

報告

保健師の仕事上の転機に伴う判断のよりどころ — 沖縄県内の行政機関に勤務する保健師を 対象とした質問紙調査 (2006) から —

知念真樹¹⁾ 池田明子²⁾ 金城芳秀²⁾

要 約

背景: 日本では、公衆衛生における看護の役割は、ヘルスケアシステムの変革のため変化してきた。1997年の地域保健法施行後、沖縄県は本島と離島の間で保健師をローテーションさせるシステムを廃止した。

目的: 私たちは、沖縄の保健師が、仕事の転機に直面した際の判断のよりどころを明らかにしようと試みた。また、判断のよりどころと勤務先や年齢などの関係や理想の保健師像はどのように関連するのか明らかにしようと試みた。

方法: 沖縄県と41の県内市町村に属する全保健師 (404人) への郵送調査。判断のよりどころについての質問は、Scheinのキャリアアンカーを参考に9つのうちの8つを作成し、最後のカテゴリーは、それぞれの保健師による自由記載とした。

結果: 郵送法による回収率は61.9% (250/404) であった。

判断のよりどころの割合は、それぞれ、専門分野 (31.2%)、ライフスタイル (30.8%)、社会貢献 (11.2%) であった。この結果は、年齢や性別、勤務先で違いは認められなかった。

理想の保健師タイプについては、社会貢献を判断のよりどころとしている群は、社会貢献タイプの保健師を、またライフスタイルをよりどころとしている群はライフスタイルのバランスをうまくとる保健師を選択していた。一方、専門分野を判断のよりどころとしている群は、それぞれの理想の保健師タイプがほぼ同じ割合であった。このことから、判断のよりどころの「ライフスタイル」「社会貢献」には理想の保健師タイプが反映されていることが示唆された。しかし「専門分野」は、必ずしも理想とする保健師像が反映されているわけではなかった。このことから、「専門分野」を選択した群は、期待される役割と機能に応じて仕事を継続していく上で、理想の保健師タイプと判断のよりどころとしての保健師の専門性との整合性を模索している状況が示唆された。

キーワード: 沖縄県、保健師、仕事の転機、判断のよりどころ

I 緒 言

昭和25年、沖縄県ではGHQ (General Headquarters: 連合国軍最高司令官総司令部) による直接統治のもとで公衆衛生看護婦 (以下、公看) 養成が開始された。当時、結核やマラリア、フィリヤ、性病などの感染症が地域に蔓延する中、医師や看護師等の医療要員や医療施設は極度に不足しており、離島やへき地に至っては、医療は皆無に近い状態であった¹⁾。昭和26年、沖縄の地理的、経済的条件を考慮した最も効率的・効果的活動方法として、離島・へき地の市町村に公看を駐在させる制度が導入された²⁾。このような駐在制は日本本土にも存在したが、高知や香川、和歌山など一部の県を除いて、全て保健所定員外職員あるいは国保保健婦に切り替えられた¹⁾。

昭和47年の本土復帰とともに、公看は保健婦と改称されたが、駐在制は社会的な要請から継続された。昭和50年に那覇市で沖縄県内初の市町村保健師が採用され、以降その人数が順次増加していった。平成9年の地域保健法の制定に伴い保健婦駐在制が廃止されたことにより、市町村保健師の人数が急激に増加した²⁾。

平成10年の地域保健法の施行を皮切りに、平成12年に

介護保険法、平成15年に健康増進法が施行され、これらに対応するために保健師の活動分野はさらに多様化している³⁾。すなわち、保健行政の方向性や、他職種との訪問サービスの分業、連携や調整、企画などといった業務の拡大などにより、保健師の役割や機能は多種多様になっていると指摘されている⁴⁾。例えば、保健所組織が福祉事務所と統合されたことにより、保健所に勤務する保健師は、これまでの一課集中から各課各分野へ配置され、それぞれの部署でその専門性を発揮することが期待されている⁵⁾。

一方、行財政改革、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行われ、小さな政府をめざしてアウトソーシングが促進されており、保健サービスを担ってきた市町村保健師の存在意義や活動の方向性が見えにくくなったと指摘されている⁶⁾。また、沖縄県の離島・へき地の小規模町村では、保健師が2～3年で離職する現状があり、保健師の確保・育成だけでなく、離職対策も重要な課題となっている⁷⁾⁸⁾⁹⁾。このように沖縄県の保健師は、異動や転勤、転職といった仕事の岐路に立った際、厳しい選択を迫られてきたと考えられる。その際、自分が理想とする保健師の役割・機能と現実に求められているものとの間にギャップがあったと考えられる。そのような状況の中で、保健師の判断の

1) 沖縄県南部福祉保健所

2) 沖縄県立看護大学・大学院

決め手となった考え方（よりどころ）が存在したと思われるが、そこに焦点をあてた研究調査は見当たらない。

そこで、本研究の目的は、このようにヘルスケアシステムや法制度、組織体制が変化する中で、沖縄県内の行政機関に働く保健師が、仕事の転機にどのような考え方を判断のよりどころとして選択をしてきたのか。また、その判断のよりどころは、保健師の勤務先や年齢などの属性によって異なるのか。さらに、その判断のよりどころと理想の保健師像はどのように関連するのかを明らかにすることである。

II 用語の操作的定義

判断のよりどころ

本研究で用いる、「判断のよりどころ」は、Scheinのキャリア・アンカーの概念をもとにしている。

Scheinは、キャリア・アンカーを「仕事の経験から育まれた自己イメージであり、どんなに難しい選択を迫られたときでも放棄することがないものである」¹⁰⁾としている。本研究では、保健師をとりまく状況が大きく変化しているなかで、仕事の転機をむかえたとき、保健師自身の判断のよりどころをとらえるために、Scheinのキャリア・アンカーの概念を参考にした。

本研究では、異動・転勤、離職・転職など、自分の人生を左右する仕事の大きな転機にぶつかったとき判断の一番の決め手となった考え方を「判断のよりどころ」と定義する。

III 方法

対象は、沖縄県及び県内市町村に勤務する全保健師（404人）である。調査方法は、郵送法による自記式質問紙調査で、2006年5月29日～同年6月10日の期間に実施した。回収率は、61.9%（250/404）で、分析には、分析項目に未記入等の欠損値がない232人のデータを用いた。なお、本調査に先立って、年齢や勤務先の異なる保健師10人に予備調査を行い、質問紙の表現や構成について修正を加えた。

本研究で用いた「判断のよりどころ」については、Scheinの8つのキャリア・アンカー¹¹⁾を参考に質問項目を作成した（表1参照）。調査にあたっては、回答者が「判断のよりどころ」を決める過程で、選択肢をよく読んで判断してもらうために、9つの考え方が、仕事上の転機に際しての判断に影響を与えたかどうかを個別に答えてもらった。同様に、「理想の保健師タイプ」もキャリア・アンカーから8タイプを導き、9つ目は回答者自身による自由記載とした（表2参照）。

その他、解析に用いた調査項目は、性、年齢、勤務先、離島経験の有無、5年以内の自主離職の予定である。その際、統計解析ソフトウェアにはR（v2.7.1）¹²⁾¹³⁾¹⁴⁾を用い、ノンパラメトリック検定を行った。

倫理的配慮としては、個人のプライバシー保護のため、質問紙調査は無記名で実施した。調査に際し、調査用紙に研究の趣旨説明文を添付し、調査用紙の返信をもって調査に同意したものとみなした。なお、本研究は沖縄県立看護大学の倫理審査委員会の承認を得て実施した。

表1 判断のよりどころに関する質問紙の抜粋

質問：あなたはこれまで、就職や異動、転職、離職など、自分の人生を左右する仕事の大きな転機にぶつかったとき、下記の考え方があなたの判断に影響をあたえましたか？該当する欄に○を入れてください。

判断の決め手となった考え方(判断のよりどころ)	影響した	影響しなかった
① 自分の得意としている(興味のある)専門分野や職能分野を高めていくことができるかどうか		
② 自分が仕事全体を管理し、リーダーシップを発揮でき、ゆくゆくは昇進できるかどうか		
③ 職場環境や組織に縛られず、自分のやり方、自分のペース、自分の納得する仕事の標準で仕事を進められるか		
④ この職場や組織にいて、安全で確実に考えられ、生活が保障され安定するかどうか		
⑤ 新しい事業や企画などを考えだし、新しい組織を作ったりと、創造的に仕事をすることができるか		
⑥ 住民や地域のために貢献していけるかどうか		
⑦ 自分をたかめる機会があるかどうか。なにか自分が挑戦できることがそこにあるかどうか。		
⑧ 自分のニーズや家族のニーズ、自分の仕事のニーズをうまく統合させ、ライフスタイル全体のバランスがとれるかどうか。		
⑨ その他()		

質問：あなたに影響を与えた考え方の中で、判断の一番の決め手となったもの(判断のよりどころ)は何番の考え方ですか？番号を一つ選んでください。

IV 結果

1. 回答者の属性

有効回答者232人の属性は、勤務先別が、県 (31.5%)、市 (45.7%)、町・村 (12.9%)、特定町村 (9.9%) であり、県と市で全体の7割を占めていた。年齢階級は、20代 (22.0%)、30代 (30.6%)、40代 (26.7%)、50代 (20.7%) とほぼ同じ割合で分布していた。性別は、女性 (92.2%)、男性 (7.8%) となっていた。

2. 勤務先と年齢構成、性別、離島経験の有無、5年以内の自主離職予定

本調査では、勤務先別に各項目の分析を行った。

勤務先別の年齢構成では、県保健師に50代の占める割合が高く (50.7%)、また、特定町村で20代 (34.8%)、30代 (43.5%) の占める割合が高くなっており、有意差が

認められた ($p=0.000$ 、クラスカル・ウォリス検定)。

勤務先と性別でも有意差が認められ ($p=0.01$ 、 χ^2 検定)、町村保健師に男性の占める割合が16.7%と他の勤務先より高くなっていった。

また、離島経験の有無では、県保健師 (82.2%) および特定町村保健師 (73.9%) で他の勤務先よりも有意に高い割合となっていた ($p=0.00$ 、 χ^2 検定)。

勤務先別の5年以内の自主離職予定では、特定町村保健師の30.4%に自主離職の予定があることが明らかになった (有意差なし) (表3)。

3. 理想の保健師タイプ

理想の保健師タイプは、「ライフスタイルのバランスをうまくとる保健師」が勤務先に関係なく最も多くみられた。各勤務先で、次に多く見られた理想の保健師タイ

表2 理想の保健師タイプに関する質問紙の抜粋

質問：あなたが「理想とする保健師」は、どんなタイプですか。該当する欄に○を入れてください。

保健師のタイプ	説明	該当する	該当しない
① エキスパート保健師	自分の専門分野をとことん追求し、その道を究める		
② 全般管理ができる保健師	保健師としての専門性も持ちながら、自分の所属している係や課の方針などを決定する様な責任ある地位につき、業務全般を管理する		
③ 自律・独立タイプの保健師	職場環境や組織に縛られず、自分のやり方、自分のペース、自分の納得する仕事の標準で仕事を進めていく		
④ 保障・安定重視タイプの保健師	自分の勤めている職場が安定しており、生活が確実に保障されていれば、どのような仕事を指示されても、前向きに受け止められる。		
⑤ 起業家的創造性を持つ保健師	新しい事業や企画などを考えだし、新しい組織を作ったりと、創造的に仕事をするのが得意で、ついには自分で起業したりする。		
⑥ 社会貢献タイプの保健師	いつも、住民や地域のために貢献したいと考える。		
⑦ 挑戦することに前向きな保健師	自分を試すような機会(難しい事例や困難な状況)に、前向きに取り組んで克服していくことを得意とし、それに喜びを感じる。		
⑧ ライフスタイルのバランスをうまく取る保健師	自分のニーズや家族のニーズ、自分の仕事のニーズをうまく統合させ、ライフスタイル全体のバランスをとって仕事をしていく。		

質問：理想とする保健師タイプで、あなたの理想に一番近いタイプはどれですか？一つ選んでください。

表3 沖縄県内の行政機関に勤める保健師の勤務先と年齢構成・性別・離島経験の有無・5年以内の自主離職予定

		県		市		町・村		特定町村		P 値
		(N=73)		(N=106)		(N=30)		(N=23)		
		n	(%)	n	(%)	n	(%)	n	(%)	
年齢構成	20代	7	(9.6)	30	(28.3)	6	(20.0)	8	(34.8)	0.000 **2)
	30代	7	(9.6)	39	(36.8)	15	(50.0)	10	(43.5)	
	40代	22	(30.1)	28	(26.4)	8	(26.7)	4	(17.4)	
	50代	37	(50.7)	9	(8.5)	1	(3.3)	1	(4.3)	
性別	男性	1	(1.4)	12	(11.3)	5	(16.7)	0	(0.0)	0.010 **3)
	女性	72	(98.6)	94	(88.7)	25	(83.3)	23	(100.0)	
離島経験の有無	経験なし	13	(17.8)	90	(84.9)	29	(96.7)	6	(26.1)	0.000 **3)
	経験あり	60	(82.2)	16	(15.1)	1	(3.3)	17	(73.9)	
5年以内の自主離職予定	予定なし	63	(86.3)	93	(87.7)	27	(90.0)	16	(69.6)	0.126 ³⁾
	予定あり	10	(13.7)	13	(12.3)	3	(10.0)	7	(30.4)	

1) 特定町村とは、人口1万人未満で県の支援を希望する離島・へき地町村(沖縄県では、伊是名村、伊平屋村、伊江村、国頭村、東村、大宜味村、久米島町、渡嘉敷村、座間味村、粟国村、渡名喜村、南大東村、北大東村、多良間村、竹富町、与那国町)を指す。

2) クラスカル・ウォリス検定

3) χ^2 検定

ブは、県保健師で「社会貢献タイプの保健師」(24.7%)と「全般管理ができる保健師」(13.7%)、市保健師で、「全般管理ができる保健師」(18.9%)と「エキスパート保健師」(14.2%)、町村保健師では「社会貢献タイプの保健師」(20.0%)、「挑戦することに前向きな保健師」(16.7%)、特定町村保健師では、「社会貢献タイプの保健師」及び「エキスパート保健師」(22.7%)となっていた。しかし、勤務先別の理想の保健師タイプにおいて、統計学的に有意な関連はみられなかった(表4)。

4. 判断のよりどころ

判断のよりどころでは、[専門分野](33.2%)を選択した群が最も多く、次いで[ライフスタイル](31.9%)、[社会貢献](10.8%)となっており、この3項目で、全体の約70%を占めていた。なお、[その他]の自由記載欄に示された判断のよりどころの内容は、「キャリアゴールにそっているのか(1人)」、「人間関係(2人)」、未記入(1人)の計4人であった(表5)。

保健師の属性別に判断のよりどころの割合について分析をおこなった。年齢階級別では、20代で[専門分野]

を選ぶ群が比較的多く、30代に[ライフスタイル]を選択する群が比較的多かった。性別では、男性は女性に比べ、[起業家的創造性]が比較的多く見られた。勤務先別では、県に[社会貢献]を選択した群が比較的多かった。離島勤務経験の有無では、経験あり群に[社会貢献]をよりどころとする群が比較的多く見られた。このように何らかの傾向はうかがえたが、性、年齢、勤務先、および離島勤務経験の有無、さらには5年以内の自主離職予定も含め、それぞれの項目での判断のよりどころの割合には統計学的に有意な関連はみられなかった(表6)。

5. 判断のよりどころと理想の保健師タイプ

判断のよりどころと理想の保健師タイプの間には統計学的に有意な関連がみられた(P=0.001、クラスカル・ウォリス検定)。すなわち、[専門分野]を判断のよりどころとする群では、どの理想の保健師タイプもほぼ同じ割合で存在していたが、[ライフスタイル]を判断のよりどころとする群では、「ライフスタイルのバランスをうまく取る保健師」を選んでいる群が51.4%を占め、[社会貢献]を判断のよりどころとする群では、「社会貢献タイ

表4 沖縄県内の行政機関に勤める保健師の勤務先別理想の保健師タイプ

	県 (N=73)		市 (N=106)		町・村 (N=30)		特定町村 (N=23)		全体 (N=231)		P 値 ¹⁾
	n	(%)	n	(%)	n	(%)	n	(%)	n	(%)	
ライフスタイルのバランスをうまくとる保健師	21	(28.8)	30	(28.3)	10	(33.3)	6	(27.3)	67	(29.0)	0.616
社会貢献タイプの保健師	18	(24.7)	13	(12.3)	6	(20.0)	5	(22.7)	42	(18.2)	
全般管理ができる保健師	10	(13.7)	20	(18.9)	3	(10.0)	0	(0.0)	33	(14.3)	
エキスパート保健師	4	(5.5)	15	(14.2)	4	(13.3)	5	(22.7)	28	(12.1)	
挑戦することに前向きな保健師	7	(9.6)	13	(12.3)	5	(16.7)	3	(13.6)	28	(12.1)	
起業家的創造性を持つ保健師	7	(9.6)	10	(9.4)	1	(3.3)	2	(9.1)	20	(8.7)	
保障・安定重視タイプの保健師	3	(4.1)	3	(2.8)	1	(3.3)	0	(0.0)	7	(3.0)	
自律・独立タイプの保健師	3	(4.1)	2	(1.9)	0	(0.0)	1	(4.5)	6	(2.6)	

1) クラスカル・ウォリス検定

表5 沖縄県内の行政機関に勤める保健師の判断のよりどころ

質問	略語	N	(%)
① 自分の得意としている(興味のある)専門分野や職能分野を高めていくことができるかどうか	[専門分野]	77	(33.2)
⑧ 自分のニーズや家族のニーズ、自分の仕事のニーズをうまく統合させ、ライフスタイル全体のバランスがとれるかどうか	[ライフスタイル]	74	(31.9)
⑥ 住民や地域のために貢献していけるかどうか	[社会貢献]	25	(10.8)
④ この職場や組織にいて、安全で確実と考えられ、生活が保障され安定するかどうか	[保障・安定]	16	(6.9)
⑦ 自分をたかめる機会があるかどうか。なにか自分が挑戦できることがそこにあるかどうか	[挑戦]	16	(6.9)
③ 職場環境や組織に縛られず、自分のやり方、自分のペース、自分の納得する仕事の標準で仕事を進められるか	[自律・独立]	11	(4.7)
⑤ 新しい事業や企画などを考えだし、新しい組織を作ったりと、創造的に仕事をすることができるか	[起業家的創造性]	9	(3.9)
② 自分が仕事全体を管理し、リーダーシップを発揮でき、ゆくゆくは昇進できるかどうか	[全般管理]	0	(0.0)
⑨ その他()	[その他]	4	(1.7)

プの保健師」を選んでいる群が60%を占めていた(表7および図1)。

V 考察

1. 沖縄県内の行政機関に勤務する保健師の現状

本調査結果から、沖縄県の行政に働く保健師の年齢構成では、県保健師で50代の占める割合が高いという現状が明らかになった。沖縄県福祉保健部¹⁵⁾によれば、県保健師の人数は減少していることから、退職に比べて採用が少ないことが考えられ、今回の結果にもそれが反映されていた。一方で、特定町村では、20-30代の保健師の占める割合が高くなっていった。県によると、離島・へき地は、新卒保健師が、1人あるいは2人で勤務している

所が多い⁹⁾という報告があり、今回の結果もそれを裏付けるものであった。

調査結果では、保健師全体に占める男性保健師の割合は7.8%を占め、全国の割合1.47% (厚生労働省大臣官房統計情報部)¹⁶⁾に比べて高率であり、勤務先別では特に市や町・村での比率が高かった。沖縄県は、約半世紀にわたり駐在保健婦制度が存在したため、他府県に比べ市町村保健師の採用が遅い。沖縄県²⁾によると、昭和50年ごろから採用が始まり、平成3年ごろから採用人数の伸びが大きくなり始めている。男性保健師の国家資格が認められたのは、平成6年からであり、市町村での保健師の採用がのび始めた時期と重なることも、男性保健師の割合が全国より高く、市や町・村に多いことに影響し

表6 沖縄県内の行政機関に勤める保健師の年齢構成、性別、勤務先、離島経験の有無、5年以内の自主離職予定別の判断のよりどころ

	専門分野 (N=77)		ライフスタイル (N=74)		社会貢献 (N=25)		挑戦 (N=16)		保障・安定 (N=16)		自律・独立 (N=11)		起業家的創造性 (N=9)		その他 (N=4)		P 値
	n	(%)	n	(%)	n	(%)	n	(%)	n	(%)	n	(%)	n	(%)	n	(%)	
年齢構成	20代	19 (37.3)	14 (27.5)	2 (3.9)	4 (7.8)	4 (7.8)	3 (5.9)	2 (11.1)	3 (16.7)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0.997 ¹⁾
	30代	21 (29.6)	26 (36.6)	8 (11.3)	6 (8.5)	5 (7.0)	1 (1.4)	4 (5.6)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	
	40代	20 (32.3)	20 (32.3)	9 (14.5)	3 (4.8)	5 (8.1)	4 (6.5)	1 (1.6)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	
	50代	17 (35.4)	14 (29.2)	6 (12.5)	3 (6.2)	2 (4.2)	3 (6.2)	2 (4.2)	2 (4.2)	2 (4.2)	2 (4.2)	2 (4.2)	1 (2.1)	1 (2.1)	1 (2.1)	1 (2.1)	
性別	男性	4 (22.2)	4 (22.2)	2 (11.1)	2 (11.1)	1 (5.6)	2 (11.1)	3 (16.7)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0.051 ²⁾
	女性	73 (34.1)	70 (32.7)	23 (10.7)	14 (6.5)	15 (7.0)	9 (4.2)	6 (2.8)	4 (1.9)	4 (1.9)	4 (1.9)	4 (1.9)	4 (1.9)	4 (1.9)	4 (1.9)	4 (1.9)	
勤務先	県	22 (30.1)	25 (34.2)	12 (16.4)	4 (5.5)	3 (4.1)	4 (5.5)	2 (2.7)	1 (1.4)	1 (1.4)	1 (1.4)	1 (1.4)	1 (1.4)	1 (1.4)	1 (1.4)	1 (1.4)	0.764 ¹⁾
	市	38 (35.8)	32 (30.2)	7 (6.6)	7 (6.6)	10 (9.4)	5 (4.7)	6 (5.7)	1 (0.9)	1 (0.9)	1 (0.9)	1 (0.9)	1 (0.9)	1 (0.9)	1 (0.9)	1 (0.9)	
	町・村	7 (23.3)	11 (36.7)	4 (13.3)	3 (10.0)	3 (10.0)	2 (6.7)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	
	特定町村	10 (43.5)	6 (26.1)	2 (8.7)	2 (8.7)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (4.3)	2 (8.7)	2 (8.7)	2 (8.7)	2 (8.7)	2 (8.7)	2 (8.7)	2 (8.7)	2 (8.7)	
離島経験の有無	経験なし	49 (35.5)	44 (31.9)	12 (8.7)	7 (5.1)	12 (8.7)	7 (5.1)	5 (3.6)	2 (1.4)	2 (1.4)	2 (1.4)	2 (1.4)	2 (1.4)	2 (1.4)	2 (1.4)	2 (1.4)	0.428 ²⁾
	経験あり	28 (29.8)	30 (31.9)	13 (13.8)	9 (9.6)	4 (4.3)	4 (4.3)	4 (4.3)	4 (4.3)	4 (4.3)	4 (4.3)	4 (4.3)	4 (4.3)	4 (4.3)	4 (4.3)	4 (4.3)	
5年以内の自主離職予定	予定なし	64 (32.2)	63 (31.7)	25 (12.6)	13 (6.5)	16 (8.0)	8 (4.0)	8 (4.0)	2 (1.0)	2 (1.0)	2 (1.0)	2 (1.0)	2 (1.0)	2 (1.0)	2 (1.0)	2 (1.0)	0.566 ²⁾
	予定あり	13 (39.4)	11 (33.3)	0 (0.0)	3 (9.1)	0 (0.0)	3 (9.1)	1 (3.0)	2 (6.1)	2 (6.1)	2 (6.1)	2 (6.1)	2 (6.1)	2 (6.1)	2 (6.1)	2 (6.1)	

1) クラスカル・ウォリス検定 2) x²検定

表7 沖縄県内の行政機関に勤務する保健師の判断のよりどころ別理想の保健師タイプ

	エキスパート保健師	ライフスタイルのバランスをうまくとる保健師	社会貢献タイプの保健師	全般管理ができる保健師	挑戦することに前向きな保健師	他の理想の保健師タイプ	P値 ¹⁾
	n (%)	n (%)	n (%)	n (%)	n (%)	n (%)	
専門分野	12 (15.6)	13 (16.9)	14 (18.2)	12 (15.6)	11 (14.3)	15 (19.5)	0.001 **
ライフスタイル	5 (6.8)	38 (51.4)	8 (10.8)	9 (12.2)	8 (10.8)	6 (8.1)	
社会貢献	1 (4.0)	4 (16.0)	15 (60.0)	1 (4.0)	2 (8.0)	2 (8.0)	
他の判断のよりどころ	10 (17.9)	12 (21.4)	5 (8.9)	11 (19.6)	7 (12.5)	11 (19.6)	

1) クラスカル・ウォリス検定

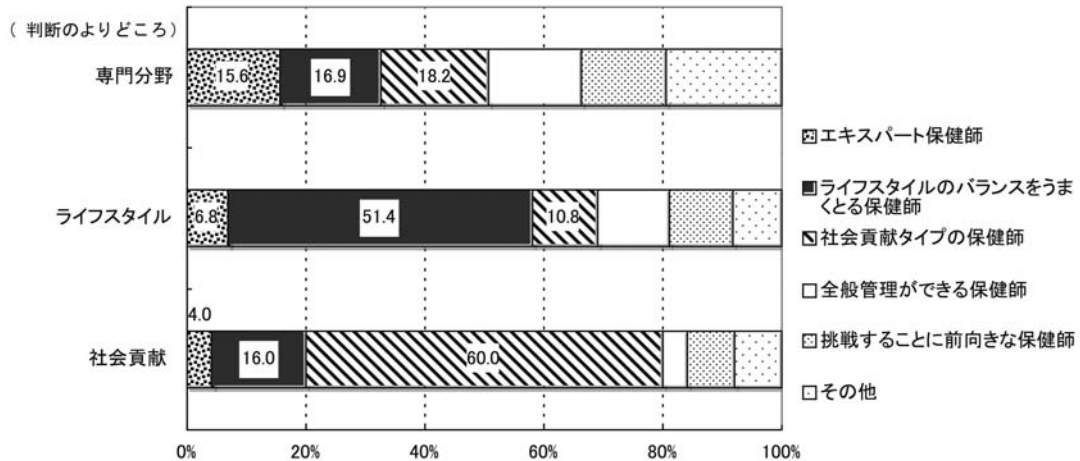


図1 沖縄県内の行政機関に勤務する保健師の判断のよりどころ別理想の保健師タイプ

ていると考えられる。

また調査結果では、離島勤務経験のある群が、県保健師および特定町村保健師に高い割合を占めていた。県保健師の年齢構成みると50代が過半数を占めており、保健婦駐在制で離島町村に勤務していた保健師が多いことが反映されていると考えられる。また、特定町村保健師は、現在の勤務地に離島を含んでいるため、離島勤務経験の割合が高くなっていると考えられる。

今回の調査結果から有意な差は認められなかったものの、特定町村保健師に5年以内の自主離職予定がある群が30.4%を占めていた。沖縄県福祉保健部の報告⁹⁾でも、離島・へき地町村は、新卒保健師が、1人あるいは2人で勤務している所が多く、平成16年までに退職した保健師の85%が3年以内に退職していることが明らかになっている。

2. 理想の保健師タイプと勤務先の関係

本研究の結果より、勤務先に関係なく最も多く見られた理想の保健師タイプは、「ライフスタイルのバランスをうまく取る保健師」であった。厚生労働省の平成19年度版労働経済の分析¹⁷⁾のデータよれば、「仕事・学業・学習研究」と「家事・育児」について、日本の男性と女性で比較をすると、「仕事・学業・学習研究」と「家事、介護・看護、育児、買い物」の合計は、男性(9.43時間)女性(9.37時間)であり、男性は、「家事、介護・看護、育児、買い物」は短く仕事中心の生活である一方、女性では「仕事・学業・学習研究」は男性より短いものの、その分「家事、介護・看護、育児、買い物」の占める時間が多くなっていた。この報告は、就業している女性は、就業している男性に比べ、家庭にかかる時間が長い現状を示している。今回分析を行った対象者は女性が90%以上を占めており、このような対象の特徴が「ライフスタイルのバランスをうまくとる保健師」の選択の多さに影響していると考えられる。

3. 沖縄県内の行政機関に勤務する保健師の判断のよりどころ

本研究で判断のよりどころを捉えるために参考にした、Scheinのキャリア・アンカー¹⁰⁾とは、「自分の才能や能力、動機、価値観などに関する自己イメージで、どんなに難しい選択を迫られたときでも放棄することがないものであり、それが確立するまでにはある程度の仕事経験が必要だ」と言われている。また、「たとえ転機の際に、家族状況や経済環境などの外部の制約で選択される優先順位が変わったとしても、多くの場合はそれが取り除かれるとキャリア・アンカーである自己イメージを実現していく¹¹⁾とされている。

表5に示したように、判断のよりどころとして[専門分野]を選択する群が最も多かった。このことは、小野¹⁸⁾のいう看護師のキャリア発達と同様に、保健師につ

いても仕事に前向きに対峙し、やりがいを仕事の中に見出して働き続けるためには、自分の仕事の専門性に誇りを持つことが必要である。そのため、岐路に立った際の判断のよりどころもおおのずと専門性を志向するのではないかと考えられる。保健師の専門性については、いくつかの先行研究が行われている。大倉ら¹⁹⁾の報告によると、行政機関で働く経験年数1～2年目の保健師は、訪問や健診などの対人保健業務にいる時に初めて、保健師としての自覚が始まっている。また、佐伯ら²⁰⁾の報告によると、行政機関に働く保健師の専門職務遂行能力の発達について、個人家族支援、方法としての集団支援、地域活動、施策化、管理教育の5つにカテゴリー分けをし、経験年数群別の比較を行った結果、個人家族支援や集団支援といった対人支援能力は、経験年数が1～10年の間に急激に発達している。これらの報告から、20代の保健師が考える保健師の専門性とは、主として対人支援に関係する技術や能力を意味するのではないかと推察された。一方、中堅期では、保健師の専門職務遂行能力において、地域活動や施策化、管理教育、ベテラン期では施策化や管理教育の発達がみられたとの報告²⁰⁾があり、中堅期やベテラン期の保健師は、期待される役割や仕事の内容が広がってきていることが伺われる。このことから、30代以降の保健師が考える保健師の専門性は、20代のそれとは異なる可能性が示唆された。

判断のよりどころとして次の選択の多かったのは「ライフスタイル」である。「ライフスタイル」に相当するScheinのキャリア・アンカーは、「生活様式」であり、これは女性に見られたとされている¹¹⁾。また、平成20年度版の看護白書²¹⁾によると、看護職が職場や働き方を選ぶ上で最も重視していることを尋ねた調査の結果、年齢層があがるにつれて、結婚や子育てなどの女性のライフイベントに対応して「家庭生活と両立できる」が増えているとの報告があった。

判断のよりどころとして3番目に選択の多かったのは[社会貢献]である。この群では離島勤務経験のある割合と県保健師の占める割合が比較的高く、これまでに保健婦駐在制を経験した保健師が多く含まれることが考えられた。また、年齢も30代から50代の保健師の割合が20代よりも多かったことから、駐在保健婦と一緒に仕事をしたことのある市町村保健師も多く含まれていると考えられる。駐在保健婦は、かつて無医地区で住民の命と生活を守るために、使命感に燃え、昼夜を問わず活動し、住民から大きな信頼を得ていた¹¹⁾。このことから、自分が駐在保健婦として実際に活躍した経験や、駐在保健婦と共に保健活動を行った経験が、[社会貢献]という選択の背景にあると考えられる。

判断のよりどころの全体的な傾向としては、「専門分野」「ライフスタイル」「社会貢献」が全体の7割を占めている一方、「全般管理」は選択されなかった。沖縄県内では、琉球大学医学部保健学科地域看護学教室が、平

成15年に県内の行政機関に勤める全保健師を対象に、平野の開発した26の項目の質問表を用いてキャリア志向の調査を実施している²²⁾。その調査からは、沖縄県内の保健師のキャリア志向として専門能力や安定志向が高く、管理能力への志向は低いという結果がでていた。また、大倉ほか²³⁾の行政分野で働く経験年数10年以上の保健師を対象としたキャリア志向についての質的調査では5つのカテゴリーが抽出されていた。そのなかで、保健師のキャリア志向としての【ジェネラルな実践家としての保健師】はScheinの「奉仕・社会貢献」と、【社会的に承認される専門性】は「専門・職能的能力」と、【安定を基盤とした仕事と私生活の活性化】は「生活様式」や「安定・保障」と類似していたとの報告があった。

本調査結果で判断のよりどころとして選択されていた項目とこれらの先行研究の結果は類似していることから、「専門分野」や「ライフスタイル」「社会貢献」という判断のよりどころには、保健師としてのキャリア志向も反映されていることが示唆された。

4. 判断のよりどころと理想の保健師タイプとの関連

判断のよりどころは、自分が岐路に立ったとき、その判断に最も影響をあたえ考え方であり、一方、理想の保健師タイプは、同じ職種の先輩などの役割モデルや個人の仕事観、まわりから求められている役割などから、自分がこうありたいという理想を反映していると考えられる。

判断のよりどころとして「ライフスタイル」を選択した群では、「ライフスタイルのバランスをうまく取る保健師」が、「社会貢献」では、「社会貢献タイプの保健師」がそれぞれ半数以上を占めていた。このことから、判断のよりどころとしての「ライフスタイル」や「社会貢献」には、自分の理想とする保健師像が反映されていると考えられた。

一方、判断のよりどころとして「専門分野」を選択した群では、理想の保健師タイプが「エキスパート保健師」に偏ることなく、どれもほぼ同じ割合で存在していたことから、この群には、必ずしも理想とする保健師像が反映されているわけではないことが示唆された。平成9年以降の法制度の変化や駐在制の廃止、職場環境の変化などにより、保健師に求められる役割も変化し多様化してきていることは既に報告されている³⁾⁵⁾。これらのことから、「専門分野」を判断のよりどころとして選択した群は、期待される役割と機能の変化に対応しながら、理想の保健師タイプと保健師の専門性との整合性を模索している状況が示唆された。

VI 研究の限界と今後の課題

本研究では、経験の浅い保健師や新人も対象としているため、ある程度の職業継続を前提とするScheinのキャリア・アンカーの概念をそのまま当てはめることはでき

なかった。そこで本調査にあたっては、Scheinのキャリア・アンカーを参考に「判断のよりどころ」の質問項目を独自に作成した。その選択肢は、あえてシンプルな問いかけと選択肢の数により個人の考え方の幅が捉えられるような設問を工夫した。そのため、質問項目や各選択肢の捉え方については、回答者の主観に影響されやすかったと考えられる。

また、本調査は、現在勤務を続けている保健師を対象としており、調査までに離職した保健師は含まれていない。そのため、平成9年以降の変化が、保健師の仕事の転機に伴う判断のよりどころに及ぼした影響についての情報が十分に得られていない可能性は否定できない。

今後の課題としては、沖縄県の保健師が昨今の変化にどう対応してきたか把握するために、退職者も含めた特徴的な対象への質的な研究が必要である。また、年齢別の判断のよりどころの質的な違いについても合わせて検討が必要である。

VII 結論

- 1 沖縄県内の行政機関に勤務する保健師が、仕事の転機に直面したときの判断のよりどころとしては、性、年齢、勤務先などに関係なく、「専門分野」、「ライフスタイル」、「社会貢献」が多く選択されていた。
- 2 判断のよりどころとして「専門分野」を選択した群は、年齢階級により専門性のとらえ方が異なる可能性が示唆された。また、判断のよりどころとして「ライフスタイル」を選んだ群は、女性が多くを占める集団の特徴としてのライフイベントの影響も考えられた。「社会貢献」をよりどころとして選択した群は、過去に経験した保健婦駐在制の影響を受けていることが推察された。
- 3 判断のよりどころと理想の保健師タイプの関係では、判断のよりどころとして「ライフスタイル」と「社会貢献」を選択した群は、その選択に理想の保健師タイプが反映されていることが示唆された。一方、「専門分野」を選択した群については、必ずしも理想とする保健師像が反映されているわけではなかった。このことから、「専門分野」を選択した群は、期待される役割と機能に応じて仕事を継続していく上で、理想の保健師タイプと判断のよりどころとしての保健師の専門性との整合性を模索している状況が示唆された。

VIII 謝辞

本研究に快く協力していただいた沖縄県並びに市町村保健師の皆様へ深く感謝いたします。

本研究は平成18年度沖縄県立看護大学大学院保健看護学研究科の博士論文の一部に加筆・修正したものであり、一部は第71回民族衛生学会において報告した。

文献

- 1) 大嶺千枝子 (2001)：占領期に行われた保健婦駐在の制度比較に関する史的考察，沖縄県立看護大学紀要, 2, 108-116
- 2) 沖縄県 (1998)：人々の暮らしと共に45年 ～沖縄の駐在保健婦活動～, 37-307, 沖縄県 (沖縄)
- 3) 平野かよ子 (2000)：これからの公衆衛生看護のあり方, 公衆衛生研究, 49 (2), 116-124
- 4) 野村陽子 (2000)：行政からの公衆衛生看護への期待, 公衆衛生研究, 49 (2), 125-131
- 5) 小野光子 (2004)：保健師の歩み 21世紀に受け継がれた保健師活動, 公衆衛生, 68 (4), 260-264
- 6) 野村陽子 (2004)：市町村保健師をめぐる議論, 公衆衛生, 68 (5), 336-339
- 7) 平良健康 (1997)：離島等小規模町村の保健婦の確保定着及び資質の向上に関する研究 (沖縄県 (1998)：人々の暮らしと共に45年), 427-438, 沖縄県 (沖縄)
- 8) 金城マサ子 (1998)：離島・小規模町村における保健婦の人材確保・定着に関する研究 (田中 (1998)：地域保健における保健婦等の活動に関する研究－平成9年厚生科学研究報告書), 1-36
- 9) 沖縄県健康増進課 (2004)：特定町村人材確保・資質向上に関する調査結果概要, 平成16年度 沖縄県保健師等人材確保推進委員会 資料5
- 10) Schein.E: Career Dynamics Matching Individual and Organization Needs (1978)/二村敏子, 三善勝代訳 (1991)：キャリア・ダイナミクス キャリアとは, 生涯を通しての人間の生き方・表現である。白桃書房 (東京)
- 11) Schein E: Career Anchors Discovering Your Real Values (1990)/金井壽宏訳 (2003)：キャリア・アンカー 自分のほんとうの価値を発見しよう, 白桃書房 (東京)
- 12) Rによる統計処理：<http://aoki2.si.gunma-u.ac.jp/R/> (2009年11月10日最終確認)
- 13) 岡田昌史 (2006)：The R Book データ解析環境Rの活用事例集 (第3刷), 九天社 (東京)
- 14) 舟尾暢男 (2005)：The R Tips データ解析環境Rの基本技・グラフィックス活用集, 九天社 (東京)
- 15) 沖縄県福祉保健部 (2008)：福祉保健行政の概要, 262, 沖縄県福祉保健部 (沖縄)
- 16) 厚生労働省大臣官房統計情報部 (2008)：衛生行政報告例 (平成18年度), 第84表-1, 84表-2, <http://www.e-stat.go.jp/SG1/estat/List.do?lid=000001046514>, (2009年11月23日現在)
- 17) 厚生労働省 (2007)：平成19年度版 労働経済の分析 <http://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/roudou/07/dl/02-03.pdf>, (2009年11月18日現在)
- 18) 小野公一 (2000)：メンターとは何か, 看護展望, 25 (5), 576-579
- 19) 大倉美佳, 佐伯和子, 大野昌美ほか (2005)：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 (21), 31-37
- 20) 佐伯和子, 和泉比佐子, 宇座美代子ほか (2004)：行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
- 21) 日本看護協会 (2008)：平成20年版 看護白書, 日本看護協会出版会 (東京)
- 22) 琉球大学医学部保健学科地域看護学 (2005)：保健師のキャリア発達に関する調査報告書 (沖縄県版), 沖縄県, 琉球大学医学部保健学科地域看護学
- 23) 大倉美香, 佐伯和子, 表志津子ほか (2006)：行政分野で働く保健師のキャリア志向に関する質的研究, 北陸公衆衛生学会誌, 32 (4), 67-72

Decision making grounds of public health nurses. — From a questionnaire survey (2006) as Public Health Nurses Employed by Local Government Agencies in Okinawa —

Maki Chinen¹⁾ Akiko Ikeda²⁾ Yoshihide Kinjo²⁾

Abstract

Background: After the community health law established in 1997, Okinawa prefecture stopped the rotation system on public health nurse (PHN) between the mainland of Okinawa and its surrounding remote or isolated areas.

Objective: This study tries to clarify the decision making grounds of the PHNs in Okinawa when they faced the job turning points. Furthermore, try to figure out the relationship between the decision making grounds and sex, age, place of employment and ideal PHN types.

Subjects: Subjects were all PHNs (404 nurses) belong to the Okinawa Prefectural Government or 41 municipalities in Okinawa.

Design: The mail survey was made for those subjects. This questionnaire on decision making grounds (9 categories), 8 categories was referred to the concept of Career Anchor developed by Schein, E. and last category as a free description added by respective PHNs.

Results: Recovery percentage was 61.9% (250/404) from this mail survey. Decision making grounds selected frequently were 'Specialty (31.2%)', 'Lifestyle (30.8%)' and 'Contribution to community (11.2%)' respectively. This result was not significantly changed by age, sex and workplace of PHNs. With regard to the ideal PHN type, 'Contribution to community' was selected by 'Contribution to community' from the decision making ground, and also 'Life balance' was selected by 'Life style'. On the contrary, 'Specialty' was corresponding to several types of ideal PHN almost equally.

Conclusion: These results suggested that the decision making grounds 'Lifestyle' and 'Contribution to community' are reflected their ideal PHN type, but 'Specialty' is not necessarily so. Therefore, it suggest that PHNs who chose 'Specialty' seek the consistency of decision making grounds and ideal PHN type, because PHNs keep go on their job to deal with the expected role and function.

Key word: Okinawa, Public Health Nurse, Job turning point, Decision making grounds

1) Okinawa prefectural Nanbu Regional Public health and welfare center

2) Okinawa Prefectural Collage of Nursing