58 (29.4)	375 (36.5)
関東・甲信越	53 (26.9)	289 (28.1)
東海・北陸	32 (16.2)	141 (13.7)
九州・沖縄	23 (11.7)	98 (9.5)
北海道・東北	31 (15.7)	125 (12.2)
計	197 (100.0)	1028 (100.0)

2) 研修の名称：1,028件の研修に用いられている名称は、「〇〇研修会」の名称を用いたものが33.4%と3分の1以上を占め、これに保健婦等を対象とする「管内研修」（31.6%）と合わせると、全体の6割以上が研修会という名称を用いていた。また、フォーラム、シンポジウム、講座などの「その他」の名称を用いたものも3割近くを占めていた。（図1）。

3) 研修の目的：研修目的を分野別に尋ねた結果、「母子保健」を研修目的とするものが34.8%と最も多く、これに「学校・思春期保健」（6.1%）を加えれば4割を超える。次いで多いのは、「その他」（21.0%）、「成人保健」（17.8%）、「老人保健」（15.0%）などの順で、「保健婦業務」、「リハビリテーション」、「歯科保健」等は少なかった（図2）。

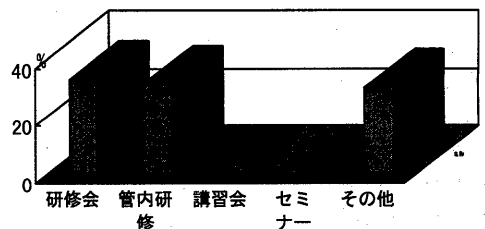


図1 研修の名称

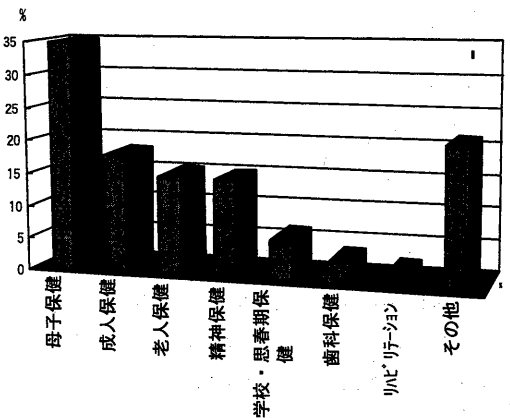


図2 研修目的・分野

4) 研修の目標：研修の目標を知識、技術、態度、連携等について具体的な目標を複数回答で尋ねた結果、「知識の習得」を目標とするものが63.5%と最も多く、次いで「その他の目標」（21.8%）、「連携」（19.9%）、「技

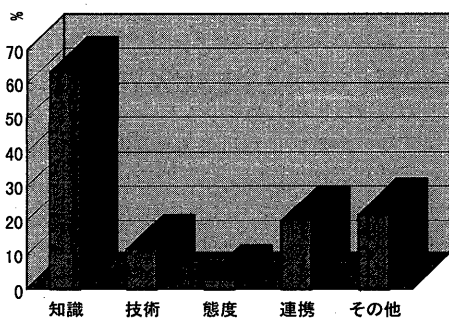


図3 研修目標

術習得」(11.3%)で、「態度」(2.3%)を目標とする研修は少なかった(図3)。

5) 研修の対象：保健・医療、福祉、教育、一般とに分類した結果、最も多いのは「保健・医療分野」(86.1%)で、「福祉分野」を対象とするものは19.5%であった。

職種では「保健婦」が72.3%と最も多く、次いで「その他の職種」(14.7%)、「看護婦・准看護婦」(10.5%)、「栄養士」(8.3%)などであった(図4)。

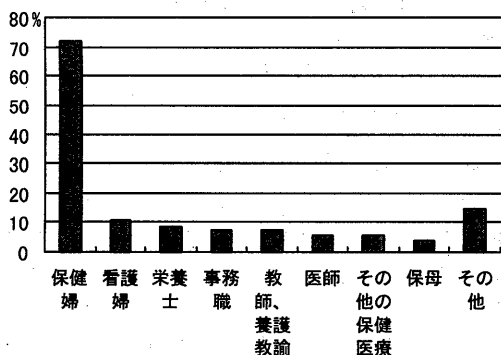


図4 主な研修の対象

6) 研修参加者数：研修参加者数は、20～29人以内(27.2%)が多く、次いで10～19人(21.7%)、30～39人(16.6%)と、6割以上は39人以内であった。

7) 研修日数：研修日数を半日単位で回答を求めた結果は、最少の0.5日から12日までと幅があったが、最も多いのが0.5日(57.6%)、次いで1日(26.8%)、2日以内(7.4%)で、保健所管内研修の8割以上は1日以内で終了する研修であった。

8) 研修技法：よく用いられる研修技法を複数回答によって尋ねた結果は、講義(82.7%)が最も多く、次いで討議(40.0%)、情報交換(20.2%)などで、事例研

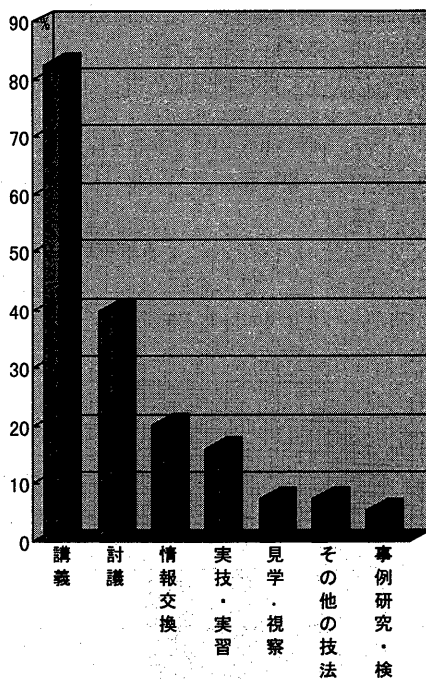


図5 主な研修技法

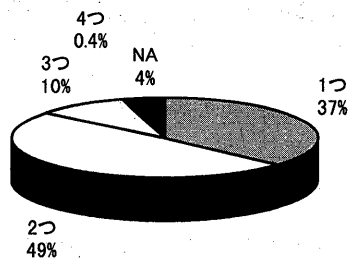


図6 研修技法の組み合わせ

究(5.4%)は少なかった(図5)。

これを技法の組み合わせ別にみると、講義などの単一の技法を用いたものは37%、講義と討議などの2つの技法の組み合わせは49%と半数近くを占め、3つの技法の組み合わせは1割であった(図6)。

また、このうち1つの技法では講義(75%)が最も多く、2つの技法の組み合わせでは講義+討議の40.2%、次いで講義+実技・実習(17.3%)、講義+情報交換(15.3%)などであった。3つの組み合わせでは、講義+討議+実技・実習の37.6%、次いで講義+討議+情報交換(23.8%)などであった。

9) 研修の評価：研修終了後、何らかの評価をしているものが647件(65.6%)であった。

複数回答によって得た評価方法は、「スタッフの話し合い」(37.0%)によるものが最も多く、次いで「アンケート」(19.4%)、参加者による「口頭発表」(18.8%)などで、感想文、報告書等の「文書」による評価は少なかった(図7)。

また、2つ以上の組み合わせによる評価は、「話し合い」+「アンケート」と「話し合い」+「口頭発表」がそれぞれ7%台あったのみで、他の組み合わせは少なかった。

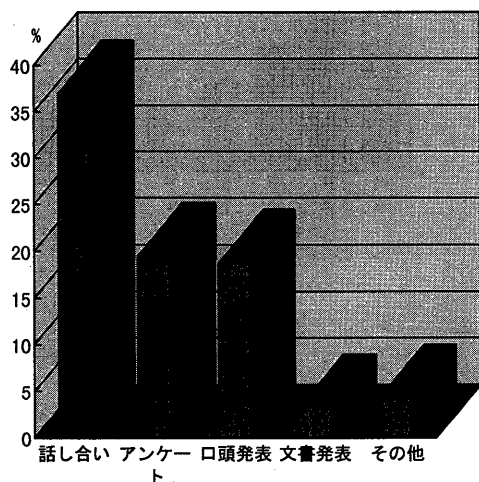


図7 評価方法

IV 考察

保健所が主催する研修は、管内の関連職種に対する現任研修(Off the Job Training)機能が第一義にあげられる。

現任研修の機能を一言でいえば、①最新の知識・技術の習得、②専門技術のスキルの向上、③管理能力の向上、などの職務遂行能力の向上にあると考えられる。

本調査では、知識習得を目標とした研修が、連携、技術、態度を目標とするものよりも倍以上の頻度で実施され、加えてその技法の8割は講義法が中心であった。このことは、知識水準の均一化を目標とする知識付与型の研修が多くなされ、逆に、事例研究などの専門技術のスキルを向上させる研修や、階層別の業務管理能力の向上を図る研修は少ない、とみることも出来よう。換言すれば、比較的企画、実施が容易な講義、

討議などの技法を用いた知識付与型の研修が多く実施され、スーパーバイザーやファシリテーターなどの専門家を必要とするような事例研究や討議法を用いたスキル型の研修は実施し難い状況にあるともいえる。

保健所及び市町村における専門職種の主体は保健婦であり、これらは複数職ある。今回の調査でも7割の研修の対象者は保健婦で占められていた。今後は、1人職種である栄養士、歯科衛生士などの単一職種との整合性を配慮した合同研修などの、計画的な現任研修体系の構築が望まれる。特に、管理能力の向上を目標とした階層別研修やスキル型の研修が必要である。そのためには、単なる講義法によるだけではなく、参加者が同一条件(素材)で同一体験が可能なグループワークトレーニング法などの研修技法を用いた、研修担当者のための研修プログラムの開発と養成、配置が必要であろう。

次の課題は、研修の評価についてである。研修評価は、教育行為を受け手側の態度・行動論的視点で考える場合は、重要な要素となる。

本調査では複数回答による結果の4割近くは研修担当者の「話し合い」による評価方法であった。この評価法は、質的評価には有効であるが、何を基準として話し合うかによって、その質は全く異なってくる。研修内容にもよるが、むしろアンケートなどの客観的な評価と「話し合い」とを併用した評価法を採用した方が質、量ともに評価がしやすいであろう。また、評価は対象者のみを一方的に評価するのではなく、講師や助言者を含めた主催者側の評価や、派遣者(市町村など)の研修前の期待と終了後の評価も検討すべきであろう。

併せて、評価方法の開発も今後の研究課題といえる。

V 結語

地域保健法の施行に伴い、保健所が果たす役割は、大きな転換期を迎えている。その一つとしての管内研修あり方は、今後の保健所機能を大きく左右する条件といえる。

本研究では、保健所管内研修の基礎的な検討を行い、研修技法や評価法に習熟した研修担当者の養成と配置の必要性を指摘した。今後は、これらに加えて企画の立て方と研修担当者のための研修プログラムの開発、また、都道府県主催の研修実態についても検討課題としたい。