

研究報告

# 新任期保健師の職業的アイデンティティに関連する要因 —縦断的研究に基づく検討—

Factors related to professional identity of novice public health nurses

太田 暁子

Kyoko OTA

新田 紀枝

Norie NITTA

俵 志江

Shinobu TAWARA

奥村 歳子

Toshiko OKUMURA

## 抄 録

新任期の保健師を対象に3年間の職業的アイデンティティの変化に関連する要因について検討した。3年間の「職業的アイデンティティ」の変化には差はみられなかった。1年目では、職場内に「指導者なし」が役割葛藤を高め、2年目では、「指導者なし」が「職業的アイデンティティ」を高めていた。また、「保健師モデルの有無」は、2年目以降の「職業的アイデンティティ」と関連がみられ、理想の保健師像が明確である者は、「職業的アイデンティティ」が高くなるが、逆に「保健師モデル」が得られない者は、「職業的アイデンティティ」が低くなることが示唆された。

キーワード ■ 新任期保健師, 職業的アイデンティティ, 職場内指導者,  
保健師モデル

## 1. はじめに

今日、少子高齢化や核家族化、精神的不健康が蔓延する社会状況において、地域で働く保健師が果たすべき役割は益々重要になってきている。しかし、行財政改革や地方分権の推進、市町村合併等を背景とした地方自治体そのものの改革が進められるなか、保健師は、多岐にわたる業務と新たな業務の増加により、保健師としての存在意義や活動の方向性が見えにくくなってきており、村嶋ら<sup>1)</sup>が「“保健師とは何する人ぞ”という表現を保健師自身が使ってきたように思う」と指摘しているように、保健師としての職業的アイデンティティを発達させていく

ことに困難があると思われる。

職業的アイデンティティを、中西<sup>2)</sup>は「自分にとって仕事とは何なのか、社会の中で仕事を通じて、自分はどのような存在であるのか、ありたいのかという個人の意識。あるいは職業を通して自分らしさを確かめ、自分らしさを育てていく職業的姿勢」と定義している。先行研究<sup>3)</sup>では、看護師の職業的アイデンティティは、就業直後に低下するが、その後徐々に高くなることや就業職種別（看護師、保健師、助産師）による違いがないことが明らかにされており、グレッジ美鈴<sup>4)</sup>は、「最終的に自己と看護師のアイデンティティは統合される」と述べている。保健師の場合も保健師である自己に対して、時間や状況の変化の中でも変わらない自己を確信しながら、職業的役割を達成していくには、職業的アイデンティティを発達させていくことが重要であると考えられるが、保健師を対象とした職業的アイデンティティに関する研究はあまりみられない。

職業的アイデンティティの発達には、仕事上および家庭と仕事との両立による役割葛藤や理想とする保健師モデルの有無、職場内の指導者の有無などが関連するのではないかと考えられる。

そこで、本研究では新任期からの3年間における保健師の職業的アイデンティティとそれに関連する要因を明らかにすることを目的とした。

## 2. 方法

### (1) 対象者

A県の市町に就職した新任期の保健師で、研究協力に同意が得られた女性10名のうち3年間継続調査ができた7名。

### (2) 調査方法

質問紙を送付し、返送してもらい回収した。その後、1時間ほどの半構成的面接を行った。調査は、就職1年目、2年目、3年目の毎年2月～3月に行った。

### (3) 調査期間

平成17年2月から平成22年3月。

### (4) 調査内容

基本属性（年齢、婚姻、学歴、経験年数・職歴、所属機関、担当業務）、職業的アイデンティティに関連すると想定される、「保健師モデルの有無」、「職場内での相談者の有無」、「指導者の有無」などの項目を「あり」を1、「なし」を0とし、ダミー変数とした。質問紙には、「看護職の職業的アイデンティティ尺度」、「役割葛藤尺度」を用いた。「看護職の職業的アイデンティティ尺度」は、波多野ら<sup>3)</sup>が開発した12項目を使用し、「役割葛藤尺度」は、先田<sup>5)</sup>がKopelman, Greenhaus & Connolly (1983)のWIF (work interference with family) 尺度、

Burley (1989) の FIW (family interfeurer with work) 尺度, Bohan & Viveros-long (1981) の Work-Family conflict 尺度をもとに作成した, 53 項目を使用した. 各尺度については, 各々の開発者が妥当性, 信頼性の検討を行っている. 面接では, 「業務の現状」や「仕事への関与度」, 2 年目以降は, 「昨年度との変化」等を尋ねた.

#### (5) 分析方法

職業的アイデンティティおよび役割葛藤は, 平均値を求めた. 職業的アイデンティティに関連すると想定される項目については, Spearman の順位相関にて相関係数を求めた. データの解析は統計パッケージ SPSS ver 20 を使用し, 有意水準は 5% 未満とした. 半構成的面接の内容については, 逐語録を作成し, 対象者の語りについて文脈に留意して質的記述的に分析を行った.

#### (6) 倫理的配慮

研究協力を依頼する際は, 研究目的, 方法, データの取り扱い, 参加の自由, 研究参加による利益と不利益, 個人情報保護, 研究成果の公表について, 事前に口頭および書面にて説明を行い, 同意書を得た.

### 3. 結果

#### 1) 対象者の属性

対象者の年齢は, 調査開始時平均 24.4 歳 ( $\pm 1.4$ ) で, 全員女性および未婚であった. 保健師教育は, 4 年生大学卒が 5 名, 看護専門学校卒が 2 名であり, 所属は市役所が 4 名, 町役場が 3 名であった.

#### 2) 新任期からの 3 年間の職業的アイデンティティおよび役割葛藤の変化

##### (1) 職業的アイデンティティの変化

職業的アイデンティティの 3 年間の変化は, 平均値が 1 年目 3.8, 2 年目 3.6, 3 年目 3.5 と低くなっていた (図 1).

個々の職業的アイデンティティの変化は, 事例 C と D で比較的大きく変化がみられた (図 2). 事例 C は, 2 年目が低く, 事例 D は, 年々下がっていった. また, 事例 G は, 平均値が 4.7 であったが, 事例 E は, 平均値が 2.6 であった.

事例 C では, 2 年目に「担当業務が変更になった」ことに加え, 「任される仕事や事務量が増えた」, 「保健師以外の看護職もやってみたい」と語り, 3 年目では, 「体重が 3 キロ減少し, 体調が良くなかった」や「人間関係がしんどい」, 「職場内に相談できる人がいない」, そして「仕事を辞め, 大学院への進学を考えている」と語った. また, 事例 D では, 2 年目に「担当業務が変更になった」, 「事務量が増えた」, 「保健師本来の仕事ができない」, しかし「1 年目

と比べるとケースとの関わりが楽しいと思える」と語っていたが、3年目では「先輩保健師が本庁へ異動になり、自分の責任が重くなった」、「住民との関わりに困難を感じるようになり、転職も考えた」、「保健師とはどういうものなのかぼやけてきた」と語った。次に、3年間を通して職業的アイデンティティが低かった事例Eは、1年目から「担当を全部任されて負担が大きい」、「職場の上司と意見が合わない」、「職場内に相談する人がいない」、「職場内に実質的には指導者はいない」など仕事上での負担感を強く感じている上、「人間関係で仕事を辞めたいと思うことが多い」と職場の人間関係でも悩んでいた。一方、3年間を通して職業的アイデンティティが高かった事例Gは、「職場にいる先輩保健師が全員保健師のモデルだと思っている」、「保健師の仕事はやりたかった仕事だ」、「仕事の中で、自分の能力を試すことができるのは楽しい」、「住民とのかかわりが楽しい」など、保健師としての仕事にやりがいと楽しさを感じていた。

## (2) 役割葛藤の変化

役割葛藤の3年間の変化は、平均値が1年目1.7、2年目1.6、3年目2.1であった（図1）。

個々の役割葛藤の変化では、事例B、D、Gで、3年目に役割葛藤が最も高くなっていた（図3）。この3事例は、3年目に「担当業務の変更」や「上司や同僚の異動」があり、「仕事量の増加」等が共通してみられた。

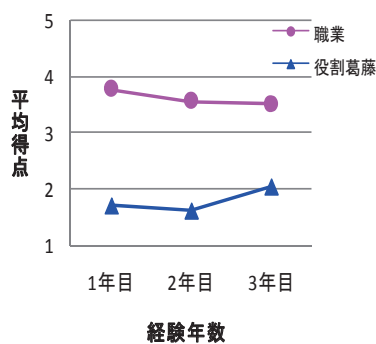


図1 職業的アイデンティティと役割葛藤の変化

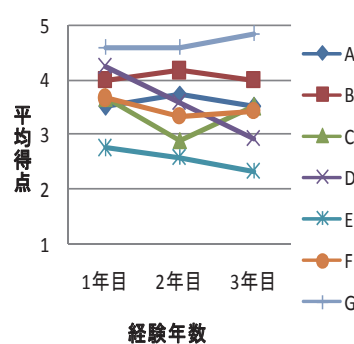


図2 職業的アイデンティティの変化（7事例）

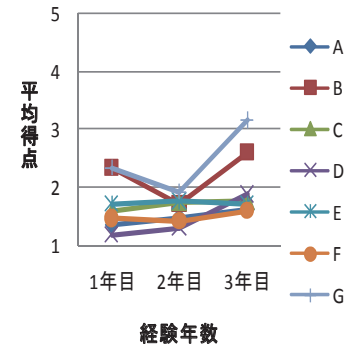


図3 役割葛藤の変化（7事例）

## 2) 職業的アイデンティティに関連する要因（表1,2）

職業的アイデンティティに関連する要因は、1年目では関連がみられなかった。

2年目では、職業的アイデンティティと「保健師モデルの有無」との間で、強い正の相関（ $\rho=.866$ ）がみられた。また、職業的アイデンティティと「指導者の有無」との間では、強い負の相関（ $\rho=-.866$ ）がみられた。事例Gは、1年目、2年目ともに指導者がいなかったが、「職業的アイデンティティ」が高く、1年目では、「知識不足で悩んだ時は、先輩に相談するようにしていた」、2年目では「ある程度仕事の流れをつかんできたので、次にしなければなら

表1 対象者の業務変更, サポート体制等の状況

対象者	年目	担当業務変更	保健師モデル	指導者	職場内の相談者	職場外の相談者
A	1	—	○	○	○	○
	2	○	○	×	○	○
	3	○	○	×	○	○
B	1	—	○	×	○	○
	2	×	○	×	○	○
	3	○	○	×	○	○
C	1	—	×	○	○	○
	2	○	×	○	×	○
	3	×	×	○	×	○
D	1	—	○	○	○	○
	2	○	○	○	○	○
	3	×	×	×	×	○
E	1	—	○	○	×	○
	2	×	×	○	×	○
	3	×	×	○	×	○
F	1	—	×	○	○	○
	2	×	×	○	○	○
	3	×	×	○	○	○
G	1	—	○	×	○	○
	2	×	○	×	○	○
	3	×	○	○	○	○

※有が○, 無が×

表2 職業的アイデンティティと関連する項目の順位相関

Speamanの相関係数	役割葛藤	担当業務の変更	保健師モデル	指導者	現在の仕事への関与	仕事への満足度
	1年目	.200	.160	-.638	.552	-.359
職業的アイデンティティ	2年目	.144	-.144	.866 *	-.866 *	.145
	3年目	.555	.399	.801 *	-.073	.699

\*:p<0.05

ないことがわかってきた」, 「自分のペースで事業ができるようになった」など, 指導者はいないが先輩保健師に相談しながら自分のペースで考え, 仕事に取り組んでいた。

3年目では, 「職業的アイデンティティ」と「保健師モデルの有無」との間で, 正の強い相関 ( $\rho=.801$ ) がみられた。

また, 「役割葛藤」と「指導者の有無」との間に, 1年目では, 強い負の相関 ( $\rho=-.798$ ) がみられた。事例Bは, 1年目から指導者がおらず, 「集団教室での講義が苦手」, 「健診後の事後指導などがうまくできない」と語り, 事例Eも「名目上の指導者はいるが, 実質的にはいない」, 「職場内に相談する人がいないのでどう解決したらいいのかわからない」など, 指導者がいないことで不安を強く感じていた。一方, 1年目から指導者がいた事例Fは, 「訪問指導の場面で悩んだ時は指導者からアドバイスをもらった」, 「関わり方がわからないケースには同行訪問してもらった」, 「先輩が見守っていてくれるので, やりたいことができる」と語り, 指導者や相談できる先輩保健師の存在が精神面でも支えになっていた。



## 4. 考察

### 1) 職業的アイデンティティと関連する項目

保健師も看護師と同様に「職業的アイデンティティ」は、入職時に一旦さがるもののその後は徐々に高くなっていくのではないかと予測していたが、3年目が最も高くなったのは事例Gのみで、事例DやEは年々下がっていき、3年目が最も低くなっていた。このことは、市町村合併や保健師に関わる法改正などにより、保健師は事業の実施に時間を奪われ、個人への支援を深める時間を確保できず、保健師としての職業的アイデンティティを発達させていくことが困難となってきているからではないかと考えられる。しかも、保健師業務である家庭訪問等の個人を対象とした援助は、基本的には単独で行われるので、特に新任期の保健師は、自分自身の関わり方に対して不安や迷いを感じることが多い。そのため、指導保健師や職場内での相談相手の存在は、その後の保健師活動にも大きく影響していくと言える。また、理想とする「保健師モデル」があれば、保健師という職業に迷いが生じても、自分になりたい保健師像を見失わず明確にしていくことができるのではないかと考えられる。職業的アイデンティティが3年目に最も低くなった事例D、Eは、職場内に「指導者」および「相談相手」がおらず、仕事負担感が強く、「保健師モデルなし」である点が共通していた。そして、両者とも「仕事を辞めたい」と語っており、保健師という職業を継続していくことに揺らぎが生じ、それらのことが職業的アイデンティティを低くしていたのではないかと推察される。一方、職業的アイデンティティが高かった事例では、「保健師の仕事はやりたかったことだし、自分の能力が試されるのも楽しい」や「住民との関わりが楽しい」など、保健師を目指した時の動機が明確で、現在も積極的に仕事に関わっており、仕事へのやりがいや積極性が「職業的アイデンティティ」を高く保持させているのではないかと考えられる。

「役割葛藤」は、3年目で最も高くはなったが、全体的に得点は低くかった。これまでの研究では、仕事と家庭との両立葛藤が女性特有のストレスとなり、否定的感情を導くことが報告されているが<sup>6)</sup>、今回の調査対象者の全員が未婚であったため、仕事と家庭との間の「葛藤」が低く、そのため「役割葛藤」全体で得点が低くなったのではないかと考えられる。

### 2) 経験年数別にみた職業的アイデンティティに関連する要因

#### (1) 1年目

職業的アイデンティティと関連する要因はみられなかったが、「役割葛藤」と「指導者の有無」との間で、負の強い関連がみられた。1年目から「指導者なし」の事例BやEは、「健診後の指導がうまくできない」や「職場内で相談する人がいないのでどう解決したらいいのかわからない」など、指導者がいないことによる不安や仕事負担感をより強く感じていた。これらのことから、特に仕事に不慣れな1年目では、指導者がいない者は、仕事上での葛藤を強く感

じていることが推測される。

(2) 2年目

職業的アイデンティティと「保健師モデルの有無」との間で、正の強い関連がみられ、また職業的アイデンティティと「指導者の有無」との間で、負の強い関連がみられた。

このことから、「保健師モデルあり」の者は、理想の保健師像が明確であるため、より職業的アイデンティティが高められるのではないかと考えられる。一方、「指導者」のいない者ほど、職業的アイデンティティが高くなったのは、2年目に入り、「指導者」がいない故に、自分で考え行動しなくてはならず、自立が促され、それが自信を強め、仕事のやりがいにも繋がっていったからではないかと考えられる。若林ら<sup>7)</sup>は、自我同一性と職業的地位を形成していく一般的な過程をキャリア発達として「キャリア発達の過程にとって、鍵となるのは、第1に働く女性が自己の職務をつうじて、どれだけ仕事のやりがい経験をもつことができるかという点である」と述べている。このことは、「指導者」がいない事例Gの「ある程度仕事の流れをつかんできたので、次にしなければならないことがわかってきて自分のペースで事業ができるようになった」ということから推測される。

(3) 3年目

職業的アイデンティティと「保健師モデルの有無」との間で、正の強い関連がみられた。2年目でも、同様の結果であったことから、「保健師モデルの有無」は職業的アイデンティティと大きく関連していると考えられる。藤井ら<sup>8)</sup>は、医療系学生を対象とした研究で「長期的な理想モデルが看護師や作業療法士等の医療職育成においても比較的もちづらいものの、モデルがいる場合はいない場合よりも有意に職業的アイデンティティを高める」ことを報告している。これらのことから逆に「保健師モデル」が得られにくい者は、職業的アイデンティティが低いと言え、本研究でも、3年間を通して職業的アイデンティティが低かった事例Eは、「保健師モデル」が得られなかったことに加えて、「職場内の人間関係がうまくいっていない」などから、「仕事を辞めたいと思うことが時々ある」と不安や迷いが深刻であった。職業的アイデンティティが1年目から比較的高く保持されていた者は、「保健師モデルあり」に加え、身近に「相談できる先輩保健師」や「自分を気にかけてくれている人」の存在がみられた。「知識や経験の豊かな人々が、まだ未熟な人々のキャリア形成と心理・社会的側面に対して一定期間継続して支援を行うこと」と定義<sup>9)</sup>されているメンタリング行動は、精神健康、職務満足度、組織コミットメントと関連がある<sup>10)</sup>ことが明らかにされており、先輩保健師のメンタリング行動が、職業的アイデンティティの保持に大きく影響していることが推測され、その存在は重要であると考えられる。

## 5. 本研究の限界と今後の課題

研究の限界として、本研究では対象者人数が少なく一般化するには困難であると思われる。しかし、職業的アイデンティティは発達の変化が予測されるため、さらに対象人数を増やした調査を実施し、新任期以降の保健師の職業的アイデンティティの発達とそれらに関連する要因について明らかにすることが課題である。

## 6. 結論

新任期の保健師を対象に3年間の職業的アイデンティティの発達に関連する要因について検討した結果、以下のことが明らかとなった。

1. 新任期からの3年間で、職業的アイデンティティは徐々に低くなっていた。
2. 職業的アイデンティティは、「指導者」や「職場内での相談相手」および「保健師モデル」の存在と関連がみられた。
3. 先輩保健師のメンタリング行動は、「職業的アイデンティティ」の保持に大きく影響していることが推測された。

## 文献

- 1) 村嶋幸代, 田口敦子: 現代の保健師—より健康な地域社会創造の担い手として, そして, 自分の仕事の意味と効果を明示できる存在として. 公衆衛生, 68 (4) : 256-259, 2004.
- 2) 中西信夫: ライフキャリアの心理学—自己実現の成人期, ナカニシヤ出版: 120-123, 1995.
- 3) 波多野梗子, 小野寺杜紀: 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) : 21-28, 1993.
- 4) グレック美鈴: 看護における1重要概念として看護婦の職業アイデンティティ. *Quality Nursing*, 6 (10) : 873-878, 2000.
- 5) 先田美穂: 育児期の夫婦の役割葛藤に関する研究—内在化された役割規範と現実との「ズレ」および満足度との関連—. 徳島大学大学院人間・自然環境研究科人間環境専攻 修士論文, 1999.
- 6) 小泉智恵: 仕事と家庭の多重役割が心理的側面に及ぼす影響. 母子研究, 18 : 42-59, 1997.
- 7) 若林満, 鹿内啓子, 後藤宗理: キャリア発達と職業的自己像. 名古屋大学教育学部紀要 教育心理学科, 29 : 137-155, 1982.
- 8) 藤井恭子, 野々村典子他: 医療系学生における職業的アイデンティティの分析. 茨城県立医療大学紀要, 7 : 131-142, 2002.
- 9) 久村恵子: 経営組織におけるキャリア及び心理・社会的支援行動に関する研究—メンタリング行動の影響要因に関する研究を通じて—. 経営行動科学, 13 (1) : 43-52, 1999.
- 10) 久村恵子: 新入社員の心理的側面から見るメンタリング・プログラムの効果評価. 経営行動科学学会年次大会. 発表論文集, 8 : 278-285, 2005.

(おおた きょうこ 看護学科)



(たわら しのぶ 近大姫路大学)

(にった のりえ 看護学科)

(おくむら としこ 看護学科)

2012年10月1日受理

