View metadata, citation and similar papers at core.ac.uk
brought to you by CORE

島根県立大学短期大学部出雲キャンパス
研究紀要　第５巻，57－63，2011

「周産期からの子育て支援拡充に向けた専門職再教育プログラムの開発」事業における受講動機 －現職助産師を対象としての検討－

濵村美和子・三島みどり・小田美紀子
井上　千晶・山下　一也

概　　要

本学の「周産期からの子育て支援拡充に向けた専門職再教育プログラムの開発」事業は，文部科学省の委託を受け，子育て支援の教育プログラムの開発を目的として実施した。プログラム評価については，受講前の申し込み時，受講直前，受講中，受講後にそれぞれ調査を行った。本稿では事業に参加の申し込みをした現職助産師を対象に受講動機を分析した。

対象者は受講事前調査用紙の「受講動機」の質問項目についてすべて回答した現職の助産師44名である。高得点であったのは，「新しい知識を得ることができるから」，「もっと自分の専門性を高めたいから」，「教養・人間の幅を広げたいから」であった。

更に因子分析を行い，「キャリアアップ」，「職場環境」，「研修内容」，「スケジュール調整」，「経済性」，「職業上の必要性」の６因子が抽出された。

キーワード：社会人の学び直しニーズ対応教育推進プログラム，受講動機，助産師

Ⅰ．緒　　言

文部科学省による「大学・専修学校等における再チャレンジ支援推進プラン」における「社会人の学び直しニーズ対応教育推進事業委託」では，本学の提案する「周産期からの子育て支援拡充に向けた専門職再教育プログラムの開発」が，平成19年度の選定プログラムとして委託を受け，平成21年度までの３か年にわたり事業を行った。カリキュラムについては，産後うつケア･虐待予防コース，食育実践指導コース，早期発達支援コースの３コースをおき，それぞれに基礎課程（15～30時間）と専門課程（30時間）を構成した。実施は，第Ⅰ期として平成19年～20年度，第Ⅱ期を平成20年度～21年度にかけて展開した。

本事業の目的は，保健・栄養領域と保育・教育領域の子育て支援に関わる新たな職能ニーズに対応した専門職再教育プログラムの開発であり，これまでにのべ1,816名の受講者が受講した。受講者の協力により，受講申し込み時，受講直前，受講中，受講後にそれぞれ調査を行い，教育プログラムの評価を進めてきた。

本稿では，受講前申し込み時の調査結果より，現職助産師がどのような動機を持って参加したのか，受講動機の分析を行ったので報告する。

Ⅱ．研究方法

１．研究対象

「周産期からの子育て支援拡充に向けた専門職再教育プログラムの開発」事業の産後うつ・虐待予防コースに参加を申し込んだ592名のうち，助産師の現職者47名を対象とし，受講前申し込み時の調査項目のうち「受講動機」の質問項目についてすべて回答した44名である。

表１　受講動機の質問項目

1	新しい知識を得ることができるから
2	自分の知識や経験をいかしたいから
3	もっと自分の専門性を高めたいから
4	現在の仕事上必要であるから
5	将来の仕事上必要であるから
6	仲間ができるから
7	教養・人間の幅を広げたいから
8	再就職やキャリアアップの準備になるから
9	修了証明が取得できるから
10	経済的負担がかからないから
11	家族の協力が得られるから
12	職場の支援が受けられるから
13	職場の上司が勧めるから
14	同僚や友人が受講するから
15	休日開催でややすいから
16	自分に時間的な余裕があるから
17	近くで開催されるから
18	研修機会は積極的に活用したいから
19	カリキュラムコースのメニューがよいから
20	講師や講義内容がよいから
21	職能団体からの研修案内だから

２．調査方法

調査期間は，2007年12月から2008年１月である。「周産期からの子育て支援拡充に向けた専門職再教育プログラムの開発」事業における研修への参加を申し込んだ対象者に無記名自己記入式質問紙を郵送法で行った。

調査項目は，対象者の年齢，取得免許･資格，現在の職業，現職・離退職の別，経験年数，受講動機である。

受講動機については，受講動機として考えられる理由を先行文献等を参考に抽出し21項目とした（表１）。それぞれの項目については，「とてもあてはまる」を４点，「ややあてはまる」を３点，「あまりあてはまらない」を２点，「全くあてはまらない」を１点とし，４段階回答法で回答を得た。

３．分析方法

１）年齢，経験年数は単純集計した。

２）受講動機は平均値による順位付けと受講動機の因子分析を行った。

因子分析では，初期解の推定には，一般化した最小２乗法を用いて，因子回転としてKaiserの正規化を伴うバリマックス法を用いた。因子数はカイザーガットマン基準とスクリープロット基準に従って決定した。因子負荷量は，0.4以上の項目を負荷量の高い項目とした。複数の因子にまたがっている項目は，最も高い負荷量を示している因子に該当させた。いずれの因子でも0.2以下の項目では，最も高い負荷量を示している因子に該当させた。

統計処理にはＰＡＳＷ Statistics 18を使用した。

表２　対象者の属性　n=44

項　目		人数	%
年齢（歳）	20～29歳	2	(4.5)
	30～39歳	15	(34.1)
	40～49歳	14	(31.8)
	50～59歳	12	(27.3)
	60歳～	1	(2.3)
経験年数（年）	0～9年	9	(20.5)
	10～19年	13	(29.5)
	20年～29年	17	(38.6)
	30年～	5	(11.4)

４．倫理的配慮

本調査の関わる事業案内と，事前の調査協力を文書によって同封依頼とし，郵送によるアンケートの回答をもって，同意とみなす旨の説明を記載した。

調査協力にあたっては，調査目的，協力辞退の自由，プライバシーの保護，調査データの保管責任と使用の制限，調査結果の公表の方法，受講者からの質問への対応について，文書に記述し受講申込者の理解を求めた。

尚，本研究は，島根県立大学短期大学部研究倫理審査委員会において，審査承認（平成19年度）を得て行った。

Ⅲ．結　　果

１．対象の属性

質問紙について回答した44名の属性は，表２に示すとおりである。

年齢層は，30歳代が15名（34.1％）で最も多く，次に40歳代が14名（31.8％），50歳代が12名（27.3％），20歳代が2名（4.5％）であった。助産師としての経験年数は20年以上30年未満が17名（38.6％）10年以上20年未満が13名（29.5％）10年未満が9名（20.5％）の順で多かった。

２．受講動機（表３）

受講動機は，「新しい知識を得ることができ

表３　受動動機項目の平均値と順位

	平均値	標準偏差
新しい知識を得ることができる	3.91	0.29
自分の専門性を高めたい	3.73	0.50
教養・人間の幅を広げたい	3.48	0.70
研修機会は積極的に活用したい	3.34	0.57
近くで開催される	3.34	0.81
カリキュラムコースのメニューがよい	3.27	0.62
自分の知識や経験をいかしたい	3.27	0.79
現在の仕事上必要	3.20	0.63
講師や講義内容がよい	3.18	0.58
経済的負担がかからない	3.16	0.91
将来の仕事上必要	3.14	0.80
再就職やキャリアアップの準備になる	3.09	0.88
仲間ができる	2.70	0.88
修了証明が取得できる	2.64	0.87
休日開催でやすい	2.61	1.04
家族の協力が得られる	2.59	0.92
職能団体からの研修案内だから	2.41	0.97
職場の支援が受けられる	2.05	0.96
自分に時間的な余裕がある	2.00	0.86
職場の上司が勧める	1.80	0.85
同僚や友人が受講する	1.77	0.77

表４　因子分析の結果

	因子					
	1	2	3	4	5	6
	キャリアアップ	職場環境	研修内容	スケジュール調整	経済性	職業上の必要性
教養・人間の幅を広げたいから	.804	.009	.236	.087	.155	.164
自分の知識や経験を生かしたいから	.663	.123	.308	-.052	-.036	.142
仲間ができるから	.616	.033	.032	.200	-.064	.409
再就職やキャリアアップの準備になるか	.587	.067	.105	.208	.143	-.118
もっと自分の専門性を高めたいから	.557	-.131	.091	.137	.198	.407
修了証明が取得できるから	.462	.353	.028	.326	.292	.274
研修機会は積極的に活用したいから	.334	-.010	.134	.310	.299	.231
新しい知識を得ることができるから	.139	.107	.132	-.070	.135	-.081
職場の上司が勧めるから	-.010	.986	.115	.091	.022	.066
同僚や友人が受講するから	.037	.766	-.139	.309	.197	.073
職場の支援が受けられるから	.117	.612	.210	.310	.210	.081
職能団体からの研修案内だから	.238	.305	.228	.252	.085	.123
カリキュラムコースのメニューがいいか	.151	.022	.973	.109	.047	.123
講師や講義内容がいいから	.228	.080	.807	.008	.030	-.009
自分に時間的な余裕があるから	.140	.322	.031	.927	.091	.078
家族の協力が得られるから	.112	.176	.343	.562	.385	.055
休日開催でやすいから	.319	.347	.366	.403	.152	.217
経済的負担がかからないから	.144	.134	-.051	.117	.968	.089
近くで開催されるから	-.004	.120	.292	.108	.633	-.063
現在の仕事上必要であるから	.133	.179	.058	.055	.095	.966
将来の仕事上必要であるから	.390	-.055	.226	.109	-.164	.518
寄与率（%）	13.98	12.05	11.08	9.40	9.18	8.79
累積寄与率（%）	13.98	26.03	37.12	46.52	55.70	64.48

一般化した最小２乗法、バリマックス法、カイザーガットマン基準、スクリープロット基準

るから」が3.91（.29），「もっと自分の専門性を高めたいから」が3.73（.50），「教養・人間の幅を広げたいから」が3.48（.70），「研修機会は積極的に活用したいから」が3.34（.57），「近くで開催されるから」が3.34（.81）の順であった。

３．受講動機の因子分析

ＫＭＯ測度は0.629で，バートレットの球面性検定はＰ＜0.000で有意に単位行列とは異なり，因子分析を適用させることの妥当性が保証された。

因子数はカイザーガットマン基準とスクリー

プロット基準に従って決定し，両者とも第６因子まで有効であることを示した。

回転後の因子負荷量は表４のとおりであった。因子負荷量については，ほとんどが高い負荷量を示した。複数の因子にまたがって0.2よりも大きい値の項目については，「自分の専門性を高めたい」，「仲間ができる」，「研修機会は積極的に活用したい」をより高い負荷量を示す第１因子に該当させた。また，「職能団体からの研修案内だから」については，複数の因子にまたがって0.2よりも大きい値の項目の因子が，第１因子から第４因子まで該当したため，最も高い負荷量を示している第２因子0.305に該当させた。「新しい知識を得ることができるから」はいずれの因子でも0.2以下の項目であった。そのため，最も高い負荷量を示す第１因子0.139に該当させた。

第１因子は，因子寄与率13.98％，因子負荷量は0.804～0.462で６項目，0.334～0.139で因子負荷量が低い項目が２項目，合計８項目所属した。項目は，「教養･人間の幅を広げたい」，「自分の知識や経験をいかしたい」，「仲間ができる」，「再就職やキャリアアップの準備になる」，「自分の専門性を高めたい」，「修了証明が取得できる」，「研修機会は積極的に活用したい」，「新しい知識を得ることができる」であった。自分自身の知識や教養を高めることを主眼においているので，第１因子は「キャリアアップ」とした。

第２因子は，因子寄与率12.05％，累積寄与率は26.03％で，因子負荷量は0.986～0.612で３項目，因子負荷量が0.305で低い項目が１項目，合計４項目所属した。「職場の上司が勧める」，「同僚や友人が受講するから」，「職場の支援が受けられる」，「職能団体からの研修案内だから」であった。職場の勧め，仕事に関係する部署等からの推薦などが動機となっているので，第２因子は「職場環境」とした。

第３因子は，因子寄与率11.08％，累積寄与率は37.12％で，因子負荷量は0.973～0.807で２項目所属した。「カリキュラムコースのメニューがよい」，「講師や講義内容がよい」であった。研修内容そのものを受講したいと考えるかどうかであり，第３因子は「研修内容」とした。

第４因子は，因子寄与率9.40％，累積寄与率は46.52％で，因子負荷量は0.927～0.403で３項目所属した。「自分に時間的な余裕がある」，「家族の協力が得られる」，「休日開催ででやすい」であった。家事や育児，労働婦人としての時間的な調整が可能かどうかであり第４因子は「スケジュール調整」とした。

第５因子は，因子寄与率9.18％，累積寄与率は55.70％で，因子負荷量は0.968～0.633で２項目所属した。「経済的負担がかからない」，「近くで開催される」であり，第５因子は「経済性」とした。

第６因子は，因子寄与率8.79％，累積寄与率は64.48％で，因子負荷量は0.966～0.518で２項目所属した。「現在の仕事上必要である」，「将来の仕事上必要である」であった。現在必要であるとか，現代の社会背景，問題などを捉え将来的に必要になってくるであろうという推測のもと参加を決めているもので，第６因子は「職業上の必要性」とした。

Ⅳ．考　　察

１．対象者の属性

回答した年齢層は，30，40，50歳代からほぼ同割合で回答を得たが，20歳代については他年齢層に比べて極端に少ない。島根県の女性の年代別労働率もＭ字カーブを示し，30歳代が少ない傾向にあるが，本来労働率の高い20歳代からの参加申し込みは少なかった。また，経験年数毎にみると経験年数の長い層が多く参加しており，若く，経験の浅い世代の参加数が低いことについて原因を明確にしていくことが大切である。これまで筆者らは，養成所等でのカリキュラムでは，産後うつ・虐待予防に関連する講義時間を確保することは現制度において困難であり，本事業のような卒後の研修等で継続的に教育を行っていくことの必要性があることを報告した。また，このような研修に何度も参加することで，知識や技術についての自己評価が上昇しており，複数回の研修会への参加が知識・技術の向上のために重要な役割を果していることもわかった。このことより，各年齢層に偏ることなく参加ができるように施設毎の参加状況の調整への働きかけや，参加者の興味を引き意思

がもてるようなカリキュラム作りが必要である。

２．受講動機

受講動機について得点が上位であったのは，「新しい知識を得ることができるから」，「もっと自分の専門性を高めたいから」，「教養・人間の幅を広げたいから」など，自己研鑽に対して熱心と考えられた。また，「研修機会は積極的に活用したいから」，「近くで開催されるから」などは，地方での研修開催は限られた機会となりがちであること，積極的に受講しようとすれば，開催場所が首都圏，京阪神など遠方となることから，地方ならではの回答と思われた。

３．受講動機の因子について

我部山は，助産師の卒後教育についてのあり方を調査した中で，勤務助産師の82.3％が，「自身の能力の維持・向上」を理由として卒後教育を必要と考えていると報告している（我部山，2010）。本事業における研修を卒後に受ける教育の一環として広く捉えると，助産師が「自己研鑽」を重要と考え研修会等への参加を行っていることがわかり，我部山の調査と同様の結果であった。1999年に出された将来の助産師のあり方委員会の報告（平澤，1999）では，「日本の助産師が持つべき実践能力と責任範囲」の中で助産師の基本姿勢として，必要な実践能力を維持・向上するために常に自己の責任において研鑽することとされている。また，ＩＣＭによる助産師の国際倫理綱領（安達，2007）においても，専門知識や技術の研鑽を積むことが責務として提示されており，第１因子「キャリアアップ」は，こうした助産師のあり方の指針に沿うものであり，助産師の自己の能力の維持・向上についての意識の高さを反映した動機因子といえた。

第２因子の「職場環境」では，いずれも職場や職能団体からなどの推薦や他者からの働きかけによる動機因子であった。第1因子「キャリアアップ」のように自発的な参加動機の有無に関わらず，たまたま，あるいは意図的な上司や同僚，職場や職能団体の後押しによって触発され参加の動機となるものであった。「看護師等の人材確保の促進に関する法律」（門脇，2010）では，「第５条病院等の開設者等は，病院等に勤務する看護師等が適切な処遇の下で，その専門知識と技能を向上させ，かつ，これを看護業務に十分に発揮できるよう，病院等に勤務する看護師等の処遇の改善，新たに業務に従事する看護師等に対する臨床研修その他の研修の実施，看護師等が自ら研修を受ける機会を確保できるようにするために必要な配慮その他の措置を講ずるよう努めなければならない。」としている。このような法規に基づき，研修の機会を平等に与えるなどの管理上の配慮などの影響もあるのではないかと考えられた。また，今回の分析の対象者は多くが勤務助産師であり，勤務体制による制限も背景にあると予想された。研修等への参加には，職場毎に相互の都合を調整して参加が可能となるなど職場での調整いかんによって左右される。上司の薦めなどを含め職場環境が参加の動機となることが示唆された。

第３因子の「研修内容」は内容・講師そのものへの魅力，あるいは興味による動機因子であった。我部山は，「受講したい内容が少ない」，「助産師独自の内容が少ない」など，卒後教育上の問題点として助産師の専門性を考慮した内容が少ないこと（我部山，2010）を示し，助産師がニーズに合った教育内容を望んでいることを述べている。本研修において内容そのものの魅力が動機に繋がり，ニーズに沿うかたちで受講動機となっていることがわかった。

第４因子の「スケジュール調整」は，スケジュールが調整できるかどうかによる動機因子であった。坂梨は，「育児・家族の都合」，「休みが取れない」などを講習会等への参加ができない理由として報告（坂梨，2001）しており，本研修においては助産師の時間的な余裕や家族の協力，休日の開催など条件が揃うことで受講動機に繋がっていくことが考えられた。助産師は女性に限定される職業であり，研修参加時にはとくに既婚者では家事・育児などについての協力者が必要となる。助産師の家族の協力や家事・育児のサポート状況，時間を作ることができるかどうかが受講動機に繋がることがわかった。

第５因子の「経済性」は，経済的な負担度を

示す因子であった。我部山の報告で，卒後教育の問題として受講料が高い，受講料が自己負担であることが問題点としてあげられていた（我部山，2010）。本県などの地方から上京し研修等に参加する場合は，更に旅費，宿泊費，資料代など合算すると多額となり，経済的な負担は甚大である。また，近くで開催されるということは，移動にかかる身体的な負担の軽減，移動にかかる時間の短縮，併せて費用の節約などのメリットが内在している。本事業では，参加費1000円～2000円に設定し，島根県内の松江市，出雲市，浜田市の３か所で行った。これらの負担がないことが受講動機に繋がっていると思われる。

第６因子の「職業上の必要性」では，現在，あるいは将来仕事上必要になるからという動機因子であった。キャリアアップだけではなく，現実に職業上，産後うつケア･虐待予防，食育，発達支援などが必要とされており，ニーズの高さが伺えた。

今回受講動機に絞って検討したが，下位尺度得点による分析まで行えなかった。しかし，因子の抽出によって傾向を捉えることができたため，今後参加しやすい研修の在り方の検討に活かし，企画することで助産師のブラッシュアップに関わっていくことができると思われる。

Ⅴ．結　　語

周産期からの子育て支援拡充に向けた専門職再教育プログラムの開発事業において，産後うつケア・虐待予防コースの事前申し込みをした現職助産師の受講動機について分析し，以下の結果が得られた。

１．全体でみる受講動機は，「新しい知識を得ることができるから」，「もっと自分の専門性を高めたいから」，「教養・人間の幅を広げたいから」の順であった。

２．因子分析の結果，以下の６因子が抽出された。

自分自身の知識や教養を高めることを主眼におく「キャリアアップ」，職場の勧め，仕事に関係する部署等からの推薦などが動機となる「職場環境」，研修内容を受講したいと考える「研修内容」，時間的な調整が可能どうかの「スケジュール調整」，経済的な負担の度合いによる「経済性」，現在，将来の必要性で参加を決める「職業上の必要性」であった。

文　　献

安達久美子（2007）：助産と倫理，助産雑誌，61（9），750-754.

門脇豊子，清水嘉与子，森山弘子（2010）：看護法令要覧　平成22年度版（1），157-163，日本看護協会出版会，東京.

我部山キヨ子，岡島文恵（2010）：助産師の卒後教育に関する研究-助産師の卒後教育の必要性･時期･内容など-，母性衛生，51（1），198-206.

坂梨薫，神谷照恵，片岡保子他（2001）：助産師としての臨床実践能力評価から考える継続教育在り方－助産師職能委員会の調査分析から－，日本看護学会論文集　母性看護，32，17-19.

平澤恵美子，松岡恵，江角二三子他（1999）：将来の助産師の在り方委員会報告－日本の助産師が持つべき実践能力と責任範囲，助産婦雑誌，53（10），74-83.

Development of Profession Reeducating Curriculum for Child Care Support Expansion －Investigation of Midwife Participation Motive－

Miwako HAMAMURA, Midori MISHIMA, Mikiko ODA,
Chiaki INOUE and Kazuya YAMASHITA

Key Words and Phrases：Good Practice Measure, Participation Motive, Midwife