

専門職アイデンティティ概念の整理

—— ソーシャルワーカーの専門職アイデンティティ形成に向けて

大谷京子

要旨

ソーシャルワーカーにとって、専門職アイデンティティ形成は極めて重要であるが、それが困難な環境に置かれている。本論では、ソーシャルワーカーの専門職アイデンティティに焦点を絞り、それがどのように語られているのか、概念を整理し、その形成のための教育訓練について提示する。

ソーシャルワーカーの専門職アイデンティティは、①専門職集団が共有するアイデンティティ、②個人の中に統合された社会的アイデンティティの一つとしての専門職アイデンティティ、さらにはそれに対する自己認識、③個人の中にそのアイデンティティを内在化させるプロセスという3つの意味で使用されていた。

③のプロセスに注目した専門職アイデンティティ形成のための取り組みとして、養成課程では、「非公式カリキュラム」の土壌づくり、専門職アイデンティティを省察し表明する機会の提供など5点、現任者に対しては、専門職集団との日常的な交流の場の提供、ソーシャルワーカーによるスーパービジョンの提供など4点を提示した。

キーワード：専門職アイデンティティ、ソーシャルワーカー、
専門職アイデンティティ形成、概念整理、専門職教育・訓練

はじめに

「ソーシャルワーカーに固有性なんかない。そんな主張をすれば、隙間から漏れる人が出てしまう。ニーズに合わせて動くのが私たちだから」と、専門性を問うインタビューで、あるベテランソーシャルワーカーが答えた。Oliver (2013) も、ソーシャルワークの固有性は、境界を設定できないところにあると主張している。そうであればこそ、ソーシャルワーカーをソーシャルワーカーたらしめる、専門職アイデンティティの確立は重要になるはずである。

専門職アイデンティティは、職業的成熟の獲得、バーンアウトにも関連し（佐々木・針生

2006), ストレス耐性と相関する(前田 2009) ことも明らかにされている。ソーシャルワークの価値を実現・実行するための礎(北島他 2002) であり、専門職アイデンティティの共有はソーシャルワーカーの発展を促進する原動力(高良 1998) である。アイデンティティの一部である中核的信念は、何を真実として受け入れるか、世界をどう見るかに影響を与えるフィルター機能を持ち、知識の形成を左右する。同じ経験をしても、信念が異なれば反応は異なる(松尾 2006)。そうであるならば、「自由裁量」と「創意工夫」を実践の特徴とし、実践方法をマニュアル化しにくいソーシャルワークにとって、専門職アイデンティティの共有は必要(渡部 2015) である。さらに個人的性質を使い、感情労働が期待されるため、アイデンティティ形成は重要(Wood 2016) だろう。多職種との連携、協働のためにも、それぞれのチームメンバーがしっかりしたアイデンティティを保持する(野中 2007) ことが求められる。

しかし、ソーシャルワーカーの専門職アイデンティティは多職種に比べて未成熟だという調査結果もある(Adams et. al 2006)。エコロジカルやシステム論、環境の中の人というアプローチは共有できても、基礎学問も不明確で、思考形式の共通性・一貫性が見いだせず(北川他 2005)、多職種にも通用する、アイデンティティを強化する術を持ち合わせていない(Oliver 2013)。認知のなさ、実践テリトリーの不明確さ、組織におけるリーダーではなく受け身の役割、知識体系のあいまいさなど、「固有の場所」を持たない(Beddoe 2011)。ソーシャルワーカーは、孤独で役割葛藤を招くような状況に置かれている(Karpetis 2014)。

日本では、社会福祉士には他職から資格取得するものもあり、ソーシャルワークにアイデンティティを持たずにソーシャルワークを実行する専門職が輩出されている(米本 2000)。秋山(2007) は 25 年間の経年調査の結果、日本のソーシャルワーカーは、職務内容の煩雑さによってアイデンティティの確立が困難になっていると報告している。資格も分断され、多様な実践現場で多様な職名を用い、周囲からの異なる役割期待を受け、多様な業務を展開するソーシャルワーカーにとって、自らをソーシャルワーカーとして自覚することも、さらには専門職アイデンティティを内在化させることも困難である。ソーシャルワーカーは自分の拠点が不明確なまま、他領域からの越境にさらされている(岩本 2015)。

ソーシャルワーカーたちは、ソーシャルワークの中核価値を反映しない組織で勤務し、資源も支援もない中で即戦力として求められ、そこでの役割帰属を期待されながらアイデンティティを形成しなければいけない(Moorhead, et al. 2019; Moorhead, et al. 2016)。実践現場の文脈も、新自由主義に大いに影響され、業務量の増加、実践評価や費用効率が強調されるようになり、とりもなおさずこうした背景は専門職アイデンティティに影響している(Sansfaçon & Crête 2016)。だからこそ、学生の専門職アイデンティティ形成は、教育が共通して目指すところ(Oliver 2013) であり、専門職全体で定期的に議論することは、環境に即応するよう変化する専門職として望ましい(Gibelman 1999)。

アイデンティティについては膨大な研究蓄積があるが、コンセンサスは得られていない(Mackay & Zufferey 2015)。「専門職アイデンティティ」にも多くの先行研究があるが、多くの

異なる概念を伝えている。Wiles (2017b: 2013) も、専門職アイデンティティについて相当レビューしたが、概念は多様で理解は困難であると告白している。Tredeら (2012) も、PerryとEriksonの発達理論、Giddensの構造化理論、Foucaultの力関係と自己技術の理論、Hoferの個人的認識論と、Engestromの活動理論など、多様な理論が専門職アイデンティティの基礎として用いられ、考察手段として学習理論、省察実践、社会構成主義などが登場しているが、研究者の間でもほとんど同意されていない、発展の遅れた領域だとしている。

そこで本論では、そもそもソーシャルワーカーの専門職アイデンティティがどのように語られているか整理し、その形成をどのように教育訓練できるのか、先行研究レビューを通して提示する。

1. アイデンティティ論における専門職アイデンティティの位置づけ

アイデンティティの原義は、「同じであること」「一致していること」であり、その中核は、「自己とは何か」「正真正銘の自分とはどのような人間なのか」という自己意識である（岡本2007: 24）。プラトン流に言えば、アイデンティティ・同一性は、存在が存在であるための条件であり、自己を他者と同一視するという意味と、自分は自分だという一貫性の意味とがある（Mandell 2007）。したがって、ある存在の一貫した自己であるといえる性質を指す場合と、自己ともう一つの存在の関係を記述する場合とがあるという。

Goffman (=2003) は、個人的アイデンティティ、社会的アイデンティティ、自我アイデンティティを区別した。個人的アイデンティティとは、特定の個人が他者から区別される、ユニークな個人の固有の位置に関する知識である。〈決定的な標識〉や〈アイデンティティ・ペグ〉という表象と、特定個人に帰属されるようになる生活史上の諸事件の組み合わせ（Goffman =2003:102）を示すとした。社会的アイデンティティとは、ある人を他者がある社会的カテゴリーの一員と同定すること、ある人と社会的カテゴリーを結び付けることをさす（南1998）。自我アイデンティティとは、個人が多様な社会的経験を経た結果、獲得するに至った自己の状況、自己の持続性、性格などについての主観的な感じ（Goffman=2003:179）であるとした。ゴフマンは前2者を、他人が抱く様々な関心、さまざまな定義の一部であり、個人が自覚しなくても存在するものとし、後者を個人の主観的なものとした。

またHogg & Dominic (=1995) は、自己概念を個人的アイデンティティと社会的アイデンティティという2つの下位体系に分けられるとした。前者は、年を取るにつれて発達する自己感覚、自己記述である。後者は、集団やカテゴリーの成員から派生する自己記述である。アイデンティティは両者を両極とする連続体をなしていて、社会的・個人的同一化のどちらが現れ、主観的に認知するかによって、行動内容が決定されるとした。したがって社会的状況下では、社会的アイデンティティの方が個人的アイデンティティよりも顕現する（Hogg & Dominic=1995）と主張している。

一方で、認知的、社会的、情緒的能力が統合する一生続くプロセス (Kalet et al. 2017) という説もある。「自分とは何者か」という自己への問いは、自分がそれまでと異質の世界にさらされるときに意識させられる。それまでのアイデンティティでは安定した自己を維持できない事態が起こる度に、アイデンティティは変容し発達し続ける (岡本 1997) という。

本論では、自己概念としての専門職アイデンティティを中心に議論するため、Hoggs & Dominic による個人的アイデンティティと社会的アイデンティティ概念の枠組みと、成長プロセスだとする考え方について整理したうえで、専門職アイデンティティの概要を把握する。

(1) 個人的アイデンティティと社会的アイデンティティ

個人的アイデンティティを持つという意識的な感覚は、Erikson (=2017) によると、時間・空間の中での自分の存在の自己斉一性と連続性の知覚と、それを他者が認めてくれていることを知覚することである。帰属性を特徴とし、「自分であること」、他者の中で自分が独自の存在であることを認め、過去から未来の中で一貫した自分らしさの感覚を維持できている状態を示す (岡本 1999)。①「個人的な同一性の意識的感覚」であり、②「個人的な性格の連続性を求める無意識的な志向」であり、③「自我総合の無言の働きに対する一つの基準」、④「特定の集団の理想と同一性との内的な一致 (連帯) の維持」と説明される (鑑他 2014)。エリクソンによれば、アイデンティティとは、他者への同一化群をまとめたおすことによって得られる一つのゲシュタルト (部分の寄せ集めを超えた独自の全体性) であり、つまりアイデンティティの問題は、はじめから社会的条件と不可分の関係にある (鑑他 2014)。

一方の、社会的アイデンティティは、「ある個人の感情のおよび価値的な意味づけを伴う自分が、ある社会集団に所属しているという知識」(Hogg & Abrams=1995; 6) である。社会的アイデンティティ理論は、ヘンリー・タジフェルから始まった (Hogg=1994)。社会は、国家、民族、階級、職業、性、宗教など、多様な社会的カテゴリーによって成立している。人は、他者と同様自分のこともカテゴリー化すると考えられている。集団への所属によって自己のカテゴリー化がなされる。さらに、他との比較で、内集団についての肯定的ステレオタイプを獲得維持しようとする。自己と他の内集団成員との類似性を強化し、内集団を肯定的に捉え、自己と外集団成員との差異を強調する。社会的アイデンティティは、自尊心の重要な源泉でもある。自己のカテゴリー化は、共有された信念・態度・行動・様相といった集団の属性によって自らに色を付け、またその属性が自分に反映されるためにますます重要になる (Hogg & Abrams=1995)。人は社会的場面に最もふさわしいと思う社会的アイデンティティを演じる。さらにアイデンティティには階層があり、社会的アイデンティティはその時々状況に最適なカテゴリー、枠組みが使用される (Willetts & Clarke 2014)。

個人的アイデンティティは、個人は他の人間とは異なるものとする自己概念である。他方の社会的アイデンティティは、自己を他の内集団メンバーと交換可能であるとし、外集団メンバーからはステレオタイプの別であると見られる、社会的カテゴリーの特徴としての自己概念を指

す。社会的アイデンティティは、我々が誰であるかについて一致した意味を与え、複雑な社会的関係の中で、我々の位置を決定する (Hogg =1994)。

(2) 社会アイデンティティの中の専門職アイデンティティ

職業アイデンティティは、社会的アイデンティティの1つである。それは、職業観や価値観に象徴され、職業における自己の位置づけ、目標そしてさらに能力に関する自己理解の程度として捉えられる (元木他 2014)。職業における自己確立、職業人としての生き方における一貫した自分らしさや、社会的カテゴリーとしての職業および役割と自己との同一視が実現した状態を指す (長谷川 2012) とも言われている。職業アイデンティティの形成は、人間の発達段階で重要な意味を持つ。それは、職業としてのアイデンティティと個人としてのアイデンティティという2つの自己概念の一体感の向上である (岩本 2015)。

専門職の職業アイデンティティ (occupational identity, vocational identity : 職業的同一性) を区別して、専門家/専門的アイデンティティ (professional identity) とよぶ (前田 2009)。松尾 (2006) は専門職の特徴として、①専門的なサービスを顧客に提供するために知識・スキルを獲得し、②同業者集団に準拠し、③職務を遂行する上で自身の判断に基づいて自律的な行動をとることができ、④同僚や顧客から専門家として認められ、⑤顧客の目標達成を助け、公共の利益に奉仕することを重視し、⑥職業に対する愛着をもって、たとえ外的報酬がなくてもその分野で働きたいという献身的姿勢を持つ (松尾 2006 ; 50-51) という6点を挙げている。

専門職アイデンティティとは、専門職集団への個人の同一化であり、その集団の規範や価値観を内在化した状態で、元の自身のアイデンティティと調和しているという主観的感覚 (Levy et al. 2014; Carpenter & Platt 1997) である。

アイデンティティは社会的文化的役割の文脈の中に存在する。人は人生において複数のアイデンティティを持つ。どのようにふるまうことが期待されているかは文化によって異なる (Tan et al. 2017)。個人は、場や文脈に応じて、複数のアイデンティティを使い分ける。したがって、専門職アイデンティティは個人の中にある複数のアイデンティティの中の一つ (Beddoe 2011) であり、専門職として立つときに前面に出るアイデンティティである。

2. ソーシャルワーカーの専門職アイデンティティに関する記述の多面性

専門職アイデンティティは、内的「理想」と外的「実際の」実践者との組み合わせで長年発展してきた (Karpetsis 2014)。ソーシャルワーカーの専門職アイデンティティの定義としては、「ソーシャルワーカーという専門職全体が有している価値・知識・技術を自己に取り入れ、それに自己一体感をもって帰属する職業アイデンティティ」 (横山 2008 : 64-65) とされるが、その説明のされ方には、以下の3つの方向性がある。①専門職集団内で共有される、価値規範を基礎にした専門性、②個人が専門職集団の規範を内在化させ、個人的アイデンティティの中に取り込

んだ状態、③個人が専門職規範を内在化させるプロセスである。ソーシャルワーク領域を中心にそれぞれの描かれ方について概観する。

(1) ソーシャルワーカー集団で共有されるもの

専門職アイデンティティは専門職につながる特定の特徴をそなえた、特定のグループのアイデンティティとしても定義されている (Campanini 2012)。それは時間をかけて発展し、特定の要素が専門職の中で共有されてきた (Beddoe 2011)。専門職アイデンティティは、他の専門職メンバーと共有する価値基盤、倫理観、態度、基礎となる理論、知識、信念とスキル、共有する特徴であり (Hall 1987; Watts 1987; Webb 2017; 高良 1998)、専門職全体が共有する一貫性と職域の境界を表す言葉である (中野 2007)。中でも、基本的価値基盤と実践の目標は専門職のアイデンティティを特徴づける (Tam & Coleman 2009)。社会福祉専門職のアイデンティティを規定する主要な要素は、ソーシャルワークの理念・目的・視点にある (秋山 2007)。Carpenter & Platt (1997) も、この価値基盤をソーシャルワークの固有の目的や見方の基礎であるとし、抑圧された人々の well-being と社会正義への関心は、私たちが他職種から区別される「品質証明」であると宣言している。

(2) ソーシャルワーカー個人に内在化されたもの

専門職が共有する特質を専門職アイデンティティだとする主張と共に、その特質を、個々のソーシャルワーカーが内在化させた状態、あるいはその状態に対する認識であるとする主張もある。多くの調査研究はこの定義を前提にしている。

Trede ら (2012) によると、専門職アイデンティティは、専門職メンバーが、態度と信念と基準を成長させたときに起こる。職業集団の持つ規範や価値体系との相互作用の中で自覚される主観的感覚 (佐々木・針生 2006) である。また職業における自らの役割に関連する主観的自己概念 (Kururi et al. 2016) ともされている。仕事をする上での規則、価値、形式化された方法が内在化され、個人的に受け入れられて形成された専門職アイデンティティは、世界の中での存在方法であり、役割を認められる方法である (Tan et al. 2017)。さらに、期待された役割の遂行について、個人的に適性があり満足と感じる自己イメージである (Ewan 1988) とも言われており、適応した自己についての肯定的認識への言及もある。

いずれも、専門職の中で共有される特質を自己の中に内在化させた状態、あるいはその状態に対する主観を意味している。職業自己をどのように自分の中に取り入れていくかで形成される (波多他 2015) もので、「専門職であるという感覚」(Paterson et al. 2002)、「職業人としての自己の位置づけ、目標、能力に関する自己理解の程度」(元木他 2016: 73)、看護の領域では「職業との自己一体意識」(グレッグ 2000: 53)、養護教諭については「自分は養護教諭であるという自覚をもって、養護教諭という仕事に価値や誇り、やりがいを感じ、そこに自分らしさを見出し、職業とともに人間として発達していくもの」(波多他 2017: 28) 等の説明がなされている。

ソーシャルワークにおいても、北島ら（2007）は、「人や社会に対する使命や、それを支える専門価値、その社会全体の中での専門的役割やその社会的機能、そして、そのソーシャルワーク専門価値、専門役割を遂行するための専門知識、専門技術をもち、一人の専門家としてソーシャルワーカーの中に、全体として統合された専門的同一性（プロフェッショナル・アイデンティティ）を形作っていかなければならない」（北島他 2007：88）と説明する。ソーシャルワークの使命、価値規範、倫理と理論基盤に基づいた行為として特徴づけられる（Moorhead 他 2016）。ソーシャルワーカーがいかにか自分をソーシャルワーカーとして捉えているかであり、専門職が共有する特徴を基にした自己概念（Webb 2015）である。

以上のように、個々のソーシャルワーカーに内在化されたものと捉える主張にも、個人の中に専門職の特徴が内在化された状態と、それに対する自己認識という、2つの様相が示されている。

（3）専門職アイデンティティの成長プロセス

専門職アイデンティティは、専門職が共有する特徴であるとするもの、個々人に内在化されたその特徴を指すとするもの、内在化された特徴の自己認識とするもの、そして最後に自分は専門職であるという感覚を持つに至るプロセスをさす（Wiles 2013）とする主張がある。

プロセスとする考え方ではアイデンティティ形成は一人ではなしえず、多様な役割を通して自らを見、他者の反応から構築（Alexander & Charles 2009）するものであるとする。したがって、アイデンティティは、自我の安定した核ではなく、統一されたものでもなく、単数でもなく、さまざまで、たえず変化・変形のプロセスの中にある（Hall=2001）。それは他者との関係のなかで作られ続け、生産・再生産される過程的、流動的、折衝的なものとして捉える必要がある（岩本 2015）と主張される。

アイデンティティの獲得、確立は、日常を積み重ねる中で醸成される。日々のいろいろな出来事を通して、自分は何者であるか考え、問い、確かめる。自分のアイデンティティは、他者が自分をどう表現するかによって決まる（Gergen =2004）。自らアイデンティティの問い直しを繰り返す中で、周囲の人が認めているという感覚（安定感、安心感、自信）も深めていく（鏑他 2014）。他者との関係を通して、自己というアイデンティティは現実化されるので、アイデンティティにはすべて、他者が必要なのである（福井 2001）。

そうすると、専門職アイデンティティも不変ではない。職場要因によって形成される、解釈とカスタマイズが継続するプロセスである（Webb 2015）。ソーシャルワーカーの場合は、「自己覚知」の成長と、役割、価値、倫理との一体感の高まりによって生じる（Osteen 2011）とされる。つまり、まっすぐに専門職役割やカテゴリーを取り込んでいくのではなく、多様な環境との相互作用に影響され揺れるのである。したがって専門職アイデンティティは、特徴や価値観、能力という特定の何かで示せるものではなく、より複雑なもの（Wiles 2013）になる。

このプロセスについては、社会化理論と役割理論による説明を取り上げる。

社会学事典によると社会化とは、①社会規範の内面化、②個人が自らの行為を他者の期待に一

致するように導いてなされるもの、という2つの概念によって成り立っている (Abercrombie et al. =1996). 個人がさまざまな他者との相互的なやりとりを通して社会的アイデンティティや役割を形成し、社会的な存在となる過程を指す (栗原 2000). 社会化は、社会的役割の学習に他ならない (Barretti 2004). 大人の場合は、個人が他者との相互作用を通じて、自己を発達させ、その社会 (集団) に適合的な行動様式を獲得する過程である。社会から見れば、個人に社会 (集団) の価値規範、技能・知識などを習得させ、個人をその社会 (集団) に適合的な存在にしていく過程であり、個人から見れば、他者との相互作用を通して、その社会 (集団) にふさわしい行為や態度、考え方を身に着けていく過程である。

その中でも「職業的社会化」とは、成人社会化の一形態であり、個人が職業人として一人前になっていく学習過程のことである。職業上の知識、技術、価値観、規範、役割行動を習得し、内面化することだが、単なる学習ではなく、職業倫理や社会的責任の自覚も意味する (Abercrombie et al. =1996). 対外的には特定の職業役割に、内的にはその役割に関連した主観的自己概念化に、その職業に入った個人が適応することである (Miller 2010).

特に専門職社会化は、個人が、ある専門職メンバーの特徴である、価値観や規範、理想、倫理と態度、行動様式、技術、知識—つまり文化—の、個人的行動や自己像への内在化も含む「専門的自己」を成長させるダイナミックなプロセスである (Adams et.al 2006: Miller 2010: Stephanie et al. 2012: 長谷川 2012). そしてそれは専門職アイデンティティの感覚を獲得する複雑なプロセスである。

ソーシャルワークの専門職社会化も、知識と技術の習得と共に、ソーシャルワークの価値基盤への同一化が必要で (Varley 1963), 多くの研究は、価値観に集中している (Barretti 2004). 個々の実践者が、徐々にソーシャルワーカーのように考え、行動し感じるように影響する。つまり個人の形質転換が根本的特質となる。知識と技能の学習に自己概念の変容が加わることが、トレーニングと社会化を区別する。自己のある種の側面を、新しい思考、行動、価値づけのやり方で置き換えるという、能動的で目的志向的な社会的プロセスなのである。したがって、中核となる信念と価値観に関連したものになる (Cruess et al. 2009).

Barretti (2004) は、社会化プロセスは構造機能主義とシンボリック相互作用のブレンドで説明できるとした。リントン、パーソンズらの構造機能主義は、社会構造からの役割期待と、それに応える社会化を解明しようとする。一方のターナーらのシンボリック相互作用の視点では、日常的対人関係における役割の実践や役割取得を解明しようとする。その基礎を築いたミードによると、人は他者との相互作用過程において、他者の意図を感知して、自分の行為を選択する。この過程を「役割取得」と呼び、人は他者の役割を取得することを通して自我を形成し、自我の社会化がなされるとした。

2つの理論の修練・関連付けを目指す試みも増えている。その中の一人ストライカーは、構造的シンボリック相互作用論というモデルを提示した。その骨格は、社会関係に参加し、その成員性を認められることで、ある社会的対象の形を振り当てられ、個人はアイデンティティを持つと

いうものである。個人のアイデンティティが確立されるのは、他人がある個人を社会的対象として位置づける際に用いるアイデンティティ用語と、自分に割り当て、公表する用語とが一致するときである（三沢 1987）。

シンボリック相互作用に根差した中間理論である、役割アイデンティティ理論では、全ての人には複数のアイデンティティと役割があり、優先性によって階層になっており、役割は活発に作り出されていると考える。社会的役割は、特定の社会的地位にいる人に抱かれる期待である。役割アイデンティティは、思考や行動の評価のための参照枠組みや型を提供する。あるアイデンティティが主張されれば、他者は反応や行動によってその社会的地位を占める者としてリアクションし行為する。それを役割支持という。自他の期待、教育、倫理綱領など、外的力は、自身を援助者、ケア提供者、問題解決者と見なすようにする。

以上のように、役割は最も一般的で有用な用語で、社会化を説明する際の中心的な概念とされている。役割理論では、何らかの方法で他者と関わるすべての個人の行動は、役割行動とみなす。パーソナリティを構成するあらゆる側面は、役割の用語で記述できるが、自己が役割のなかに完全に表現されてしまうことはありえないし、行動を役割だけで理解できるわけではない（Ruddock 1969）。

社会的役割は、「役割期待」→「役割知覚」→「役割自認」→「役割行動」へと続く一連のプロセスをたどる。役割期待は、特定の社会的地位の占有者の果たすべき典型的な行動の様式化とその順守への期待である。これを知覚し、役割自認によってその知覚を内面化し、最終的に役割行動へ至る（関根 2001）。人の行動は、自己の性格より、その人の属する地位に付随する期待によって決められる。新しく特定の専門職業に就いた人は、このプロセスにおいて、外的には専門職役割を求められ、内的には主観的自己概念において変革を迫られる（McGowen & Hart 1990）。

以上のように、専門職アイデンティティは変化し続けることを前提とすると、専門職役割を内在化させる専門職社会化プロセスであると捉えることもできる。それは役割の学習に他ならないとされているように、期待された役割に応じていくプロセスでもある。専門職社会化には、専門職集団が共有する文化が前提としてあり、役割期待をする他者／周囲との相互作用を通して、個人がその集団の役割を自認し、自らを変革させていくという構造とプロセスがあることが示された。

3. 専門職アイデンティティの構造とプロセス

専門職アイデンティティについて、多様な論者が多様な立場から説明している。ソーシャルワークにおける専門職アイデンティティも、単一ではなく、これらの異なるルーツや理解に影響された多様なものだろう（Sansfaçon & Crête 2016）。「専門職アイデンティティ」という用語の中に、①専門職集団が共有するアイデンティティ、②個人の中に統合された社会的アイデンティティ

ティの一つとしての専門職アイデンティティ、さらにはそれに対する自己認識、③個人の中にそのアイデンティティを内在化させるプロセスという3つの意味が含まれていた。7名の学生を対象に半構造化インタビューを実施した Wiles (2017) も、専門職アイデンティティという用語の意味は単一ではなく、異なる目的のために使用されたことを報告している。Nuttman-Shwartz (2017) も、専門職アイデンティティは、専門職の定義とアイデンティティ獲得に関するプロセスとを結びつけたもので、個人と専門職集団によるものがあると指摘しているが、個人の中でも、内在化された状態を指すもの、その状態をいかに認識するかの主観を指すものが含まれた。こうした捉えられ方の混在は、図1のように示すことができる(図1参照)。

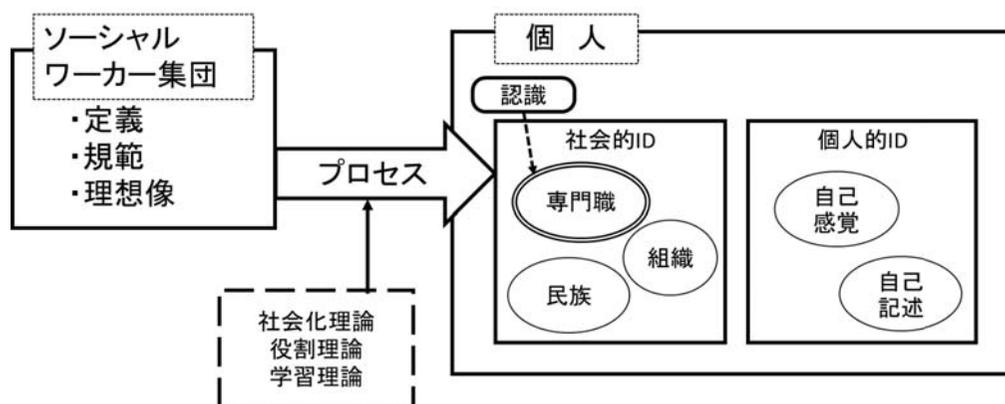


図1. ソーシャルワーク専門職アイデンティティ全体像

多様な説明はそれぞれ、専門職アイデンティティの一部に焦点が絞られ、論者の研究枠組みの中で語られている。専門職アイデンティティの先行研究の蓄積は多くあるが、操作定義はしている、理論枠組みまで明示したものはほとんどない。こうした背景が、専門職アイデンティティを捉えどころのない、教育訓練に取り入れにくさを生む一因となっていると考えられる。

4. 専門職アイデンティティ形成のための教育訓練

Parsons (=1979) によると社会化とは、社会に存在する規範、価値指向パターンを内面化することであると同時に、社会体系の安定、社会が存続していくための要件である。そうすると専門職アイデンティティ形成は、その専門職集団が存続するための要件だともいえる。つまり個々の専門職がより良い実践に従事するためにも、専門職集団の存続のためにも、専門職アイデンティティ形成は重要な課題である。

専門職アイデンティティ養成を検討する場合、焦点はプロセスになる。しかし学生の専門職社会化を促進するための教育については、まだ明らかにされていない(Stephanie et al. 2012)。専

専門職アイデンティティ形成は、初期から最終段階へと直線的に成長するものではなく（Barretti 2004）、大学の年限より後に達成され、学業とは関連がないことも明らかにされている（Stephanie et al. 2012）。それでも Paterson ら（2002）は、専門職教育において専門職アイデンティティ形成は、中心的过程であり重要な成果であるとした。2021年度から始まる精神保健福祉士の新カリキュラムにおいて、「ソーシャルワーク演習（専門）」の中で、職業アイデンティティの構築が言及されている。ソーシャルワーク専門職アイデンティティ形成に困難が伴う日本においてこそ、養成教育の中に組み込む必要がある。専門職アイデンティティはソーシャルワーク学生のレジリエンスの源になりえる（Moorhead, et al. 2019）ことも明らかにされており、養成教育において専門性の基礎を構築しておくことは重要だろう。

社会化プロセスは、専門職固有の世界の見方を固める訓練期間と同時に進行する（Campanini, et al. 2012）。つまり職業のための社会化（専門職養成教育など）と職業による社会化（現場経験）がある（Webb 2015）。

（1）養成教育における専門職アイデンティティ形成

専門職アイデンティティ形成は、学生がその専門職集団のメンバーになるために必要な知識、技術とソーシャルワークの価値規範、態度を獲得し、それらを実践に統合する能力を養う複雑なプロセスを含む（Nuttman-Shwartz 2017; Wiles 2013）。さらに学生はソーシャルワーカーであるという個人的感覚を成長させなければならない。技術中心教育では学生の専門職アイデンティティの成長にほぼ影響しないことは検証されて（Hamilton 2008）おり、医学教育でも、経験と省察の機会を成長段階に応じて適切に提供し、適切な価値観と行動を内在化していけるような機会の必要性が主張されている（Crueess et al. =2012）。

他方、教育プログラムよりも意図していない教員や実習指導者の日常をモデルとして学生は学ぶ。教員と学生との間の、言語化されず、意図もされず、個人関係的な形の教育・学習である「非公式カリキュラム」の重要性が指摘されている。カフェでも懇親会でもエレベーターの中でも、日常的でありふれた毎日の社会生活が集団の価値観と規範的水準の伝承と強化をもたらす（Crueess et al. =2012）のである。教育者は、学生がソーシャルワーク専門職に入るべきかどうかを決定する責任を持ち、教育と実践の交差点に立つ監視者で、学生のみならず将来のクライアントにも影響する（Mackay & Zufferey 2015）。そこで教員の責任は、理論的概念、ソーシャルワークの価値規範と倫理を教え、質の高い実践のために必要なスキルを授けることと共に、新しい役割アイデンティティへの社会化の機会が得られる環境を整えなければならない（Stepteau-Watson 2012）。また教員も、ソーシャルワーカーとしてのアイデンティティを持つことと、ロールモデルであるという自覚（渡部 2015）が求められる。

Trede ら（2012）は、学習と教育への示唆として、①大学のカリキュラムは、知識、技術、価値規範、あり方を教えることに焦点づけられる。講師は、ある専門職コミュニティへの所属意識を学生に打ち立て、インフォーマルには学生仲間が専門職アイデンティティ感覚を育てる、②他

との違いを認識することもアイデンティティ形成に貢献することを踏まえてカリキュラムをつくる、③大学コースの中で、学生が特定の専門職の一員であると自覚し、その一員になることが、自分たちにとっても、社会にとっても、価値のある重要なことだと考えられるようにすることを挙げている。

また社会的アイデンティティは、所属する、あるいは所属したいと思うコミュニティに参加し、その実践に従事することを通して、成長し、維持される (Osteen 2011) のものなので、ソーシャルワークを学ぶ学生にとって、現場実習は専門職アイデンティティ構築のための最も重要な機会といえる。現場では、多様な語り、視点、信念にさらされる。重要な他者との間のジレンマや相互作用の中で交渉することによって、学生は固有の専門職アイデンティティを構築する (Barretti 2004)。こうして専門職の価値規範に社会化される (Wiles 2017) ののである。

さらに学生が、ソーシャルワーカーであるという感覚を個人の中で発達させるためには、アイデンティティを言葉に出す機会が欠かせない (Wiles 2013)。そこで実習指導者は、経験を振り返りつつ、暗黙の学びを明確な学びにするという重要な役割を持つ (Wiles 2017)。暗黙知は教えられないが、学ぶことは可能であり、講義よりも、自己省察を促す状況でよく学ばれる (Cruess et al. =2012)。バイザーやソーシャルワーカーが、ロールモデルとして使命や職業倫理を示すと、アイデンティティ確立が促進される (渡部 2015)。ロールモデリングとは、教員が、知識、態度、技能を披露するプロセスである。このロールモデリングは、意識的・無意識的、明示的・暗示的の混合によるため複雑だが、エキスパートの思考過程を具体的に示し、言語化することと、専門家としての望ましい行動と特性をはっきり示すことが求められる。

以上を踏まえると、養成課程で取り組めることとして、以下の5点が挙げられる。すなわち、①知識、技術、価値基盤の伝達、②専門職としての思考、態度を習得するための「非公式カリキュラム」の土壌づくり、③多職種連携教育による自他職種の理解と協働を学ぶ機会の創出、④専門職アイデンティティを省察し表明する機会の提供、⑤ロールモデルとの出会い、暗黙知の習得のための現場実習である。このプロセスに従事する教員や実習指導者は、「非公式カリキュラム」の重要なアクターである自覚を持ち、専門職アイデンティティについて、直接・間接に語り、聴く、対話を取り入れることが求められる。

(2) 現任者訓練における専門職アイデンティティ形成

専門職の社会化は訓練のプロセスで既に始まっているが、実践共同体に正式に参加するという成員性が重要であり、そこでの実践を通して専門職アイデンティティ感覚は得られる。実践共同体の中で、古参の技能を習得しつつ経験を積み、周囲からの評価やフィードバックを得ながら、職業的アイデンティティは発達する (豊田 2015)。したがって、養成課程での教育に加えて、職場に入ってから専門職アイデンティティは形成され続ける。現場でソーシャルワーカーとしての役割と責任を担うこと (Wiles 2013)、特定の準拠集団の重要なメンバーとの相互作用 (Miller 2010) が、アイデンティティ構築には重要な道筋である。Kearns & McArdle (2012) の調査で

も、「becoming」プロセスにおいて「belonging」が重要だと示されている。

カナダで最終学年と卒業6か月後、1年後に6名のソーシャルワーカーを対象に半構造インタビューを実施した調査でも、職場でも専門職アイデンティティは成長し続けること、仲間からの支援と承認は、新しい実践の文脈における知識、技術と価値を固め、専門職アイデンティティを強める (Sansfaçon & Crête 2016) ことが示されている。オーストラリアでも、17名を対象に同様の調査が行われ、認められているという経験、実践者の自律と資格を重視するといった組織理念など、環境の重要さが示唆された。学習と十分なサポートによって、多くの参加者は専門職アイデンティティをより明確にとらえ、自信を獲得していた (Moorhead 2019)。つまり新任ソーシャルワーカーが職場でうまくやるには、専門職アイデンティティの成長と維持が励まされなければならない (Donnellan & Jack 2015) のである。

就職して最初の数年は、学習にとっても、専門職アイデンティティの構築にとっても、重要だとみなされている (Wood 2016; Donnellan & Jack 2015; Moorhead et al. 2016)。新任ソーシャルワーカーは、訓練で得た台本に頼るが、数か月後にはアイデンティティ強化へ移行する。仲間とのインフォーマルなコンタクトが情報へのアクセスを増やし、先輩の真似をすることで専門的類似性や期待の感覚を共有するようになる (Webb 2015)。公式的研修より仕事経験から学ぶこと、新しい解決策を考えないといけないような問題に直面した時成長すること、アクションを起こすこと、自分がイニシアティブをとっていると感じるのが経験から学習する上で重要である (松尾 2006)。笠井 (2005) も、プロフェッショナルと目されるエンジニアへのインタビュー調査から、予期せぬ経験を通して、自己概念、他者認知、専門技能は段階的に深まっていくと報告している。

さらに業務だけでなく、インフォーマルチャネルからのフィードバック (Webb 2015)、個人的、専門的、組織的なつながりの重要性が示されている。管理者や同僚から、一人前で自律した専門職と認められること、相互作用とインフォーマルな学びのプロセスに価値が置かれる。したがって知識と技術開発はもとより、自己効力感と組織文化の喚起が重要である。知識と技術の統合が重視されがちだが、スーパービジョンや日常的ネットワークの中での実践経験の省察がより効果的 (Kearns & McArdle 2012) だとされている。専門職アイデンティティは、専門職の共有する特徴を表現し説明することを含む (Moorhead 2019)。問われること、表現することを通して、ソーシャルワーカーであることを自ら認識し、他者に表明するのである。

先行研究では、専門職アイデンティティに関連するものとして、職業的方向づけ、職業発達や成熟度 (前田 2009)、SOC (SOC: 首尾一貫感覚)、スーパービジョンへの満足度 (Levy et al. 2014)、スーパーバイザーとの良い関係 (Wiles 2017b)、ロールモデルの存在 (Varley 1963)、誇りと所属集団内の他者による尊重、信頼 (早瀬他 2011)、看護ではあるが、経験年数、結婚、役職、職業選択動機 (落合他 2007)、明確な職業イメージ、主体的決定を行うこと、自己犠牲規範意識 (佐藤・菱谷 2011)、職業に対する肯定的イメージ、学習意欲、他者評価、自己評価、組織風土、重要他者との関係性、役割、看護実践の志向性、患者や家族との相互作用 (関根・奥山

2006), 教育レベル (グレッグ 2002) などが挙げられている。

以上を踏まえると、現任者の場合は公式な研修よりも直接的職場経験から学習するため、意図的な専門職アイデンティティ形成のための取り組みは困難である。それでも可能な方策としては、以下の4点が挙げられる。すなわち、①同一専門職集団との日常的な交流の場の提供、②ソーシャルワーカーによるスーパービジョンの提供、③適切な役割期待がなされ、ソーシャルワーカーからのフィードバックが得られるような組織づくり、④ソーシャルワークの役割についての普及啓発と、その下支えとなる調査研究である。

まとめ 今後の課題

専門職アイデンティティとして語られる概念には、専門職が共有する特性を指すもの、それが個人に内在化された状態、あるいはそれに対する認識を指すもの、さらに専門職の特性を個人が内在化するプロセスを指すものがあることを示した。それらはいずれも重要な要素であるが、一つの用語に多様な概念が混在しており、専門職教育に組み込むことの弊害になっていると推測する。

ソーシャルワーカーが専門職アイデンティティを確保し社会的承認を得るために、業務の確立と標準化が不可欠である (奥田 1992)。専門職で共有する特質が明確でなければ、専門職集団としての凝集性を高めることができない。肯定的なイメージを持ちようもなく、個々のソーシャルワーカーの社会化プロセスにも悪影響を及ぼすだろう。日本には2つの国家資格があるが、ソーシャルワーカーとしての連帯と核になる性質を明確にして共有する必要がある。ソーシャルワークの核を探究する理論・実践研究が求められる。

また、個人に内在化された専門職の特性については、教育訓練目標になる。個人内の専門職アイデンティティは、成長し続けるものであるため、実践能力と共に視覚化されれば、自己省察に活用できる。日本では、看護をはじめとする他領域での指標開発が先行している。個々のソーシャルワーカーが自ら省察しつつ専門職アイデンティティ形成を進めるためにも、ソーシャルワーカーの専門職アイデンティティ評価指標が待たれる。

最後にプロセスとしての専門職アイデンティティ概念は、教育訓練プログラムを模索する上で注目されるべきだろう。公式のプログラム以上にインフォーマルな相互作用から学生は多く学ぶため、どのようなプログラム、インフォーマルを含めた環境、要因が専門職アイデンティティ形成を促進するのかを模索しつつ、プログラム構築を検討していく必要がある。

引用文献

- Abercrombie, Nicholas., Hill, Stephen., Turner, Bryan S. (1994) *The Penguin dictionary of sociology: the dictionary of sociology* 3rd. ed., Penguin Books Ltd. (=1996, 丸山哲夫監訳『新しい世紀の社会学中辞典』ミネルヴァ書房.)
- Adams, Kim., Hean, Sarah., Sturgis, Patrick., & Clark, Jill Macleod (2006) *Investigating the factors*

- influencing professional identity of first-year health and social care students, *Learning in Health and Social Care*, 5 (2), 55-68.
- 秋山智久 (2007) 『社会福祉専門職の研究』 ミネルヴァ書房.
- Alexander, Carla., & Charles, Grant. (2009) Caring, mutuality and reciprocity in social worker-client relationships. Rethinking principles of practice. *Journal of Social Work*, 9 (1), 5-22.
- Barretti, Marietta (2004) What do we know about the professional socialization of our students? *Journal of Social Work Education*, 40 (2), 255-283.
- Beddoe, Liz (2011) Health social work: professional identity and knowledge, *Qualitative Social Work*, 12 (1), 24-40.
- Campanini, Annamaria, Frost, Liz, & Höjer, Staffan (2012) Educating the new practitioner: the building of professional identities in European social work, *Social Work Review / Revista de Asistente Sociala*, 11 (1), 33-47.
- Carpenter, Margaret C., & Platt, Sheila (1997) Professional identity for clinical social workers: impact of changes in health care delivery systems, *Clinical Social Work Journal*, 25 (3), 337-350.
- Cruess, Richard L., Cruess, Sylvia R., & Steinert Yvonne (2009) Teaching medical professionalism, Cambridge University Press. (=2012. 日本医学教育学会 倫理・プロフェッショナリズム委員会『医療プロフェッショナリズム教育 理論と原則』日本評論社.)
- Donnellan, Helen & Jack, Gordon (2015) *The survival guide for newly qualified social workers, second ed. Hitting the ground running*, Jessica Kingsley Publishers.
- Erikson, Erid H. (1968) Identity: youth and crisis, W. W. Norton & Company, Inc. (=2017, 中島由恵訳『アイデンティティ—青年と危機』新曜社.)
- Ewan, Christine E. (1988) Becoming a doctor, *The medical teacher 2nd ed.*, Edited by: Cox, Kenneth R. and Ewan, Christine E. 85-89. Edinburgh: Churchill Livingstone.
- 福井雅彦 (2001) 「事実性としての他者—自己」早坂泰次郎編著『〈関係性〉の人間学 良心的エゴイズムの心理』川島書店, 94-112.
- Gibelman, Margaret. (1999). The search for identity: Defining social work-past, present, future. *Social Work*, 44 (4), 298-310.
- Goffman, Erving (1963) Stigma: notes on the management of spoiled identity, Prentice-Hall, Inc. (=2003, 石黒毅訳『スティグマの社会学—烙印を押されたアイデンティティ』セリカ書房.)
- グレッグ美鈴 (2002) 「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), 196-204.
- グレッグ美鈴 (2000) 「看護における1重要概念としての看護婦の職業的アイデンティティ」『Quality Nursing』6 (10), 53-58.
- Gergen, Kenneth J. (1999) *An invitation to social construction*, SAGE Pubns Ltd. (=2004, 東村知子訳『あなたへの社会構成主義』ナカニシヤ出版.)
- Hall, Douglas T. (1987). Careers and socialization. *Journal for Management*, 13 (2), 301-321.
- Hall, Stuart (1996) Introduction: Who Needs 'Identity', *Questions of Cultural Identity, 1st Ed.*, Sage Publications. (=2001, 宇波彰訳「誰がアイデンティティを必要とするのか?」『カルチュラル・アイデンティティの諸問題』大村書店, 7-35.)
- Hamilton, Neil (2008) Assessing professionalism: Measuring progress in the formation of an ethical professional identity, *University of St. Thomas Law Journal*, 5 (2 Winter 2008), 470-511.
- 長谷川美貴子 (2012) 「看護学生における職業社会化と職業意識の関係性」『淑徳短期大学研究紀要』51,167-184.
- 波多幸江・笠巻純一・松井賢二・横山知行・塚原加寿子 (2015) 「養護教諭の職業的アイデンティティ尺度開発における要因の検討—日本の看護職, 教職における職業アイデンティティ尺度開発の研究を通し

- てー」『日本養護教諭教育学会誌』19 (1), 43-52.
- 波多幸江・笠巻純一・松井賢二・横山知行・塚原加寿子 (2017) 「養護教諭の職業的アイデンティティ尺度開発に関する研究」『日本教育保健学会年報』24; 27-38.
- 早瀬良・坂田桐子・高口央 (2011) 「誇りと尊重が集団アイデンティティおよび協力行動に及ぼす影響—医療現場における検討—」『実験社会心理学研究』50 (2), 135-147.
- Hogg, Michael A., & Abrams, Dominic (1988) *social identifications: a social psychology of intergroup relations and group processes*, Routledge. (=1995, 吉森護・野村泰代訳『社会的アイデンティティ理論』北大路書房.)
- Hogg, Michael A. (1992) *The social psychology of group cohesiveness; from attraction to social identity*, London Harvester Wheatsheaf. (=1994, 廣田君美・藤澤等監訳『集団凝集性の社会心理学』北大路書房.)
- 岩本操 (2015) 『ソーシャルワーカーの『役割形成』プロセス—「違和感のある仕事」から組織活動への実践モデル—』中央法規出版.
- Kalet, Adina., Buckvar-Keltz, Lynn., Harnik, Victoria., Monson, Verna., Hubbard, Steven., Crowe, Ruth., Song, Hyuksoon S., & Yingling, Sandra (2017) Measuring professional identity formation early in medical school, *Medical Teacher*, 39 (3), 255-261.
- Karpetis, George (2014) Advocating the clinical social work professional identity: a biographical study, *Journal of Social Work Practice*, 28 (1), 23-41.
- 笠井恵美 (2005) 『『予期せぬ経験』と組織が果たす役割』『Works』Apr.-may; 24-29.
- Kearns, Sarah, & McArdle, Karen (2012) 'Doing it right?' -accessing the narratives of identity of newly qualified social workers through the lens of resilience: 'I am, I have, I can', *Child & Family Social Work*, 17 (4), 385-394.
- 北川清一・村田典子・松岡敦子 (2005) 「事例研究〔2-1〕脱構築 (deconstruction) 分析による事例研究—ソーシャルワーカー・アイデンティティの形成を目指して—」『ソーシャルワーク研究』31 (2), 147-155.
- 北島英治・副田あけみ・高橋重宏・渡部律子 (2002) 『社会福祉基礎シリーズ④ 社会福祉援助技術演習 (上) ソーシャルワーク演習 (上)』有斐閣.
- 北島英治・白沢政和・米本秀仁 (2007) 『新・社会福祉士養成テキストブック②社会福祉援助技術論 (上)』ミネルヴァ書房
- 高良麻子 (1998) 「誌上討論⑤わが国のソーシャルワーカーのアイデンティティ—2回の誌上討論と会報の討議の集約と考察—」『ソーシャルワーカー』5; 57-64
- 栗原彬 (2000) 「社会化」見田宗介・栗原彬・田中義久編『社会学事典』弘文堂, 390-391.
- Kururi, Nana., Tozato, Fusae., Lee, Bumsuk., Kazama, Hirorko., Katsuyama, Shiori., Takahashi, Maiko., Abe, Yumiko., Matsui, Hiroki., Tokita, Yoshiharu., Saitoh, Takayuki., Kanaizumi, Shiomi., Makino, Takatoshi., Shinozaki, Hiromitsu., Yamaji, Takehiko., & Watanabe, Hideomi (2016) Professional identity acquisition process model in interprofessional education using structural equation modelling: 10-year initiative survey, *Journal of Interprofessional Care*, 30 (2), 175-183.
- Levy, Drorit, Shlomo, Shirley Ben., & Itzhaky, Haya (2014) The 'building blocks' of professional identity among social work graduates, *Social Work Education*, 33 (6), 744-759.
- Mackay, Tanya & Zufferey, Carole (2015) 'A who doing a what?' : identity, practice and social work education, *Journal of Social Work*, 15 (6), 644-661.
- 前田智香子 (2009) 「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; 5-14.
- Mandell, Deena (2007) Use of self: contexts and dimensions, Mandell, Deena ed. *Revisiting the use of*

- self: questioning professional identities*, Canadian Scholars' Press Inc, 1-19.
- 松尾睦 (2006) 『経験からの学習—プロフェッショナルへの成長プロセス』 同文館出版.
- McGowen, K. Ramsey., & Hart, Lorraine E. (1990) Still different after all these years: gender differences in professional identity formation, *Professional Psychology: Research and Practice*, 21 (2), 118-123.
- Miller, Shari E. (2010) A conceptual framework for the professional socialization of social workers, *Journal of Human Behavior in the Social Environment*, 20 (7), 924-938.
- 南保輔 (1998) 「日本人」という公的社会的アイデンティティ: 帰国子女の「日本人」意識を考えるために」『成城文芸』 160;160-148.
- 三沢謙一 (1987) 「役割理論の展開」『評論・社会科学』 33; 77-89.
- Moorhead, Bernadette (2019) Sustaining professional identity during the initial post-qualification period: implications for retention strategies, *International Social Work*, April 2019, 1-13.
- Moorhead, Bernadette., Bell, Karen., & Bowles, Wendy (2016) Exploring the development of professional identity with newly qualified social workers, *Australian Social Work*, 69 (4), 456-467.
- Moorhead, Bernadette., Bell, Karen., Jones-Mutton, Therese., Boetto, Heather., & Bailey, Ruth (2019) Preparation for practice: embedding the development of professional identity within social work curriculum, *Social Work Education*, 38 (8), 983-995.
- 元木未知子・安田みどり・久田満 (2014) 「臨床心理士の専門職アイデンティティ尺度の開発」『臨床心理学』 14 (4), 563-567.
- 元木未知子・安田みどり・久田満 (2016) 「臨床心理士の専門職アイデンティティとその関連要因」『上智大学心理学年報』 40; 73-80.
- 中野良哉 (2007) 「学生による授業評価と専門職アイデンティティ, 職業レディネス, 自我同一性の関連: 基礎科目と専門科目の比較を中心に」『高知リハビリテーション学院紀要』 8; 11-18.
- 野中猛 (2007) 『図説ケアチーム』 中央法規出版.
- Nuttman-Shwartz, Orit (2017) Rethinking professional identity in a globalized world, *Clinical Social Work Journal*, 45; 1-9.
- 落合幸子・紙屋克子・マイマイティ・パリダ・高木有子・落合亮太・本多陽子・黒木淳子・服部満生子 (2007) 「看護師の職業的アイデンティティの発達過程」『茨城県立医療大学紀要』 12; 75-82.
- 岡本祐子 (2007) 『アイデンティティ生涯発達論の展開』 ミネルヴァ書房.
- 岡本祐子 (1997) 『中年からのアイデンティティ発達心理学: 成人期・老年期の心の発達と共に生きることの意味』 ミネルヴァ書房.
- 岡本祐子 (1999) 「アイデンティティ論からみた生涯発達とキャリア形成」『組織科学』 33 (2), 1-13.
- 奥田いさよ (1992) 『社会福祉専門職制の研究』 川島書店.
- Oliver, Carolyn (2013) Social workers as boundary spanners: reframing our professional identity for interprofessional practice, *Social Work Education*, 32 (6), 773-784.
- Osteen, Philip J. (2011) Motivations, values, and conflict resolution: students' integration of personal and professional identities, *Journal of Social Work Education*, 47 (3), 423-444.
- 岡本祐子 (2007) 『アイデンティティ生涯発達論の展開』 ミネルヴァ書房.
- Parsons, Talcott (1951) *The social system*, The Free Press. (=1979, 佐藤勉訳『現代社会学体系 14 卷 社会体系論』 青木書店.)
- Paterson, M., Higgs, J., Wilcox, S. and Villeneuve, M. (2002) Clinical reasoning and self-directed learning: Key dimensions in professional education and professional socialization, *Focus on Health Professional Education*, 4 (2), 5-21.
- Ruddock, Ralph (1969) *Roles and relationships*, Routledge & Kegan Paul Ltd. (=1973, 野々山久也訳『ソーシャル・ワークのための役割理論』 ミネルヴァ書房).

- Sansfaçon, Annie Pullen & Crête (2016) Identity development among social workers, from training to practice: results from a three-year qualitative longitudinal study, *Social Work Education*, 35 (7), 767-779.
- 佐々木真紀子・針生亨 (2006) 「看護師の職業的アイデンティティ尺度 (PISN) の開発」『日本看護科学会誌』26 (1), 34-41.
- 佐藤美春・菱谷純子 (2011) 「助産師の職業的アイデンティティに関連する要因」『日本助産学会誌』25 (2), 171-180.
- 関根薫 (2001) 「仕事の有意義性と役割知覚に関する一考察—役割理論からのアプローチを中心に—」『皇學館大学社会福祉論集』4; 83-92.
- 関根正・奥山貴弘 (2006) 「看護師のアイデンティティに関する文献研究」『埼玉県立大学紀要』8; 145-150.
- Stephanie, Valutis., Deborah, Rubin., & Melissa, Bell (2012) Professional socialization and social work values: who are we teaching? *Social Work Education*, 31 (8), 1046-1057.
- Stepteau-Watson, Desiree (2012) Ready or not, here we come: field education and developing a professional identity, *Reflections: Narratives of Professional Helping*, 18 (2), 15-18
- Tam, Dora M. Y., & Coleman, Heather (2009) Construction and validation of a professional suitability scale for social work practice, *Journal of Social Work Education*, 45 (1), 47-63.
- Tan, Chin Pei., Van der Molen, H. T., & Schmidt, H.G. (2017) A measure of professional identity development for professional education, *Studies in Higher Education*, 42 (8), 1504-1519.
- 鑓幹八郎・宮下一博・谷冬彦・大倉得史 (2014) 『アイデンティティ研究ハンドブック』ナカニシヤ出版.
- 豊田香 (2015) 「専門職大学院ビジネススクール修了生による生涯学習型職業的アイデンティティの形成：TEA 分析と状況的学習論による検討」『発達心理学研究』26 (4), 344-357.
- Trede, Franziska., Macklin, Rob., & Bridges, Donna (2012) Professional identity development: a review of the higher education literature, *Studies in Higher Education*, 37 (3), 365-384.
- Varley, Barbara K. (1963) Socialization in Social Work Education, *Social Work*, 8 (3), 102-109.
- 渡部律子 (2015) 「ソーシャルワークの本質と専門職アイデンティティ：アイデンティティをめぐる先行研究にみる現状と課題」『ソーシャルワーク実践研究』2; 3-18.
- Watts, R. J. (1987) Development of professional identity in black clinical psychology students, *Professional psychology, research and practice*, 18 (1), 28-35.
- Webb, Stephen A. (2015) Professional identity and social work, (<http://www.chester.ac.uk/sites/files/chester/WEBB.pdf>, 2017.3.1).
- Wiles, Fran (2013) 'Not easily put into a box': constructing professional identity, *Social Work Education*, 32 (7), 854-866.
- Wiles, Fran (2017) Developing social work students' professional identity: the role of England' s Professional Capabilities Framework, *European Journal of Social Work*, 20 (3), 349-360.
- Wiles, Fran (2017b) What is professional identity and how do social workers acquire it? Webb, Stephen A. ed. *Professional Identity and social work*, Routledge Academic, 35-50.
- Willets, Georgina., & Clarke, David (2014) Constructing nurses' professional identity through social identity theory, *International Journal of Nursing Practice*, 20; 164-169.
- Wood, Annette (2016) Learning, assessment and professional identity development in public health training, *Medical Teacher*, 38; 594-598.
- 横山登志子 (2008) 『ソーシャルワーク感覚』弘文堂.
- 米本秀仁 (2000) 「ソーシャルワーク・アイデンティティの形成と社会福祉系大学の責任 (特集 世紀を越えて—ソーシャルワーク研究の課題)」『ソーシャルワーク研究』25 (4), 341-346.