

【調査報告】

沖縄県中堅保健師のキャリア発達における保健師マインドの継承  
—— 離島の中堅保健師の事例に焦点をあてて ——

Inheritance of the mid-level public health nurse's approach in  
career development for junior public health nurses in Okinawa  
Prefecture

—— Focusing on the case of the mid-level public health nurse  
in one of the Okinawa islands ——

島袋尚美

要旨

本研究の目的は、沖縄県離島行政機関に勤務する中堅保健師のキャリア発達のプロセスと保健師マインドの継承についての想いを明らかにすることである。

沖縄県離島の行政機関に勤務する中堅保健師を対象に半構成的面接法を用いてインタビュー調査を行った。今回は、その中から1事例を報告する。

データ分析は、質的統合法(KJ法)を用いて行った。その結果、【キャリア初期から持続する想い】は保健師のやりがいを模索する一方で、住民支援から【仕事のやりがいの実感】を得ていた。中堅保健師の自己成長に繋がる現任教育については【離島保健師のスキルアップの課題】、【先輩保健師不在の課題】が抽出された。

保健師マインドについては【現在の保健師の責任】とし、継承のための【離島保健師育成の課題】があり、現在の保健師の退職後を見据えて、島の子供たちが保健師を目指せるよう働きかけをしていた。また、後輩への保健師マインドの継承には、住民に信頼される関係をつくるという自分が保健師として大切にしていることを言葉で伝えたいと願っていた。

キーワード：離島中堅保健師、キャリア発達、保健師マインド、現任教育

I はじめに

沖縄県衛生統計年報で平成20年末現在、沖縄県の保健師就業者数は保健所保健師が96人、市町村保健師が251人となっている。その内のおおよそ中堅期にあたる35歳～44歳の保健師は保健所では15人、市町村保健師が88人である。

平成22年度の全国の保健師を対象にした「保健師の活動基盤に関する基礎調査」において、中堅研修の受講状況は、受講経験者48%(10,639人)、未受講者52%(11,540人)となっている。その未受講理由は、受けるべき立場にもかかわらず、受けていない者(5,788人)の55.3%が「研修自体がない」とし、これまで機会に恵まれず、また機会が

あっても「業務が多忙で参加できない」者が21%、「研修参加者に指名されなかった」者が16.7%と報告されている。

平成23年全国保健師長会九州ブロック支部活動状況によると、沖縄県の中堅期における現任教育の取り組み状況は、実践的な地域診断の研修会のみであった。さらに人材育成や地域全体の健康課題を明確にして活動する観点から技術的な指導調整をおこなう統括的な役割を持つ統括保健師の配属をシステム化している行政機関は1か所であった。

小笹(2010)は、沖縄県内の人材育成の現状について、「沖縄県の30代の市町村保健師は、到達すべき基準を用いた卒業教育を受けていない、上司による意図的な事例検討会や振り返り支援を受けていない」、また「実施した

中堅者を対象とした中堅者教育への参加希望者は少なく、新任期者を継続的に指導できる中堅者やリーダー等の教育や現任教育体制整備に課題を抱えている」と報告した。そのことから沖縄県は、中堅保健師のOff-JTにおける現任教育の取り組みでは、中堅保健師が育ちにくい状況にあるといえる。さらに、研修等を企画しても参加が少ないことから、中堅保健師の自己研鑽や能力開発に対する意識の現状把握やニーズを明らかにする必要がある。

佐伯(2008)は、保健師の人材育成の課題として「新任者は対人支援ができないことや地域に出ないこと、中堅者はいつまでも自信がもてないでいること」をあげている。また、これらの背景には「新任者の状況が保健師として働くには、不十分な準備状態であること、職場で人材育成を進めるには、指導者としての力量が未熟なことや教育体制の整備の遅れが考えられる。」と述べている。これまで新人保健師の現任教育体制の構築が図られてきた。今後さらに新人保健師教育を充実させていく必要があるが、その新人保健師のモデルとなり、教育の役割を担う中堅保健師の実践能力にも課題があるといえる。

永江(2011)は、保健師のマインドとは、地域保健活動を推進する上で必要となる公衆衛生を職業とする者の地域社会への倫理責任であり、ナレッジ(知識)やスキル(技術)だけではない保健師という職業人としての根底にあるものであると定義している。また、大場(2009)は、「新任期の保健師にとって、一番の人材育成策はマニュアルを作成して指導する前に中堅保健師が手本となる保健師のコアにもとづいた保健師活動ができていくことである」と述べている。それらのことから中堅期の保健師に新人保健師の手本となる保健師活動の実践能力や保健師マインドが備わっていることが重要であり、それが備わっていなければ、新人保健師に保健師活動のコア(保健師が備えるべき専門能力やマインド)を伝えることが難しくなるといえる。中堅保健師の実践能力の向上や保健師マインドの醸成を促す現任教育の充実が求められている。このようなことから、平成22年度地域保健総合推進事業において中堅保健師の人材育成に関する研究(永江2011)が実施され、その結果から次世代のリーダー、人材育成を担う中堅保健師の人材育成計画を踏まえた育成指針及び実践プログラムの作成が重要とされ、職場や経験年数で取り組みの違いに配慮した中堅保健師の人材育成ガイドラインの作成が進められている。そのような中で沖縄県離島行政機関に勤務する中堅保健師のキャリア発達に焦点を当てた研究報告はみあたらなかった。

そこで本研究は、沖縄県離島の中堅保健師に焦点を当て、キャリア発達の過程と保健師マインドの継承の想い、職業人として自己成長するための現任教育についての想いを明らかにすることを目的に実施した。

## II 目的

本研究は、沖縄県離島の中堅保健師のキャリア発達の過程と保健師マインドの継承についての想いや希望、離島行政機関における保健師現任教育についての想いを明らかにする。

## III 研用語の定義

中堅保健師：勤務経験年数が11～20年の保健師

佐伯ら(2004)は、保健師の発達レベルを勤務年数別に新任期を1～5年、前期中堅期を6～10年、後期中堅期を11～20年、ベテラン期を21年以上と定義している。11年から20年の中堅期後期は、保健師の専門職務遂行能力の地域活動、施策化とチーム管理の能力が伸びる時期にあり、後輩育成の役割が重点課題とされている時期にある。

キャリア発達：生涯の職業生活を焦点に自己実現の過程を自ら職業人として成長発達していくプロセスとする。

保健師マインド：本研究の保健師マインドは、住民の生活に寄り添い、住民の幸せの達成のために「なんとかしたい」という強い使命感、住民の力を信じ、自分を信じて目標に向かうあきらめない心とし「経験の中で培われてきた保健師という職業人としての根底にある想い」と定義する。

## IV 研究方法

### 1. 研究対象とデータ収集方法

研究参加者は、沖縄県離島行政機関に勤務する中堅保健師1名である。

沖縄県離島A村行政機関の管理者に研究の趣旨を説明し、中堅期に該当する参加候補者の紹介を依頼した。紹介された参加候補者全員に研究者が趣旨を説明した後、研究参加に同意が得られた保健師から同意書にサインを得た後に半構成的面接法を用いて90分のインタビューを行った。

インタビューガイドの内容は、(1)保健師を選んだ動機(2)キャリア発達の早い時期からの成長過程(3)先輩保健師から引き継いだもの(4)これからの人生や生き方の計画や夢や希望(5)保健師マインドについて(6)保健師として大切にしていること(7)後輩に伝えたいもの、伝えていく方法等とした。

面接は、2012年7月にプライバシーが守られる個室で行い、面接内容は承諾を得てICレコーダーに録音し、面接後に参加者の印象等をノートに記録した。

2. 分析方法

参加者の語りをデータとして、質的統合法（KJ法）を用い分析を行った。

まず、研究対象者のインタビューの内容を逐語録に起こし、精読して、1つの意味ごとに元ラベルを作成した。ラベル内容の類似性に着目して、同じ志を持つ内容のラベルを2～4枚集めてグループ化した。さらに類似グ

ループの全体感から意味を表すように考え表札をつけた。そのグループ編成を繰り返し、最終ラベルを作成した。

最終ラベル間の関係性に着目して配置（空間配置）し、最終ラベルの内容を端的に表す一文のシンボルマークを【 】で表し、シンボルマークの意味を表現するエッセンスを《 》で表し、図解化した。（図1）

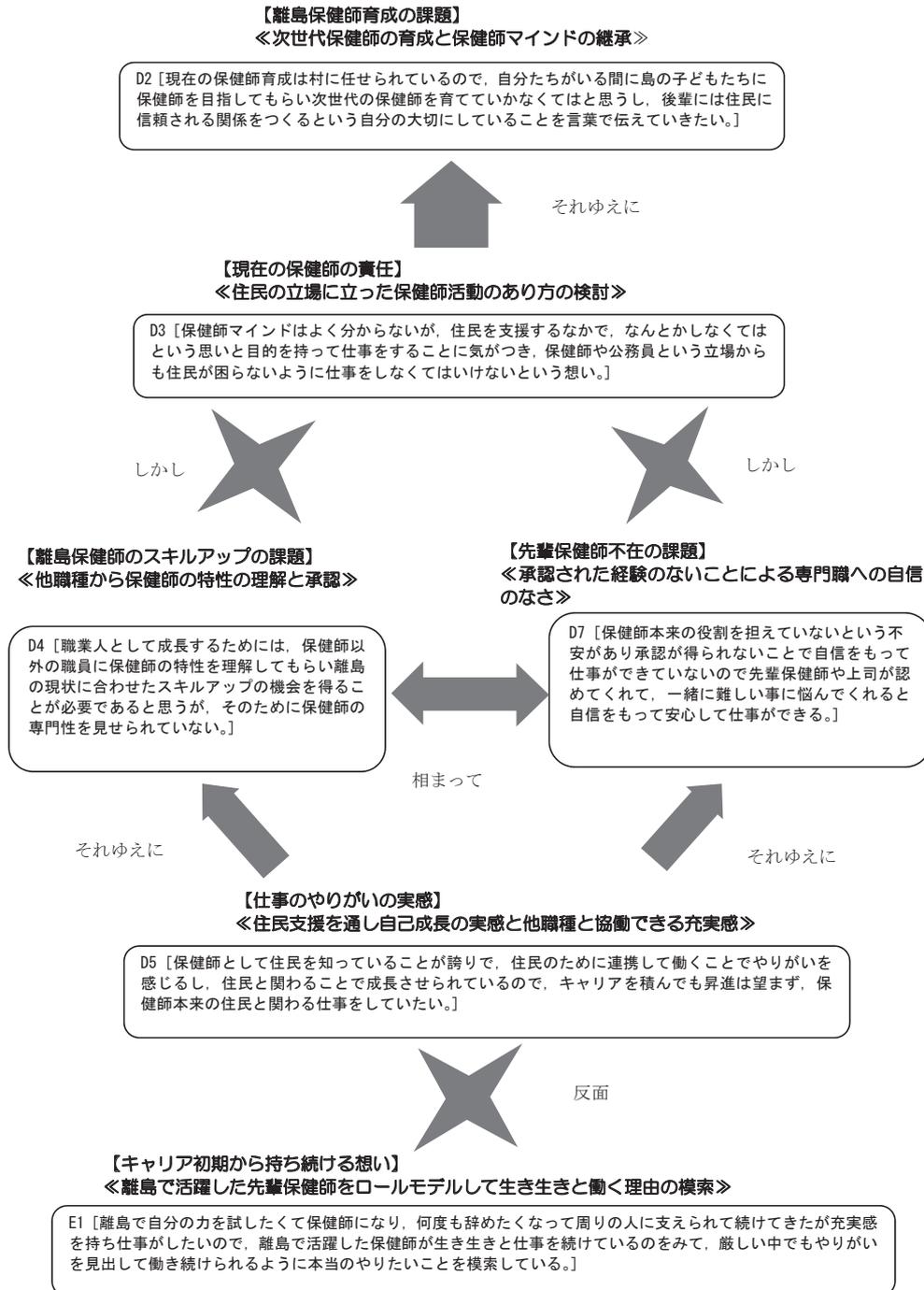


図1. A氏のキャリア発達における保健師マインドの形成と継承についての関連図

V 倫理的配慮

行政機関の管理者および研究参加者に対して本研究の主旨と目的を口頭と書面で説明し、書面にて同意を得た。なお、本研究は、名城大学大学院看護学研究科の倫理審査で承認を得た。

VI 結果

1. 研究参加者の概要

研究参加者のA氏は、沖縄県離島A村行政機関に卒業後に採用された勤続年数14年の女性中堅保健師であった。

表1. A氏のキャリア発達における保健師マインドの継承の想いと現任教育の課題

シンボルマーク	最終ラベル	下位ラベル
1) 【キャリア初期から持ち続ける想い】 《離島で活躍した先輩保健師をロールモデルして生き生きと働く理由の模索》	[離島で自分の力を試したくて保健師になり、何度も辞めたくなくて周りの人に支えられて続けてきたが充実感を持ち仕事が生きたいので、離島で活躍した保健師が生き生きと仕事を続けているのを見て、厳しい中でもやりがいを見出して働き続けられるように本当のやりたいことを模索している。]	<ul style="list-style-type: none"> <li>・離島特定村では先輩保健師が不在で県の駐在保健師から教育を受けた。</li> <li>・離島特定村では何度も辞めたいが周りの人の支えがあって継続できた。</li> </ul>
2) 【仕事のやりがいの実感】 《住民支援を通し自己成長の実感と他職種と協働できる充実感》	[保健師として住民を知っていることが誇りで、住民のために連携して働くことでやりがいを感じるし、住民と関わることで成長させられているので、キャリアを積んでも昇進は望まず、保健師本来の住民と関わる仕事をしていきたい。]	<ul style="list-style-type: none"> <li>・仕事に対するやりがいを模索して発見ができれば職業人として成長できる。</li> <li>・仕事や家庭生活での辛い経験や多くの経験があって保健師として成長できる。</li> <li>・仕事で信頼され誇りが持てて、自信がつくとモチベーションが高くなる。</li> </ul>
3) 【離島保健師のスキルアップの課題】 《他職種から保健師の特性の理解と承認》	[職業人として成長するためには、保健師以外の職員に保健師の特性を理解してもらい離島の現状に合わせたスキルアップの機会を得ることが必要であると思うが、そのために保健師の専門性を見せられていない。]	<ul style="list-style-type: none"> <li>・保健師以外の行政職の保健師の専門性に対する理解が必要である。</li> <li>・先輩保健師が不在のために保健師が専門職としての承認される経験が少なく、中堅期になっても自信が育ちにくい環境である。</li> </ul>
4) 【先輩保健師不在の課題】 《承認された経験のないことによる専門職への自信のなさ》	[保健師本来の役割を担えていないという不安があり承認が得られないことで自信をもって仕事できていないので先輩保健師や上司が認めてくれて、一緒に難しい事に悩んでくれると自信をもって安心して仕事ができる。]	<ul style="list-style-type: none"> <li>・昇進を希望せず、保健師本来の仕事継続してやりがいを求めている。</li> </ul>
5) 【現在の保健師の責任】 《住民の立場に立った保健師活動のあり方の検討》	[保健師マインドはよく分からないが、住民を支援するなかで、なんとかしなくてはという思いと目的を持って仕事することに気がつき、保健師や公務員という立場からも住民が困らないように仕事をしなくてはいけないという想い。]	保健師魂ってなんだろう。離島で感染症を撲滅するすごい活動をしたとか、あのエネルギーってほんとうになんだろうって思う。もし、自分があの時代にひとりで離島に行ったときあそこまで動けるか
6) 【離島保健師育成の課題】 《次世代保健師の育成と保健師マインドの継承》	[現在の保健師育成は村に任せられているので、自分たちがいる間に島の子どもたちに保健師を目指してもらい次世代の保健師を育てていかなくてはと思うし、後輩には住民に信頼される関係をつくるという自分の大切にしていることを言葉で伝えていきたい。]	<ul style="list-style-type: none"> <li>・次世代への継承していくために、この島の地元出身の保健師を育成していきたい。</li> </ul>

## 2. A氏のキャリア発達における保健師マインドの継承の想いと現任教育の課題（表1）

元ラベル154枚から5段階目までグループ編成を行った。最終表札は6枚、6つのシンボルマーク（ことがら：エッセンス）が抽出された。

以下に各項目の説明を記す。説明の文中には、【 】をことがら、《 》はエッセンスを表し、[ ]は最終ラベルの内容を表し、「 」は下位のラベルを表す。

### 1) 【キャリア初期から持ち続ける想い】

《離島で活躍した先輩保健師をロールモデルして生き生きと働く理由の模索》

A氏は、父親が病気になったことから看護職を目指した。しかし、保健学科の卒業時に本島内の行政機関には保健師の採用がなく、[離島で自分の力を試したくて、島の保健師になり、何度も辞めたくなくて周りの人に支えられて続けてきた]と入職から現在までの仕事生活を振り返っていた。

新人期には、離島支援の県のベテラン保健師が関わり、新人教育を短期間だけ受けた。その先輩保健師から「家庭訪問や保健事業すべてに目的をしっかり持ち、先輩保健師と関わる中で、（住民支援は）点で関わるのではなく、繋がりを線で考える」ことを教えられた。しかし、[中堅の今も保健師として自信が持てず、満足感がなくて常に辞めたいと思っている]ことから、離島の駐在保健師をお手本に「離島で活躍した保健師が厳しさを経験して、今も生き生きと仕事を続けているのを見て、厳しいなかでもやりがいを見出して働き続けることができるように自分の本当にやりたいことを模索している」とし、駐在保健師をロールモデルに、自分のやりがいを模索していけば、生き生きとキャリアを積むことができるのではないかと感じていた。

### 2) 【仕事のやりがいの実感】

《住民支援を通し自己成長の実感と他職種と協働できる充実感》

A氏の【仕事のやりがいの実感】は《住民支援を通し自己成長の実感と他職種と協働できる充実感》から得られており、離島に居住し、住民ひとり一人を把握できており、住民の困難な状況に寄り添った保健師活動の実践ができていることや村役場の職員として上司や同僚らと連携して村のために働くことから、[保健師を続けてきたことで住民のことをよく知っていることが自分の誇りであり、住民のために他職種と連携をして働くことができることにやりがいを感じている]と語った。

また、専門職が少ない離島の職員体制から、昇進し

て行政管理者になると直接的に住民支援を実践する保健師ではなくなるので、[キャリアを積んでも昇進は望まず、保健師本来の住民と関わる仕事を続けていきたい]という想いがあった。

### 3) 【離島保健師のスキルアップの課題】

《他職種から保健師の特性の理解と承認》

保健師本来の仕事を深め成長するために「保健師以外の職員に保健師の特性を理解してもらい離島の現状に合わせたスキルアップの機会を得ることが必要であるが、そのために保健師の専門性を見せられていない」と感じ、「学ぶ機会への参加に対して配慮がされない状況の課題がある。」とした。

離島の保健師が研修などで島外に出るには、移動の距離的な負担や宿泊が必要であるなど、時間や費用がかかる。また、保健師が少人数体制であり、研修参加の間の緊急対応等の業務の調整も必要である。

A氏は、保健師本来の仕事を深め成長するために島外に出て研修の機会を得ることや他の保健師との情報交換や交流が必要であると思っているが保健師が不在の間の他の職種職員のフォローも必要であるとし「学ぶ機会への参加に対して配慮がされない状況の課題がある」と感じていた。しかし、学ぶ機会をスムーズに得るために「保健師の専門性を見せられていない」と保健師自身にも課題があるとしていた。

### 4) 【先輩保健師不在の課題】

《承認された経験のないことによる専門職への自信のなさ》

これまで、保健師の専門性を理解する行政上司が少なく、[日頃から保健師本来の役割を担えていないという不安があり、承認が得られないことで自信を持って仕事ができているので先輩保健師や上司が認めてくれて、難しいことを一緒に悩んでくれると自信を持って安心して仕事ができる]と想いがあり、中堅の自信となる要素を模索している。それらは、専門職の理解と相まって、事務職上司や同僚に相談できて理解や承認が得られることで保健師が自信を持って仕事をする環境をつくる要因になり得ると想っていた。

### 5) 【現在の保健師の責任】

《住民の立場に立った保健師活動のあり方の検討》

「保健師魂ってなんだろう。離島で感染症を撲滅するすごい活動をしたとか、あのエネルギーってほんとうになんだろうって思う。もし、自分があの時代にひとりで離島に行ったときあそこまで動けるか」と言語化できない想いを語った。しかし、これまでの保健師活動を振り返り「保健師マインドは良くわからないが、住

民を支援するなかで何とかしなくてはという想いと目的を持って仕事することに気がつき、保健師や公務員の立場から住民が困らないようにしなくてはいけないという想い]があり、現在の保健師の責任であるとした。

## 6) 【離島保健師育成の課題】

### 《次世代保健師の育成と保健師マインドの継承》

自分達の世代の保健師が辞める時の将来の保健師体制を考えておくことが必要と感じていた。本島出身の自分は、常に島の保健師を辞めたい気持ちに迷いながら、島の保健師を続けていた。そのため、将来は、この島出身の保健師が次世代を担ったほうがよいと想いがあり、[自分達がいる間に、この島の子ども達に保健師を目指してもらい、次世代の保健師を育てていかななくてはと思うし、後輩には住民に信頼される関係をつくるという自分の大切にしていることを言葉で伝えていきたい]という継承の想いがあった。

## VII 考察

沖縄県離島の中堅保健師のキャリア発達の過程と保健師マインドの継承についての想い、離島中堅保健師の現任教育のあり方について考察する。

### 1. 【キャリア初期から持ち続ける想い】

A氏の保健師の職業選択の動機は、「離島保健師を強く勧められ、一人でチャレンジしたかった」であった。そして、キャリア初期から持ち続ける想いは、離島で活躍した先輩保健師をロールモデルして、自分自身が保健師として生き生きと働く理由の模索であった。

A村のように、人口規模の小さな離島特定村では、新採用の保健師教育を県が離島支援事業として行っており、保健所のベテラン保健師が新人教育を担い、短期間に集中した新人教育が行われた。そうして保健事業の運営や家庭訪問の仕方などを中心に「保健師活動の大切なことをすべて教えられた」と語った。また、困ったことがあれば電話などで問い合わせるといった対応がなされていた。保健所の保健師が「ずっとそばに居るわけではないが困ったことがあれば全て相談して認められると少し不安がとれて仕事がしやすくなるような感じがした」というA氏の語りから、県ベテラン保健師から学び得ることが多く、精神的に大きな支えとなっていたことが推察できる。

正木(2010)は、キャリア初期の段階の職業的アイデンティティの促進要因に「先輩のリーダーとして率先して行う行動やフォローを示す行動の『指導性』や新人の職場適応促す配慮行動である『自制的性』がある」と述べ

る。そのことは、職場の上位者が若年就業者の目指すべき姿となり、そのような人になりたいという意識が働くことから学習機会を促進するものになるとする。A氏は、キャリア初期に新人教育を受けた離島で活躍した先輩保健師をロールモデルして、自分が生き生きと働くことができる理由を模索しながら仕事を続けていることが推察できる。

また、住民の支援困難な事例に独り奔走しているときに「上司に理解されず、住民支援では自分のやっていることに自信がなく、いつも辞めたかった」という語りからは、佐伯(2004)が述べる「新人保健師は自己の能力に対する評価が低く、自信のなさを抱えている」という心情にあったといえる。そのことから、離島保健師の新人期は、これまで生活してきた環境と大きく違う土地に一人で生活する孤独感と仕事に対する自信のなさからくる無力感に周りの人たちに理解や承認を得ることが困難な状況が重なって辛抱のいる期間であったと考える。そして離島保健師の新人期の仕事への自信なさや離島の生活のギャップ等の精神的な負担は精神的不安定さに繋がるが、その一方でA氏は、離島での精神的な負担を緩和させるために悩みを語れる相談相手を自ら探すことで保健師を続けることができていた。

さらに離島行政機関では、卒後すぐに採用になった若い保健師が早い時期から自立することがやむをえない状況にあった。勝真(2011)は、新人のキャリア開発で大切なことは、自律をめざすことの必要性を新人のうちから伝え、理解を促す努力が大切であり、自律のために必要なのは、自分で考え行動することであると述べている。離島保健師の新人期の育ちは、県の先輩保健師から自律型キャリア開発の働きかけが行われ、保健師活動の実践を通して、保健師として早急に自律するように育てられたと考える。

### 2. 【仕事のやりがいの実感】

A氏の仕事のやりがいは、「住民支援を通し自己成長の実感と他職種と協働できる充実感」という保健師として住民と関わり支援することで得られた満足感であった。また、住民支援の実践の経験をさらに仕事に生かすことができると実感できると職業人としての自信になり、仕事に満足感や、やりがいを感じる要素となっていた。つまり、経験が職業人として、人として自己を成長させ、それらの経験を糧にして中堅保健師の価値観や職業観を育んできたと考える。

佐伯(2012)は、保健師活動が対人支援中心で家庭訪問に時間を取ることができた時代は、保健師個人の裁量の余地が大きく、対象となる健康課題も、支援による事例も変化が見えやすい事例であり、活動の達成感が得ら

れやすかった。住民からの感謝やねぎらいの言葉は、職務満足につながった。しかし、今、中堅保健師が置かれている時代は、個別支援は、複雑・困難事例が増加し、課題の解決が難しいだけでなく、事例に向き合うだけでも心理的な負担が大きくなっている。また、事業実施にあたっては、組織の一員として、職場内外の連携を取りながら業務を遂行することが求められていると述べている。それは、時代の変化による保健師活動と保健師の心情を表現している。

現在の保健師活動は、新制度の導入や制度改正等の対応に追われ、間接ケアや後方支援業務、事務的な業務が増加し、さらに目に見える成果を期待される時に、ややもすると住民の生活が見えなくなるときがある。しかし、佐伯（2012）は、どのような時代にあっても、保健師の基盤にあるのは、看護職としての価値観であり、対人支援の経験が有用で、その仕事の向こうに自分の関わった事例や同僚の支援している事例が見えれば、その仕事は自分にとって意義があること明確に意識することができることと述べエールを送っている。保健師としてのキャリアを歩むなかで、ビジョンや使命感が揺らいでしまうと自分達の仕事の達成感や満足感を得ることが困難となり、モチベーションが低下する可能性がある。モチベーションを低下させないために、どのような状況下にあっても保健師自身が自分のビジョンや使命を再確認し、自分が何者であるか、原点を振り返ることができる機会が必要である。

### 3. 【離島保健師のスキルアップの課題】

A氏は「職業人として成長するためには、保健師以外の職員に保健師の特性を理解してもらい離島の現状に合わせたスキルアップの機会を得ることが必要であると思うが、そのために保健師の専門性を見せられていないことが課題であるとした。

永江ら（2012）の中堅保健師の人材育成に関する調査研究報告書には、5つの特に強化したい中堅期に求められる能力が示されている。（1. 保健師の基礎的能力、2. 中堅保健師としての行政能力・組織能力・管理能力、3. 自己研鑽・自己開発続ける力、4. キャリアデザイン・ライフデザインを思い描く力、5. マインド・パッションを育む力）その5つの中堅保健師の能力を強化するためには、中堅の力だけでは達成できるものではなく、良い指導者と役割モデルになる専門職の存在が必要と考える。このような保健師の能力を向上させ成長するためには、保健師の専門性を理解してもらうことが必要であり、A氏も上司や同僚に保健師の専門性や仕事への承認や理解してもらいたいとの思いがあるが、それを見せられていないというジレンマを感じていた。同時に、もし専門

職の先輩がいて承認を得られると自分の自信や成長に繋がりが満足感を感じて仕事ができるのではないかという思いがあった。

中堅期は、キャリアの途中の節目にあり、自分の実践能力を再確認し、これからの保健師としてのキャリア・デザインを描くための研修が必要であると考えている。そして、職場の周りの人たちが研修を容認する雰囲気や配慮があると研修に参加しやすいと考える。特に離島では先輩保健師や専門職の指導者を得にくい状況にある。そのため研修は専門職の質向上に欠かせない必要なものとして日常業務のなかに位置づけ、さらに中堅保健師の現任教育プログラムがあると、保健師自身が中堅期に身につけるべき基本的な能力の基準を知る機会になり、実践能力を向上させようとする思いやモチベーションを高めることにつながると考える。

### 4. 【先輩保健師不在の課題】

A氏への新人教育は短期間であり、その後、専門職は保健師ひとりという職場環境で過ごし「もし先輩保健師がいて承認や相談にのってもらえたら、保健師としての自分に自信がついて、やりがいを持って仕事ができる」や「自信がもてなくて、いつも辞めようと思っているが周りの上司や同僚や新人期の教育担当の県保健師の支えがあって続けることができた」と語り、これまでの仕事生活の経過のなかで上司や先輩にメンタリング機能を求めている。

知念（2011）の沖縄県における行政機関に勤務する保健師の勤務先別の職務満足度の研究結果では、特定町村の保健師では「信頼し必要なときに、頼れる同僚がいる」、「現在の組織で仕事を続ける予定である」及び「現在の職場環境は上司との関係に満足している」の満足度の平均得点が有意に低くなっており、特定町村の保健師の離職率の高さの一要因になっていることが示唆された。それはA氏の自信が持てず、いつも辞めたいと思う状況と類似している。

小野（2005）は、キャリア発達の促進要因のひとつにメンターによるメンタリングをあげ、キャリアの自己責任化が叫ばれている中で、働く人々が自助努力だけでは克服できないキャリア発達における障害を克服し、より円滑に有効な個人的支援であり、近年、注目を浴びてるとし、メンターの存在とメンタリングはキャリア満足感や職務満足感だけでなく、働く人々の人生の肯定感に影響を与えるとしている。

また、平野（2009）は、中堅保健師の実践能力の自己評価の低さがあるとする。中堅期にはライフイベント、自分の心身の体調管理、自己啓発とモチベーションの問題など仕事と私生活の問題や悩みを持つものが少なくな

い。そのため、保健師の日々の仕事生活において「役割モデリング」「受容と確認」「カウンセリング」「交友」の要素をもつメンターの存在は大きく、特に公私の発達課題をもつ中堅保健師の現任教育に必要性が高いと考える。一方、A村のように職場で同職種のメンターが得られない場合には、その保健師が置かれている環境下で得られるメンターを探す必要がある。

田中(2005)の研究では、離島の行政機関の組織内で同職種との1対1の発達支援関係が得られなかったために、インフォーマルなメンターを求めた結果、サポートネットワークを広げることで多くの人から部分的なメンタリングを得ることができたとする事例がある。

それは自分の組織内の活動だけに視点を置くのではなく、県の研究発表や事業に関わりを通して、他の組織の医師や保健師の専門職からの「受容と確認」が得られ、町長の考え方やリーダーシップを役割モデルにしキャリア発達したという事例であった。

本研究でもA氏は「保健師でなくても認めてくれる上司がいるといい、保健師がひとりで抱え込まないように一緒に悩んでくれる上司(事務職)がいるので、今は、ほぼ上司に相談ができるようになった」、「他の職種との関わりから学ぶことが多い」と語り、同職種の専門職のメンターを求めている側面もあるが、日々の業務のなかで自然発生的に必要なメンターを探し得ていることが推察できた。それを可能にするには、保健師自ら、身近な上司や同僚に良い関わりをもつ努力していること、そして、保健師の日々の活動である個人や集団への支援、地域のネットワークづくりなどの専門性の特徴のある組織活動のなかで出会う多様な人々に関わることで、部分的であってもメンタリングを受けることが可能になっていると推察される。すなわち保健師は、今置かれている環境の中で同職種の先輩が不在であっても、活動の現場に目をやり、発想転換させ、実践で出会う人々からメンタリング機能の「役割モデル」や「受容・確認」を得ることで、自分自身が精神的な支えやメンタリングを得ていると認識することでキャリア発達することが可能な職種であるということがいえる。それを促進するためには、周りの上司や同僚、出会う人々と良いコミュニケーションを図る力や調整能力を備えることが重要である。

##### 5. 【現在の保健師の責任】

A氏の保健師マインドは、[保健師マインドはよく分からないが、住民を支援するなかで、なんとかしなくてはという思いと目的を持って仕事をすることに気がつき、保健師や公務員という立場からも住民が困らないように仕事をしなくてははいけないという思い]であった。これは、保健師と公務員という立場から、関わる住民の

状況がより良くなることを願う気持ちや専門職業人として役立つことである推察する。

永江ら(2012)の研究報告では、保健師マインドとパッションは、保健師としての姿勢、保健師魂であるが、根性論ではなく「住民の生活・いのちをまもり、より健康な社会をつくりだすという高い志をもった職業人としての哲学である」とし、また、保健師マインドは、職業人(プロフェッショナル)を形作る基盤にあって能力の発揮や行動特性を司る役割があるとする。それらは、本研究の中堅保健師の保健師マインドとの共通点があると考えられる。それは、本研究の中堅保健師が保健師活動で住民のためにと自律して行動を起こす際に感じた心の基盤にある原動力が表現されたものと推察する。そして、情熱を持ちつつも、住民の立場に立ち、保健師の専門的能力を駆使した視点をもって専門職としての行動をとることであるが、それは住民の人たちと繋がることで、より効果的に住民の生活・いのちをまもり、健康的な社会をつくる実践ができるという意に理解でき、永江らの保健師マインドと保健師のパッションに類似している。

永江(2012)は、真のプロフェッショナルは価値を自ら判断し、価値を自ら創造することで職業観(マインド)醸成し、「自律」した個人へと成長することができる述べている。また、思いを描く高い志に対する使命感に対して目標像をかかげ、方向性を指し示すベクトルのようなものが保健師のパッションであり、保健師マインドが醸成されているからこそ抱くことのできる想いであり、明確な行動に移せるものとしている。A氏は、保健師マインドは表現が難しいと感じているが、A氏の表現した「住民を支援するなかでなんとかしなくては」という想いは、保健師活動の実践を継続していく中で、主体的な能動的な意識から湧き出る力であり、保健師の中にある精神であると考えられる。

これまでのキャリア発達の過程で培ってきた、保健師として自分が大切にしている価値観によって表現された保健師マインドはそれ自体が醸成されているから抱ける想いということがいえる。

##### 6. 【離島保健師育成の課題】

次世代保健師の育成と保健師マインドの継承方法として[現在の保健師育成は村に任せられているので、自分たちがいる間に島の子どもたちに保健師を目指してもらい次世代の保健師を育ていかななくてはと思うし、後輩には住民に信頼される関係をつくるという自分の大切にしていることを言葉で伝えていきたい]とした。

そのことは、現在、A村では、同世代の保健師で保健活動を行っており、村の人口規模や人口増加をみても保健師増員の可能性は低いことが考えられる。新人保健師

の採用は、現在の保健師が退職する時期を見据え、保健師育成を計画する必要があるとする想いがあった。

これまでの保健師の人材育成は、それぞれの市町村に任せられ、系統的なものではなく、例えば、伝統職人の徒弟制度的な人材育成に類似していたと考える。山田(2009)は、職人氣質の醸成は、徒弟制度の中では親方と私生活を共にする濃密な関係の中で養われた。弟子は、親方の生活態度、仕事への情熱、製品に対する責任、絶え間ないわざの工夫を間近に見る中で、職人としての倫理、心構え、生活態度を身につける。いわば、親方の背中を見て自ら覚えるという会話やことばだけでは伝えられない職人氣質の伝承があるとする。つまり、保健師マインドの継承においても専門職の知識や技術という形として伝えられるものと、保健師の根底にある保健師の精神という目に見えないものを伝えることは、後輩と先輩保健師と実践を共にして働くなかで自然に伝えられるものとする。

しかし、離島行政機関では世代交流のない現状にある。現保健師も将来の島の保健師を担う人材の育成を考え、子ども達に保健師の仕事を伝えたいという思いから、学校等へ出向き子どもたちと出会う機会を得ていた。その活動は、次世代の保健師を目指す人材育成につながっていくと考える。その活動が保健師の仕事を伝える仕組みになり、それを積み重ねていくことで保健師マインドの継承の一端が担えるのではないかと考える。

岡村(2011)は、2007年問題の課題の技能継承の対策として、技能継承を広く捉えると人材育成のプロセスと解釈でき「世代から世代への具体的な技能継承の手段は、組織の中で労働者を育てる仕組み(制度)であり、制度設計を指している」と述べている。それと同様に行政組織のなかの枠を越えた横断的な人材育成の仕組みをつくるのが保健師マインド継承のシステムの方策になると考える。そして保健師が国家資格をもつ職種であることから職能組織的に、離島を含む地域を大きくと捉え、同時に教育機関も包括した保健師の人材育成システムの検討が必要と考える。

## VIII まとめ

離島の中堅保健師のキャリア初期から持ち続ける想いは、離島で活躍した先輩保健師をロールモデルして生き生きと働く理由の模索しながら、自分自身も離島の保健師活動のやりがいを持って継続していきたいと想いがあった。その模索中の仕事のやりがいは、住民支援を通し自己成長の実感と他職種と協働できる充実感から得ていた。

離島保健師のスキルアップの課題は、他職種から保健

師の特性の理解と承認を得ていくことが重要であり、保健師自ら保健師の特性を他職種に理解を得る働きかけが必要である。

離島における先輩保健師不在の職場環境は、承認される経験が少ないことによる専門職への自信のなさにつながる事が考えられ、他職種や保健師からの理解と承認などのメンター機能を得られることが中堅保健師の現任教育に必要と考える。

保健師マインドは、言語化はできないが、保健師や公務員という立場から住民が困らないように住民の立場に立った保健師活動をすることと捉え、それは現在の保健師の責任であるとしていた。さらに、保健師マインド継承に関わる保健師育成の課題は、自分達の退職後を見据え、将来の保健師への保健師マインドの継承を計画する必要がある、後輩保健師には、住民に信頼される関係をつくるという自分が大切にしていることを言葉で継承したいと願っていた。そのためには島の子どもたちに保健師を目指してもらえよう、現在の保健師が働きかけていくことが必要である。

## 謝辞

本研究に際し、研究の主旨をご理解いただき、ご協力をいただきました中堅保健師と行政機関の関係者の皆様に心より感謝申し上げます。

本研究は平成23年名桜大学大学院看護学研究科の修士論文の一部に加筆・修正したものであり、一部は第47回沖縄県公衆衛生学会において報告した。

## 【引用文献】

- ・平井さよ子著(2009):改正版「看護職のキャリア開発」転換期のヒューマンリソースマネジメント, 51.
- ・平野美千代他(2009):「10年目の保健所保健師に求められる実践能力レベル」-保健師と事務系職員による所属別回答比較-, 日本地域看護学会誌, (11), 2
- ・勝真久美子著(2011):看護職のキャリア開発を支援する方法, どうき出版, 70-75.
- ・正木澄江他(2010):キャリア初期の職場における関係性が職業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, 29-42.
- ・永江尚美(2011):平成22年度地域保健総合推進事業「中堅期保健師の人材育成に関する調査研究」報告書, 日本公衆衛生協会
- ・永江尚美(2012):平成23年度地域保健総合推進事業「中堅期保健師の人材育成に関するガイドラインおよび中堅期保健師の人材育成に関する調査研究」報告書, 日

本公衆衛生協会

- ・小野公一著 (2005)：キャリア発達におけるメンターの役割・看護師のキャリア発達を中心に，白桃書房，37-39.
- ・岡本玲子他 (2007)：今特に強化が必要な行政保健師の専門能力，日本地域看護学会誌，(9)，2，60-67.
- ・大場エミ (2009)：保健師現任教育の全国状況，保健師ジャーナル，(65)，6，434.
- ・小笹美子 (2010)：紙上報告：保健師が一人前になるための要因に関する研究，第59回沖縄県保健師業務研究発表会
- ・岡本祐子 (2011)：「陶器職人における専門家アイデンティティの生成と継承Ⅱ」一島袋常秀工房の師弟関係から見た世代継承性のミクロな分析一，広島大学心理研究，11
- ・佐伯和子 (2012) 保健師の「使命感」を考える-今日における保健師魂，月刊地域保健，6月，東京法規出版，44-47.
- ・佐伯和子他 (2004)：政機関に働く保健師の専門職務遂行能力の発達－経験年数群別の比較－，日本地域看護学会誌，(7)，1，16-22.
- ・佐伯和子 (2008)：保健師の現任教育と研修制度のあり方について，日本地域看護学雑誌 (11)，1，24.
- ・佐伯和子 (2004)：平成21年度地域保健総合推進事業「保健所の有する機能，健康課題に対する役割に関する研究」，日本地域看護学雑誌，(7)，1，16-22.
- ・佐伯和子 (2008)：平成19年度厚生労働科学研究報告書「保健師指導者の人材育成プログラムの開発」，平成20年度保健師中央会議資料
- ・田中美延里他 (2005)：先駆的な公衆衛生看護活動を展開した保健師のキャリア発達－離島の町の保健師のライフストーリーから－，広島大学保健学ジャーナル，(5)，24.
- ・知念真樹 (2011)：沖縄県内の行政機関に勤務する保健師の職務満足度，沖縄県立看護大学紀要，12，47-53.
- ・柳井田恭子 (2008)：修論「糖尿病チームケアにおける看護師の調整行為の構造化」の開説と質的統合法(KJ法)による分析，看護研究，(41)，2，111-121.
- ・渡辺三枝子編著 (2008)：新版「キャリアの心理学 キャリア支援の発達のアプローチ」ナカニシヤ出版
- ・山田隆信 (2009)：職人気質考，目白大学，人文学研究，5，27-39.
- ・岡村和明：「技能継承のこれから－個人から世代へ－」クォーターリー生活福祉研究，56，(14)，4 ([http://www.myilw.co.jp/life/publication/quartly/pdf/56\\_02.pdf](http://www.myilw.co.jp/life/publication/quartly/pdf/56_02.pdf))

## 【参考文献】

- ・川喜多二郎著 (1967)：発想法，中央公論社
- ・金井壽宏著 (2008)：仕事で「一皮むける」関経連「一皮むけた経験に学ぶ」，光文社
- ・西平守栄編著 (1994)：沖縄県保健婦会長編，沖縄の保健師たち，ひるぎ社
- ・仲村由子 (2010)：配置転換による中堅看護師の「一皮むけた経験」，日本看護研究会雑誌，(33)，1
- ・妹尾鮎美他 (2012)：看護師におけるメンタリング機能尺度の開発と信頼性・因子の妥当性の検証，日本看護研究学会誌，Vol.35，2，55-61.
- ・真崎直子 (2011)：活動の始まりの頃，高知県駐在保健婦の活動からみる精神保健活動，心の健康，(26)，1，47-50.
- ・南風原英育著 (2012)：マラリア撲滅への挑戦者たち，南山舎
- ・成木他 (2009)：保健師の現任教育に関する評価の現状と課題，J. Natl. Inst. public Health，58 (4) 370.
- ・中由美 (2009)：中堅保健師として先輩から引き継いだもの，守りたいもの，「中堅期保健師が考えた新任期の人材育成マニュアル」の作成をとおして，保健師ジャーナル，(1)，65，No.06，444-450.
- ・村松照美他 (2008)：市町村新任保健師と熟練保健師の対話リフレクションの意味，山梨県立大学看護学部紀要，(10)
- ・中野裕子 (2008)：修論「身体の心地よさに働きかける看護援助－糖尿病患者に対するマッサージを介したセルフケア援助をとおして得られた患者の反応より」の解説と質的統合法(kJ法)による分析，看護研究，(41)，2
- ・落合幸子他 (2005)：看護師の職業アイデンティティの発達過程，茨城県立医療大学紀要，1，75-81.
- ・上田礼子著 (2006)：生涯人間発達学，改訂第2版，三輪書店
- ・壮田智彦著 (2011)：保健婦－「普通」を守る仕事の難しさ－，家の光協会
- ・照屋寛善著 (1987)：戦後沖縄の医療「私の歩んだ道から」，メヂカルフレンド社
- ・宮崎美砂子ら編集 (2010)：最新，地域看護学，第2版，総論，日本看護協会出版会
- ・坂柳恒夫 (1999)：成人キャリア成熟尺度 (ACMS) の信頼性と妥当性の検討，愛知県教育大学研究報告，48 (教育科学編)，115-122.
- ・山浦晴男著 (2012)：質的統合法入門－考え方と手順－，医学書院
- ・沖縄県福祉保健部，平成21年，衛生統計年報 (衛生統

計編) 保健師の就労場所・年齢別就労者数, 276.

- ・平成22年度, 厚生労働省先駆的保健活動交流推進事業, 「保健師の活動基盤に関する基礎調査報告書」, 社団法人日本看護協会, 平成23年3月
- ・週刊, 保健衛生ニュース:平成23年11月28日(月曜日) 第1635号, 4.
- ・人々の暮らしと共に45年～沖縄の駐在保健婦活動～, 沖縄県福祉保健部健康増進課 平成11年
- ・地域保健従事者の資質の向上に関する検討会, 地域保健従事者資質向上検討会, 地域を支える人材育成—実態調査と事例から見た将来像—, 中央法規出版, 2004
- ・平成21年度先駆的保健活動交流事業, 「保健師の基盤に関する基礎調査報告書」日本看護協会, 平成22年

