

# 行政機関に勤務する新任保健師の 職業的アイデンティティの構成要素

金藤亜希子, 中谷 久恵, 大塚 美樹

キーワード (Key words) : 1. 新任期 (novice)  
2. 保健師 (public health nurses)  
3. 職業的アイデンティティ (professional identity)

本研究は、新任保健師の保健活動の体験に基づく内容から職業的アイデンティティの構成要素を明らかにすることを目的とした。保健師経験2年目の新任保健師7名を対象に、職業的アイデンティティの意識を尋ねるための個別面接調査及び集団面接調査を実施し、帰納的アプローチによる質的記述的分析を行った。

分析の結果、新任保健師の職業的アイデンティティの構成要素として【力量不足の自覚】、【役割遂行への責任感】、【他者からの評価による存在価値の確認】、【活動の振り返りから得た自信】、【職業への誇り】、【目標のある自己研鑽】の6つのカテゴリーを得た。新任保健師の職業的アイデンティティを形成するためには、自身の保健活動を上司や先輩保健師と共に省察し、先輩保健師や住民等支援対象者、関係機関に支えられることにより、保健師として成長するための明確な目標をもって積極的に自己研鑽を行う事が重要である事が推察された。

## 緒 言

行政機関に勤務する保健師は、地域包括ケアシステムの推進や生活習慣病の発生・重症化予防、災害時の保健活動など地域保健対策の主要な担い手として期待されている。国は、2011年の保健師助産師看護師養成所指定規則改正で保健活動の実践力と課題解決能力を培うために、教育年限を半年から1年に延長し、教授内容に災害対策等の健康危機管理や、対象を個人、家族、集団に組織を含める等教育内容の充実を図った。2013年には、これまで保健師が行ってきた活動に加え、健康なまちづくりや災害対策等を推進することを求める保健師活動指針を示し、キャリアラダーに基づく保健師人材育成プログラム<sup>1)</sup>の検討を進めている。しかし、保健師は日々の業務をこなすことに追われ、事務や業務が多く十分な活動ができていないと認識しており、経験年数5年未満の保健師(以下、新任保健師)においては7割以上が保健師としての能力不足を感じている<sup>2)</sup>。

職業的アイデンティティは、集団の集団らしさの感覚<sup>3)</sup>と、職業的な生き方に関する自分らしさの感覚<sup>4)</sup>で構成される。保健師に当てはめて考えると、専門職である保健師という職業に求められる役割や特性が自分に持っている感覚、つまり保健師という職業に対する適応

感と、保健師として働くことを自分らしいと感じる感覚と言えるが、前述した状況から、保健師は職業的アイデンティティの確立が困難になっていると考えられる。職業的アイデンティティは一般就労においても職業生活における拠りどころであり、特に学校から社会への移行期にある若年就業者が環境の変化に適応しながら自らのキャリアを切り開くために、その確立は重要である<sup>5)</sup>といわれている。職業的アイデンティティが高い者は職業的方向付けおよび職業発達や成熟度が高く、個人的アイデンティティも高い<sup>6)</sup>ことから、保健師に期待される多様な役割を担うために、保健師は、新任期からできるだけ早期に職業的アイデンティティの確立を行う必要があり、周囲はその確立を促すような支援体制の整備が重要である。

先行研究では、看護師や看護教員を対象とした職業的アイデンティティの構成要素が職場領域の違いにより差がある<sup>7)</sup>ことが明らかとなっている。保健師は、日々進展する保健、医療、福祉、介護等に関する看護職としての専門的な知識及び技術に加え、医療職者以外の他機関との連携・調整に係る能力、行政運営や評価に関する行政的能力が必要であるため、職業的アイデンティティを構成する要素はより複雑である。2010年に報告された保健師の職業的アイデンティティ尺度においては「職

・ Professional identity components of novice public health nurses working for local government agencies  
 ・ 広島大学医歯薬保健学研究院  
 ・ \*代表者/連絡先: 金藤亜希子 〒734-8553 広島市南区霞1-2-3  
 広島大学医歯薬保健学研究院保健学専攻 地域・在宅看護開発学講座  
 電話: 082-257-5397, Fax: 082-257-5397, e-mail: teccy@hiroshima-u.ac.jp  
 ・ 広島大学保健学ジャーナル Vol. 14: 1~10, 2017

業と自己の生活の同一化」を保健師の特徴とし、経験年数が増すごとに職業的アイデンティティが確立されていることを明らかにしている<sup>8)</sup>が、その後も社会は急激に変化しており、保健師の役割も日々多様化していることから、改めて保健師の職業的アイデンティティの構成要素を明らかにする必要があると考える。そこで本研究では、新任保健師の保健活動の体験に基づく職業的アイデンティティの構成要素を明らかにし、早期に職業的アイデンティティの確立を促すために効果的な新任保健師教育への基礎資料とすることを目的とした。

## 方 法

### 1. 用語の定義

本研究では、「新任保健師」を、厚生労働省の「保健師に係る研修のあり方等に関する検討会」<sup>1)</sup>における対象年齢区分を参考としたが、「新任期」の定義は行政機関によって3～5年と幅があり、1～3年目までを「新任前期」、4～5年目を「新任後期」とする考え方も見られる。本研究では、特に学校から社会への移行期にある経験年数3年未満の「新任前期」の保健師への支援を視野に入れているため、「新任保健師」を採用後3年未満の保健師とした。また、「保健師の職業的アイデンティティ」を、職業的アイデンティティに関する先行研究<sup>3, 6, 8-13)</sup>を参考に、「私は保健師であるという意識、自らの考えや信念に影響を与え、日々発達するもの」と定義した。

### 2. 対象者

調査協力を得る新任保健師の勤務年数について、経験年数1年未満の新任保健師は社会人として職場環境に慣れることが優先されて保健師に対するイメージが確立されていない<sup>14)</sup>という結果を参考に、2年目に限定した。

4年制大学を卒業した保健師で構成された同窓会に口頭及び文書で説明し、研究協力の承諾を得た上で、経験年数2年目の新任保健師候補者を紹介していただき、研究者が直接連絡を取り、研究説明依頼文書を基に協力を依頼した。県に所属する保健師は、管内の市町村の広域的な情報を分析し、地域の健康課題を明確にするとともに、管内市町村との情報共有や人材育成を担う役割がある。市町村に所属する保健師は、制度の実施主体として住民に直接健康に関して必要な事業を行う役割を持つ。政令市に所属する保健師は、両者の役割を担う。そのため、依頼に際しては所属による保健師の業務内容の差が拡大していることを考慮し、3つの所属全てが含まれるよう対象を選定した。候補者の都合に合わせた日程及び場所で、候補者に本研究の趣旨を口頭及び文書で説明し、調査への参加同意が得られた者を対象者とした。

### 3. 調査方法

2013年5月に対象者の都合に合わせた日程及び場所で、対象者に、印象に残っている仕事の振り返りによる職業的アイデンティティの意識を尋ねるための個別面接調査を60分間程度実施した。調査を行うにあたり意見を聞いた複数の保健師の回答から、職業的アイデンティティへの理解は個人差が認められたため、対象者には、本研究における職業的アイデンティティの定義を説明した上で個別面接調査を実施した。面接内容は記録し、結果を分かりやすい表現で個別面接結果として整理した。その後、同年11月に同一の対象者に集団面接調査を行った。対象者に個別面接調査で得られた結果を整理し提示した上で、60分程度追加及び修正を行った。集団面接調査を行った理由は、対象者が他者の意見に反応してさらに深い意見が表出される相互作用性や自発性を有する<sup>15)</sup>フォーカス・グループ・インタビューを意識したためである。対象者が、各々の行政機関で異なる仕事の体験を重ねている同期の意見に刺激を受けることで自らの意識や考えを深めることを期待した。

### 4. 調査内容

個別面接調査における質問項目は、職業的アイデンティティの形成プロセスに関する先行研究<sup>16)</sup>と、長年行政保健師をしてこられた退職保健師との検討により決定した。その内容は、①現在の担当業務、②保健師らしいと感じた体験、③保健活動において困難を感じた事とその時の対処方法、④就職前と比較し、理想とする保健師イメージの変化、⑤保健師活動を行ううえで大切にしていること、の5項目である。11月の集団面接調査においても、同様の質問を行った。

### 5. 分析

帰納的アプローチによる質的記述的分析を用いた。個別面接調査で録音して得られたインタビューデータを逐語録に起こし、職業的アイデンティティに関する内容に注目して出来事ごとにコード化し、同じ意味や感情を語っているものをまとめてカテゴリーへと抽象度を上げて抽出した。この分析結果について、集団面接調査によりメンバーチェックを受けた。さらに集団面接調査を録音して得られたインタビューデータを逐語録に起こし、個別面接調査と同様にコード化し、データの追加及び修正を行った。コードは、可能な限り対象者の言葉を使うよう配慮した。分類の妥当性及び信頼性を高めるために、質的研究の専門家1名と、修士号を持つ現役の保健師3名に確認し、繰り返し検討を行った。

### 6. 倫理的配慮

研究の実施にあたり、対象者には、文書と口頭で、研

究の趣旨と研究参加は任意であること、不参加による不利益が無いこと、中絶の自由について保証し、データの匿名化について説明し、同意書をもって承諾を得た。本研究は広島大学大学院医歯薬保健学研究科看護開発科学講座研究倫理審査委員会の承認を得て実施した。

## 結 果

### 1. 対象者の概要

対象者は、保健師以前に看護師の就業経験を有する者が1名いた。所属は、県2名・政令市4名・市町1名の計7名であった。全員が20代の女性であり、指導保健師が存在していた(表1)。

### 2. 新任保健師における職業的アイデンティティの構成要素

逐語録を対象とした質的分析の結果、新任保健師の職業的アイデンティティの構造として、279のコードから20のサブカテゴリーを経て6つのカテゴリーを抽出した(表2)。本研究では、個別面接調査の結果を提示した上で集団面接調査を実施したこと、個別と集団の面接時期が異なることが結果に影響している可能性を考慮し、データが得られた面接方法を表2に記載し整理した。

なお、対象者Fは、日程の都合がつかず集団での検討には不参加だったが、職業的アイデンティティを表す重要な内容を語っていたため、個別面接で得たデータを分析対象に含めた。

以下の本文中では、カテゴリーを【 】で、サブカテゴリーを〈 〉で、代表的なデータを「斜体」で示し、データについては、末尾に発言した対象者記号(A～F)及びデータが得られた面接方法(個別または集団)を標記した。表1に則った対象者記号と共に、データの中で個人情報に関する部分は削除し、意味の伝わりにくいところは( )で補った。

表1. 対象者の概要

対象者 記号	看護師経験	所属	参加状況	
			個別面接	集団面接
A	無	政令市	○	○
B	有	県	○	○
C	無	市	○	○
D	無	政令市	○	○
E	無	政令市	○	○
F	無	県	○	×
G	無	政令市	○	○

○：参加，×：不参加

表2. 新任保健師の職業的アイデンティティの構成要素

カテゴリー	サブカテゴリー	データが得られた調査方法		
		個別面接	個別面接及び 集団面接	集団面接
力量不足の自覚	仕事に余裕が持てない		○	
	保健師の技術に自信が持てない		○	
役割遂行への責任感	保健師の役割と責任を常に意識する	○		
	保健師らしさを意識する		○	
他者からの評価による 存在価値の確認	他者からの承認により喜びを得る	○		
	住民に頼りにされている	○		
	保健師の活動はやりがいを感じる		○	
活動の振り返りから 得た自信	仕事を通して保健師として成長している		○	
	仕事を通して人間的に成長している		○	
	後輩の役に立ちたい			○
職業への誇り	職業を誇らしく思う		○	
	保健師には優れた能力がある	○		
	保健師の仕事は面白い			○
	私生活でも保健師を意識する	○		
目標のある自己研鑽	他職種に保健師の仕事を理解してほしい			○
	理想の保健師モデルを持つ		○	
	住民の声を行政に反映させたい			○
	保健師としての明確な目標を持つ			○
	保健師としてもっと成長したい		○	
	自発的に保健師としての成長に努める	○		

【調査実施時期】 個別面接：2014年5月，集団面接：2014年11月

### 【力量不足の自覚】

新任保健師は、保健師活動や事務など仕事に対して〈仕事に余裕が持てない〉様子を語っていた。

「最初は(自分の担当業務が)わけわからなくて『わからん!』って。」(A: 個)

「日々のことに一生懸命すぎて追われている感じなので、将来こうなりたいというところまでなかなか(思考が)行かない感じがします。」(B: 集)

住民対応や他職種との連携においても、先輩と比較して〈保健師の技術に自信が持てない〉状態であり、保健師活動に対する【力量不足の自覚】を持って活動していた。

「フォローした内容を(記録で)報告したりするので、それ(先輩保健師の記録)を見てみると『自分はまだまだだ』って(落ち込みます)。」(C: 個)

「職場の先輩(保健師)とかはすごいよくできるので、自分が出来ないことで不安になることがすごく多い。」(D: 集)

### 【役割遂行への責任感】

新任保健師は、保健師活動において連携する他職種や住民とのコミュニケーションから、地域保健に必要なサービスを提供するのは保健師であるという〈保健師の役割と責任を常に意識する〉ようになっていた。

「先輩方は、『もうしなくて良いんじゃない』って言われるんですけど、でも、しなくていいとも言い切れないんですよ。在宅看護職の会におられる助産師さんがいうには、『(地域で)母親学級とかパパママ学級とかあんまりしっかりしてないから、やっぱり市の方で(育児支援を)しっかりしてもらわないと困る』といわれるので(私達の仕事だと思う)。」(C: 個)

そして、新任保健師は保健師活動を通して〈保健師らしさを意識する〉ようになり、【役割遂行への責任感】を持って活動していた。

「調整や育児相談等の対応では自分が何をすべきなのか考えながら対応しています。自分の中で役割分担も含めて枠を作っておくことの大切さを感じます。」(E: 個)

「社協(社会福祉協議会)の会長さんがバリバリの方で、お会いするたびに『地区の人のニーズに沿った活動がしたい』ってずっと言っていたら、だんだんボランティアさんとかの話の聞けるように調整してくださるようになって。自分たちはどういう仕事をしたんだっていうのを地区の人に伝えるだけでも変化が生まれるんだってというのはかなり思うところがありました。」(A: 集)

「業務内でしなきゃいけないときは情報を伝えたりとか、保健師として考えを持って相手に伝えて自分

が(保健師として)こういう動きをする立場にあるんだっていうのを伝えていく事も大事だと思う。」(E: 集)

### 【他者からの評価による存在価値の確認】

新任保健師は、連携した他職種からの評価や、同僚から直接認められる体験により〈他者からの承認により喜びを得る〉ことができていた。

「3月に1年の振り返りをしたときに、課長が『あの時(Fの保健師活動)が、なんかそう1番保健師らしいちょっと大きなことだったよ』って言ってくださって。私は自分で自分が保健師らしいなって思ってたんですけど、(中略)すごい褒めてもらって、『はあ～(やってよかった)』ってなった。」(F: 個)

個別対応では、対象者が直接新任保健師を尋ねて来ることで〈住民に頼りにされている〉実感を得ていた。自らの働きかけにより住民の変化を実感した体験から、〈保健師の活動はやりがいを感じる〉と考えていた。こうして新任保健師は【他者からの評価による存在価値の確認】を行っていた。

「私が(新生児の家庭)訪問して、その後で『Dさんおられますか』って(母親が保健センターに)来てくれると、『役に立てとるんかな』って思えるし、(保健師)やってて良かったなって嬉しくなる。」(D: 個)  
「(結核対応で)対象者の職場の方とか、医務監さんとか『(保健師が)早めに対応してもらって状況が皆にわかったので、すごく支援しやすかった』って言ってくださって。患者さんからは何も言われてないですけど、それで良かったって思えたのが1番(やりがいを感じた経験)です。」(A: 個)

### 【活動の振り返りから得た自信】

新任保健師は、1年間の保健師活動を通して、知識やコミュニケーション力が身についたことを自覚し、〈仕事を通して保健師として成長している〉だけでなく、〈仕事を通して人間的に成長している〉と認識していた。

「最初に学生さんが実習オリエンテーションで聞く内容(保健師活動の概要説明)があるじゃないですか。あれ、今更ながらわかることが多いです。あの時は『ふ～ん』と思って聞いてたけど、今それがあったら、もう自分もやったし、経験があるし、もっとわかるなあって思います。」(D: 個)

「(教室を楽しくするよう心がけてから)より皆の注目っていうんですかね、積極的に関わってくれるようになった気がします。(参加者の)発言も多くなりましたし、準備にも時間がかかりましたけど、その分達成感も得られました。」(G: 個)

「職場内のコミュニケーションの取り方を学んで、自分の仕事がやりやすくなったとか…っていう変化はありました。保健師をして、日常でも自分の話をするのが上手になった気がします。」(E:集)

新任保健師は、学生実習等教えられる立場から教える立場を経験することで自己の活動を振り返り、〈後輩の役に立ちたい〉という想いが芽生えた。

「実際には(家庭訪問には)誰も教えてくれない中で自分で考えて1人で行かないといけないので、そう…もっと、私たち施設側ももっと(学生実習で様々な機会を)提供できるようにしていかなければいけない。」(A:集)

「(対象者の様々な質問に答える際に)やっぱり看護師の勉強ってすごい大事だと思って。事業もドンドン増えてきて、(中略)今まで経験したことのないことをすることになった時に看護師の勉強って大事だと思ってるので、(後輩にも)『看護師の勉強は大事だよ』って伝えてあげたいなってすごい思いました。」(E:集)

新任保健師は、このように1年間の保健師活動の振り返りから、〈後輩の役に立ちたい〉と感じるほど保健師としての成長を自覚することにより、【活動の振り返りから得た自信】を獲得していた。

「(担当業務に関して)エキスパートとかまでは絶対言えないですけど、それなりに担当としてちゃんとやれます、とは言いたいな。」(A:個)

### 【職業への誇り】

新任保健師は、1年間の保健師活動を通して、住民からの職業に対する信頼を感じることで〈職業を誇らしく思う〉様になり、先輩保健師の対応から〈保健師には優れた能力がある〉と感じていた。

「『保健師だから』っていう立場だけで(住民に)信頼してもらえる事も多くて、すごいと思う。」(E:個)

「(先輩保健師は)窓口対応がうまいだけでなく、係内の事務屋さんとの関わりでも、ちゃんと言うべきところは言って、一緒に対応できたり、相手にとって嬉しくないようなことでも、あまり怒らせずに言えるんですよ。」(A:個)

新任保健師は、当初の希望とは違う配属先でも、保健師活動を通して〈保健師の仕事は面白い〉と感じ、〈私生活でも保健師を意識する〉ほど職業へ適応していく様子を語った。

「最初は高齢者の方に行きたいなって思ってたんですけど、意外と(母子保健を)やってみるとすごい楽しくって。子育ての経験がなくて大丈夫かなって不安だったんですけど、すごい面白いなって思いながら仕事できてると思います。」(D:集)

「一応(私は)保健師さんなので、ご飯とか、運動とか、自分の健康管理。1人暮らししてるのでそういうのが乱れないようにしています。」(A:集)

新任保健師は、職業への適応を通して〈他職種に保健師の仕事を理解してほしい〉と望み、保健師という【職業への誇り】を持つに至っていた。

「私も、2年目になって思うのは生活課とか介護とか、児相(児童相談所)とか、建物内で連携することが多くて、ただ情報共有をするだけじゃなくて、やっぱり信頼関係が無いとうまくいかないの、(中略)関係機関でも保健師がどういうことをしてるのかわかってもらえるようになりたいです。」(E:集)

「(他職種が)地域には保健師さんがおる見え見ってもらえとか、(保健師が)いろいろつないでいけるっていう風に(思ってもらえるように)なるといいなって。」(D:集)

### 【目標のある自己研鑽】

新任保健師は、先輩保健師の対応を手本にしながら活動する事で、〈理想の保健師モデルを持つ〉様になった。1年間の担当地域との関係を保健師活動から振り返り、行政職員の立場を意識して〈住民の声を行政に反映させたい〉と考えたり、〈保健師としての明確な目標を持つ〉など、〈保健師としてもっと成長したい〉と考えていた。

「今年の保健師活動は、1個1個をすごい大事にしたいです。」(A:個)

「地域の方だけでなく、地域の人を支える医療機関の方とか、いろんな方に行政の中にこういう人がいて、保健師さんっていう人に話したら安心するなって思ってもらえるようになりたいと思う。」(A:集)

「この地区にはこういうことが必要だから来年度こういう(事業)計画を立てたいな、とか、地域が自分の中で把握できて、(中略)それが事業に結び付けられるようになっていいなと思っています。地域のためにこれやりたいなということが出てくるような保健師になりたいです。」(E:集)

「いろんな機関とつながって、その人なりの生活ができるように関わっていけたらいい。保健師が直接関わらなくてもその人が生活できるように地域の調整役とかもできたらいいなって思ってます。」(B:集)

成長の意欲がある新任保健師は、周囲の助言を素直に聞き入れ、〈自発的に保健師としての成長に努める〉ことで【目標のある自己研鑽】を行っていた。

「(同行訪問させてもらった助産師は)何を見てるんかなって思うくらい(よく観察している)。(中略)

実際にされとるのを見たらすごい勉強になるなって。」(D:個)

## 考 察

### 1. 新任保健師の職業的アイデンティティの構成要素

本研究の結果から、新任保健師の職業的アイデンティティを構成する6つのカテゴリーが得られた。それらからは、【力量不足の自覚】をしながらも【役割遂行への責任感】を持って活動している新任保健師の様子が伺われる。保健師経験2年目の新任保健師は、ベナーの熟練発達モデルの第2段階である「新人(Advanced Beginner)<sup>17)</sup>」に該当する。新人は、かろうじて及第点の業務をこなせるが、直面する状況に不慣れであるため、重要な状況を把握することはほとんどできない<sup>17)</sup>という特徴を考慮すれば、新任保健師が【力量不足の自覚】をしていることは、自己を冷静に見つめられていると考えられ、力量不足を克服する改善策を見出す入口に居ると思われる。また、保健師活動は疾病予防と健康意識の向上を目的としており、活動の効果が数値化しづらいうえに短期間では見えにくい特徴があるため、保健師が自身の存在価値や活動の意味をつかみにくい<sup>13)</sup>ことに影響していると考えられる。さらに、保健所の中には保健師の年齢構成の半数以上が40代後半<sup>2)</sup>である職場も存在し、このような職場における新任保健師は、中堅レベル<sup>17)</sup>や達人レベル<sup>17)</sup>にあたる先輩保健師を手本に活動するため、先輩保健師と保健師活動の質を比較して落ち込むのは当然の結果であろう。しかし反面、先輩保健師の熟達した保健師活動に触れ、〈理想の保健師モデルを持つ〉ことで、先輩保健師に少しでも近づくために【目標のある自己研鑽】に対する意識が芽生えるともいえる。

保健師の基礎教育は、講義、演習、実習を通して保健師活動の実践力を系統的に習得できるように展開し、国家資格を有する専門職養成を目指す。従って保健師は、卒業時には専門職としての【役割遂行への責任感】を備えて社会人をスタートすることが期待される。本研究の結果から、新任保健師は、【目標のある自己研鑽】を意識的に取り組み、自立した保健師活動を行おうとする様子が伺えた。このような新任保健師に特に重要なことは、【他者からの評価による存在価値の確認】であった。【力量不足の自覚】のある新任期の保健師にとって、他者から承認されることは保健師活動への自信や自己信頼につながる重要な要素であると考えられる。このカテゴリーは集団面接調査より6ヶ月早期に実施した個別面接調査において多くのデータが得られていたことから、保健師活動の経験が浅いほど他者からの承認が重要な意味を持つことを示しており、新任保健師の職業的アイデンティティの構成要素として特徴的であることが推察される。女性

の職業的アイデンティティが男性より他者からの信頼や承認が自己価値を高める<sup>18)</sup>という報告にもある通り、保健師の98.5%が女性であることを考慮すると、新任保健師は、支援対象である住民の反応や、羨望の対象である先輩保健師から承認される体験が、自身の保健師としての存在価値を確認するために重要であることが示唆される。

また、一般就労における若年就業者は、仕事の経験を通して学ぶことで自分が何者なのかを明らかにする<sup>19)</sup>が、本研究でも同様に、新任保健師は、保健師活動を振り返り意味づけを行うことで、【活動の振り返りから得た自信】を得ていた。専門職は実践の省察を繰り返すことで何を探求しどう対応すればよいのかを学ぶ<sup>20)</sup>。新任保健師が保健師活動から保健師としての対応を学ぶことで、自分は保健師としてやっていけるという自信を備えていた。この自信が新任保健師の【職業への誇り】を高め、保健師としてのさらなる成長を目指した【目標のある自己研鑽】を促進させていると考える。個別面接調査から6ヶ月間の保健師活動の体験を蓄積した対象者は、集団面接調査において自身の経験を活かしたいという〈後輩の役に立ちたい〉という役割意識を持ち、〈保健師の仕事は面白い〉という職業へ適応していくことを示す肯定的感情を持ち、個別支援から地域づくりへと視野を広げた目標設定が出来るまでに成長していた。このことは、基礎教育で習得した知識や技術を実際の保健師活動での体験により、保健師の職業的アイデンティティを形成していることを表しており、保健師経験の浅い新任保健師の特徴といえる。

以上のことから、新任保健師の職業的アイデンティティは【力量不足の自覚】と【役割遂行への責任感】の両者を備えた保健活動を行う中で、【他者からの評価による存在価値の確認】を行い、【活動の振り返りから得た自信】を持つに至り、これらの経験が【職業への誇り】に繋がっていた。【目標のある自己研鑽】は、【力量不足の自覚】、【他者からの評価による存在価値の確認】、【職業への誇り】と相互に関係していた。新任保健師の職業的アイデンティティの形成には、保健活動の省察や、先輩保健師や住民等支援対象者、関係機関との関係性により、明確な目標をもって積極的に自己研鑽を行う事が重要である事が明らかとなった。

職業的アイデンティティは、特定の専門家らしさである職業への適応感<sup>8, 10)</sup>と、職業的な生き方に関する自分らしさの感覚<sup>4)</sup>で構成されている。本研究の結果から【役割遂行への責任感】が職業への適応感に、【職業への誇り】が職業的な生き方に関する自分らしさに該当すると考えられる。さらに、企業就業者を対象とした職業的アイデンティティの研究において、職業的アイデンティティは、職業に対する自分に確信が持てる「確信感」

と、職業に関する自分の目的がはっきりしているという「目的感」、職業に関してうまくやっていけそうな感じを表す「有能感」の3つの特性がある<sup>11)</sup>と報告されている。本研究で得られたカテゴリーと3つの特性を比較すると、その内容から【他者からの評価による存在価値の確認】は確信感と有能感に、【活動から得た明確な目標】と【目標のある自己研鑽】が目的感に、【力量不足の自覚】は有能感にそれぞれ該当していると考えられる。波多野ら<sup>21)</sup>が看護学生から臨床看護師を対象に作成した看護師の職業的アイデンティティ尺度は、看護師への適応感や生きがいを表す職業的自己関与、他者へ看護師を勧めたいと願う職業への肯定的イメージ、職業人としての自己向上、職業を持つ自己が他者からの信頼を得ていると感じる職業人としての自尊感情の4つの因子で構成されている。本研究の結果では、この因子のうち他者に看護師を勧めたいという意識までは抽出されなかった。しかし対象者は、個別面接調査から6ヶ月の保健師経験を蓄積した集団面接調査において「後輩の役に立ちたい」という想いを表出していたことから、新任保健師は保健師活動の蓄積により職業への肯定的イメージが高まる可能性が示唆された。また根岸ら<sup>8)</sup>は、他職種と保健師との職業的アイデンティティの違いとして職業と自己の生活の同一化をあげているが、本研究では明確に表現されなかった。平成25年の「地域における保健師の保健活動指針」<sup>22)</sup>では、保健師は積極的に地域に出向き、地区活動により住民の生活の実態や健康問題の背景にある要因を把握することが示されている。つまり保健師は、生活者の視点を持って住民の生活に寄り添い理解を深めることを求められているが、本研究では、対象である住民の生活と自己を同一視するまでに至っていなかった。長家<sup>23)</sup>は、看護学生は限られた範囲での会話が多いため、様々な年齢や社会背景を持った人々に対する接し方を想起するのは困難であることを指摘している。また、濱田<sup>24)</sup>は核家族化や地域コミュニティの希薄化による生活構造の変化により、若者の生活体験が減少し、コミュニケーション力が表面的になりつつあることを危惧している。生活体験の少ない新任保健師ほど、年上の住民とのコミュニケーションをストレスと捉え、住民の生活に共感しにくい様子が示唆された。新任保健師が、自己の生活と職業の同一化を行うためには、周囲の支援と保健師活動の蓄積が必要であると考えられる。

## 2. 実践への示唆

看護職は経験を積むことにより看護技術への自負に繋がる<sup>25)</sup>が、これは経験の積み重ねによってより安定度の高い職業的アイデンティティが獲得される<sup>26)</sup>と言い換えることができる。特に新規性の高い仕事の経験は成長を促す<sup>27)</sup>といわれていることから、新任保健師にとっ

て保健活動の経験を蓄積することは、職業的アイデンティティ獲得に重要であるため、新任保健師は担当業務に積極的に取り組み、連携機関や住民と関る姿勢が求められる。Kolbの経験学習サイクル<sup>28)</sup>によれば、人は①具体的経験をした後、②その内容を内省的に観察し、③抽象的な概念化を進め、④積極的な実験を行う事で学ぶ。従って新任保健師は、担当業務をただこなすのではなく、保健活動について省察や洞察を行い、活動に意味を持たせることが、自己の能力に対する自信や信頼につながり、職業的アイデンティティ形成を促進すると考える。

経験の②内省的に観察し、③抽象的な概念化を行うプロセスにおいて、新人レベル<sup>17)</sup>の新任保健師には、先輩保健師や上司などの職場環境のサポートが欠かせない。本研究において「自分で自分が保健師らしいなって思っただけでなかった」と新任保健師が語った活動について、上司のフィードバックにより、新任保健師は自己の活動の意味を捉え自己評価を高めていた。このように、自分の力量に自信の無い新任保健師に対して、職場の上司やスタッフは、対象に能力を身につけさせるとともに充実感を持たせ、自分のしていることに意義を見出せることを目的とするコーチングの手法<sup>29)</sup>を意識して関ることも有効だと考える。コーチングの原則で最も大切なのは人間関係である<sup>29)</sup>ため、新任保健師を受け入れる職場は、新任保健師に対する受容的で前向きな精神的支援を心がけ、新任保健師との信頼関係が築ける職場風土であることが望ましい。

また、保健師は実践から学習するため、学習には単なる知識や技術のみではなく、人間の行為、思想、感情、価値観、文化も含まれる<sup>6)</sup>。新任保健師が意欲的に学習を行うためには、保健師の役割や活動、思考や価値観に対して意義を感じる必要がある。これらを感じる身近な存在として先輩保健師の存在が重要である。Bandura<sup>30)</sup>は、人の学習はまず他者の行動を観察することから始まると述べており、職業的モデルの特性を研究する藤井<sup>31)</sup>は、実力を兼ね備え第一線で充実した職業生活を送っている人が医療職のモデルとなりやすいと述べている。これらのことから、先輩保健師の保健師に対する意識や働き方は、新任保健師の職業的アイデンティティに大きく影響するといえる。

最後に、保健師の基礎教育は、専門職として科学的根拠に基づく実践を系統的に学び習得することを目標に構成され展開している。本研究の結果から、今後は、講義、演習、実習において生活体験を考慮した省察を促し、積極的に学ぶ機会の提供を意識した教育方法の検討の必要性があると考えられる。

## 3. 研究の限界と今後の課題

本研究は、新任保健師の保健活動の体験に基づく内容

から職業的アイデンティティの構成要素を抽出したが、構成要素の関連性について対象者への確認が不十分であり、構造を示すまでには至っていない。また、本研究では保健師経験年数を枠組みとして進めており、行政機関の中でも役割の違う所属に関する詳細な分析は行っていない。今後は、保健師の継続した現任教育の資料とするために、対象を広げ、経験年数ごとの差及び所属による差の有無を明らかにするとともに、職業的アイデンティティの構造を検討する必要があると考える。

## 結 語

新任保健師の職業的アイデンティティを構成する6つのカテゴリー、【力量不足の自覚】、【役割遂行への責任感】、【他者からの評価による存在価値の確認】、【活動の振り返りから得た自信】、【職業への誇り】、【目標のある自己研鑽】を得た。新任保健師の職業的アイデンティティの形成には、保健活動の省察や、先輩保健師や住民等支援対象者、関係機関との関りの中で、明確な目標をもって積極的に自己研鑽を行う事が重要である事が推察された。

## 謝 辞

本研究にご協力を賜りました保健師の皆様に深く感謝いたします。また、研究の実施および分析の際にご助言と温かい激励をくださいました研究者及び院生の皆様に感謝いたします。本研究は平成24-27年度厚生労働科学研究費補助金若手研究(B)(課題番号:24792556)助成の一部として実施しました。

## 文 献

1. 厚生労働省：保健師に関する研修のあり方等に関する検討会中間とりまとめ。2014。
2. 公益社団法人日本看護協会：保健師の活動基盤に関する基礎調査報告書。p.75, 2015
3. エリック・H・エリクソン：アイデンティティとライフサイクル。p.180-187, 誠信書房, 東京, 2011
4. Marcia, J. E.: DEVELOPMENT AND VALIDATION OF EGO-IDENTITY STATUS. *Journal of Personality and Social Psychology*, 3 (5) : p.551, 1966
5. 正木澄江, 岡田昌毅：キャリア初期の職場における関係性が職業的アイデンティティに及ぼす影響。産業・組織心理学研究, 24 (1) : p.29-42, 2010
6. 前田智香子：専門家の職業的アイデンティティ形成の研究に必要な視点。文学部心理学論集, 3 : p.5-14, 2009
7. 山元由美子, 長谷龍太郎, 藤井恭子, 他：看護領域の違いによる職業的アイデンティティの差異の検討：一般病院とリハビリテーション専門病院の看護師の比較。茨城県立医療大学紀要, 8 : p.89-98, 2003
8. 根岸 薫, 麻原きよみ, 柳井晴夫：「行政保健師の職業的アイデンティティ尺度」の開発と関連要因の検討。日本公衆衛生雑誌, 57 (1) : p.27-38, 2010
9. グレック美鈴：看護師の職業的アイデンティティに関する中範囲理論の構築。看護研究, 35 (3) : p.196-204, 2002
10. 佐々木真紀子, 針生 亨：看護師の職業的アイデンティティ尺度 (PISN) の開発。日本看護学会誌, 26 (1) : p.34-41, 2006
11. 児玉真樹子, 深田博己：企業就業者用職業的アイデンティティ尺度の作成。産業ストレス研究, 12 (2) : p.145-155, 2005
12. 児玉真樹子, 深田博己：キャリア段階別に見た、企業就業者の職業的アイデンティティの形成に及ぼすメンタリングの効果。産業ストレス研究, 12 (3) : p.221-231, 2005
13. 山田美恵子：保健師アイデンティティ確立に影響した体験とサポート要因—体験を経験化するプロセスの意義。看護教育研究集録, 36 : p.261-268, 2010
14. 大倉美佳, 佐伯和子, 大野昌美, 他：行政機関で働く経験年数1~2年目の保健師がもつ保健師像と仕事の受け止め。北陸公衆衛生学会誌, 32 (1) : p.31-37, 2005
15. S. ヴォーン, J. S. シェーム, J. シナグブ：グループ・インタビューの技法。p.19-27, 慶應義塾大学出版会, 東京, 2012
16. 大倉美佳：行政機関で働く保健師の職業的アイデンティティの形成プロセスとその影響要因。日本公衆衛生学会総会抄録集, 68 : 591, 2009
17. 井部俊子 (監訳)：パトリシアベナー著：ベナー看護論新訳版初心者から達人へ。p.16-32, 医学書院, 東京, 2005
18. 奥村幸治：女性の職業への意欲, コミットメントの変化とライフイベント (女性のキャリア, 高齢者のキャリア)。Works review, 1 : p.74-85, 2006
19. Schein, E. H. : The Individual, the Organization, and the Career: A Conceptual Scheme. *The Journal of applied behavioral science*, 7 (4) : p.401-426, 1971
20. 柳沢昌一, 三輪健二 (監訳), Donald, A. S. 著：省察的实践とは何か。The Reflective Practitioner: How Professionals Think in Action. p.55-64 鳳書房, 東京, 2007

21. 波多野梗子：看護学生および看護婦の職業的アイデンティティの変化. 日本看護研究学会雑誌, 16(4) : 21-27, 1993
22. 厚生労働省：地域における保健師の保健活動に関する指針. 2013
23. 長家智子：看護学生のコミュニケーションに関する研究：生活体験と集団行動体験とコミュニケーション能力との関係に焦点を当てて. 九州大学医学部保健学科紀要, (1) : p.71-81, 2003
24. 濱田栄夫：〈子どもの成長・発達と成育環境〉子育ての現状と課題—生活体験の構造的変化をめぐって—. 日本小児科医会会報, 45 : 73-77, 2013
25. 岩井浩一, 澤田雄二, 野々村典子, 他：看護職の職業的アイデンティティ尺度の作成. 茨城県立医療大学紀要, 6 : p.57-67, 2001
26. 吉津紀久子：職業的アイデンティティの発達の研究 II. 教育学科研究年報, 27 : p.23-29, 2001
27. 松尾 睦：職場が生きる人が育つ「経験学習」入門 vol.1. p.48-159, ダイヤモンド社, 東京, 2011
28. Cox, D. W. : EXPERIENTIAL LEARNING - EXPERIENCE AS THE SOURCE OF LEARNING AND DEVELOPMENT - KOLB,DA. Journal of College Student Personnel, 25 (5) : p.481-482, 1984
29. Flaherty, J. : コーチング5つの原則. p.35-43, 株式会社ディスカヴァー・トゥエンティワン, 東京, 2004
30. Bandura, A., Blanchar, E. b, and Ritter, B. : RELATIVE EFFICACY OF DESENSITIZATION AND MODELING APPROACHES FOR INDUCING BEHAVIORAL, AFFECTIVE, AND ATTITUDINAL CHANGES. Journal of Personality and Social Psychology, 13 (3) : p.173, 1969
31. 藤井恭子, 本多陽子, 落合幸子：医療系学生における職業的モデルがもつ特性. 茨城県立医療大学紀要, 9 : p.103-109, 2004

# Professional identity components of novice public health nurses working for local government agencies

Akiko Kanefuji, Hisae Nakatani and Miki Oeki

Institute of Biomedical & Sciences, Hiroshima University

Key words : 1. novice 2. public health nurses 3. professional identity

The purpose of this study was to clarify components that constitute novice public health nurses' professional identity acquired through their work experiences. Semi-structured 60-minute interviews were conducted on 7 novice public health nurses with work experience of 2 years for administrative agencies. Qualitative descriptive analysis by an inductive approach identified 6 categories pertaining to their professional identities: [1] awareness of a lack of professional competence, [2] sense of responsibility in pursuing their occupational role, [3] awareness of their worth based on evaluation by others, [4] professional confidence obtained through review of their actions, [5] sense of pride in their profession and their adaptability to the environment, and [6] clear goals for self-improvement based on their experiences. It is important for novice public health nurses to devote themselves positively to the profession with clear aims to improve their skills and attitude for development of professional identity. This can be achieved through reflection on their healthcare activities together with the advice and support from supervisors and/or senior colleagues, and through their work experiences with local citizens.