

認定介護福祉士資格取得者における資格取得後の変容

～資格取得過程の体験に着目して～

野田 由佳里¹⁾ 植田 裕太郎²⁾

1) 聖隷クリストファー大学社会福祉学部介護福祉学科

2) 聖隷クリストファー大学介護福祉専門学校

Change after qualification acquisition in an authorization care worker qualifier ～ Focusing on the experience of the qualification acquisition process ～

Yukari NODA¹⁾ Yutarō Ueda²⁾

1) Department of Social-Care Work, School of Social Work, Seirei Christopher University

2) Nursing welfare college of Social-Care Work, School of Social Work, Seirei Christopher University

抄録

本研究ノートは、認定介護福祉士の資格取得後の変容を明らかにするために3名にインタビューした内容の報告である。内発的な動機づけや、職場環境の違いに若干の違いがあるものの、研修中は、葛藤や躓きを抱きながらも、受講生仲間と支え合いながらモチベーションの維持をし、資格取得後には、研修本来の目的である地域での介護職チーム作りの実践を継続している。認定介護福祉士が、「介護職という重層的なチーム」の中で、「専門性の明確化・高度化・介護福祉実践の蓄積などの理論化」に期待できる資格であることが示唆された。

キーワード：認定介護福祉士、資格取得、変容

Key words : Authorization care worker, Qualification acquisition, Change

I. はじめに

介護現場に従事することを目指す介護福祉士養成課程で学ぶ学生(以下、介護学生と略す)に、キャリアビジョンについて質問をすると「ケアマネジャー(介護支援専門員 以下ケアマネと表記する)」と答える者が多い。介護福祉士養成を担う筆者としては、介護福祉士の次のキャリアパスがケアマネで良いのか、残念に思うことが多い。しかし、介護学生にとっては、実習経験から援助の対象が要介護者である上、介護保険施設におけるロールモデルが、生活相談員若しくは、ケアマネになっても仕方がない面がある。その原因を諏訪(2019)は、「介護福祉士のその次のステップが明確ではなかった」と指摘している¹⁾。

認定介護福祉士は、2012年(平成24年)に開始された認定社会福祉士制度に遅れたものの、2015年(平成27年)に制度として誕生した。認定介護福祉士は、介護福祉士の上位資格として『一般社団法人 認定介護福祉士認証・認定機構』が2015年12月から認証・認定を開始した民間資格である。介護福祉士よりも、更に多様な利用者や環境に対応できるための知識やスキルの習得、介護職員へサービスの質向上を指導するスキルと実践力を習得するための研修が実施されている。国家資格ではなくいわゆる民間の資格である。介護福祉士は国家資格であるが、上位資格である認定介護福祉士は、ケアマネ同様の民間資格である。一般社団法人 認定介護福祉士認証・認定機構ホームページ(以下 認証・認定HPと表記する)によると、現在55名(表1)の認定介護福祉士が輩出されている。

主催団体も、研究者が単純に認証・認定HPを参考に分類すると、主催する養成団体は3つ

のタイプに分けられた(表2)。

表1 認定介護福祉士の推移

2017年4月認定	11名
2017年12月認定	17名(累計28名)
2020年4月認定	27名(累計55名)

(一般社団法人 認定介護福祉士認証・認定機構ホームページを参考に筆者作成:2020年4月30日検索)

表2 認定介護福祉士の養成団体の類別

Aタイプ	7団体: 職能団体単独主催
公益社団法人日本介護福祉士会 公益社団法人長野県介護福祉士会 一般社団法人静岡県介護福祉士会 一般社団法人沖縄県介護福祉士会 一般社団法人三重県介護福祉士会 一般社団法人京都府介護福祉士会 一般社団法人岡山県介護福祉士会 一般社団法人愛知県介護福祉士会	
Bタイプ	1団体: 職能団体+介護福祉士養成施設
共催 公益社団法人日本介護福祉士養成施設協会群馬県介護福祉士養成校協議会/一般社団法人群馬県介護福祉士会	
Cタイプ	3団体: 介護福祉士養成施設主催
学校法人目白学園 目白大学及び目白大学大学院 日本福祉大学 新見公立大学	

(一般社団法人 認定介護福祉士認証・認定機構ホームページを参考に筆者作成:2020年4月30日検索)

公益社団法人長野県介護福祉士会主催の研修では、2018年度開講の第I期で既に27名の養成を終え、既に2020年度開講の第II期が計画されており、他団体でもI類科目の養成研修が

随時計画されている状況である。認定介護福祉士資格取得には、介護福祉士として5年以上働いた後、法令理解、組織運営、リーダーシップ、チームマネジメント、医療領域、リハビリ領域、福祉用具、住環境、認知症、心理・社会的支援、生活支援、地域での実践といった、600時間に及ぶ講習を受ける必要がある。日本介護福祉士会の目標は、「いずれ介護福祉士の1割が認定介護福祉士となるようにしたい」と方針を出している現段階では55名しか現存しないため、認定介護福祉士を対象とした研究は存在しない。

そこで本研究は、認定介護福祉士を対象とし、資格取得過程において、どのようなものに影響され、具体的にどう変化したかの変容の実際を明らかにすることを目的としている。

II. 認定介護福祉士に関する論考

認定介護福祉士に関する論考は2011年から報告され²⁾、2012年に入ると、「介護福祉士の専門性の向上：認定介護福祉士（仮称）制度の方向性」など職能団体の情報誌に論考などが紹介されている^{3) 4)}。

制度開始前年の2014年以降は、どう教育するか等、カリキュラム内容を論じるものが増え始め、一般社団法人 認定介護福祉士認証・認定機構（以下、認定機構と表記する）の中核を担う太田・本名らが介護人材育成講座の中で、「介護職チームのリーダーとしての役割」として認定介護福祉士教育の現状と課題を報告している^{5) 6)}。制度創設の2015年には、太田は創設報告⁷⁾、内田は養成の必要性⁸⁾、石橋は制度構築⁹⁾と萌芽期ならではの報告がなされている。その後、モデル事業が開始されると認定介護福祉士のカリキュラム内容、期待、職能団

体との連携などに内容が変化していく。一方、認定介護福祉士当事者として、モデル事業の認定介護福祉士養成を終えた八州は「学びの姿勢と取り組む姿勢の維持」の難しさ¹⁰⁾を指摘している。前述してきたように制度開始以降、資格取得者も少ない、認定介護福祉士そのものを対象とした研究が存在しないことが、本研究の意義と考える。

介護人材不足は介護問題の中でも喫緊の課題として何度も論じられており、介護人材の量を確保しつつ、質の担保を確保することが課題として報告¹¹⁾され、「介護人材の構成と役割分担」が問題視されている。太田は、地域包括ケアシステムの構築の中で、介護福祉士の果たす役割を地域で活躍することを期待し、生活支援が地域で実践されるには、「地域型の介護福祉士リーダー」⁵⁾の役割の重要性を指摘しており、本名は「量を増やす枠組み」の中で「質を上げる」難しさを指摘し、「量と質の好循環」⁶⁾として認定介護福祉士への期待を述べている。特に認定介護福祉士の役割として、「地域生活を想定した幅広い利用者のライフステージ全体に関わり、生活支援（介護）をマネジメントし、介護の質を上げること」とし、介護職チームを中軸としながらも、他職種とも連携できる包括的な専門性として高度な専門職として教育する必要性を報告している⁶⁾。太田（2015）は在宅ケアを支える人材として「介護職チームのリーダー」であり、中堅の介護福祉士のキャリアパスとして認定介護福祉士の創設が継続就労の上で重要として指摘している⁷⁾。また内田は多様な人材参入への対応として「現場のマネジメントができる人材」として認定介護福祉士受講を期待した報告をしている^{12) 13)}。

モデル事業が開始され、2017年4月に11名の認定介護福祉士が認定されると、資格取得者

への期待や職能団体の在り方に言及される論考などが報告され始めた。諏訪は「施設・事業者の介護職のトップリーダー」として位置づけ、役割を「介護職集団全体の指導と、職種間連携の責任者」とし、介護福祉の専門性を地域で活躍することを期待している¹⁾。認定介護福祉士の八須は「学んだ内容を発信する」職場環境の重要性についても指摘している¹⁰⁾。認定介護福祉士に関する論考についてまとめたものが巻末資料1である。

Ⅲ. 研究方法

質的記述的研究デザインを用いた。研究対象者は、スノーボール方式によって、調査協力者を紹介によって広げ、いずれのインタビュー調査も、同意を得て実施した。インタビュー内容は、養成研修前・研修時・研修直後の振り返りを中心とした。インタビューはICレコーダーを用いて録音を行った。データ分析は質的研究法を用いた。分析は、佐藤¹⁵⁾ 星野¹⁶⁾を参考に行った。具体的には文節をセグメントとしたオープンコーディングを行い、事例コードマトリックスを行い、共通点や相違点の抽出を試みた。倫理的配慮に関しては、聖隷クリストファー大学倫理委員会で承認を受けた（倫理承認番号20044）。

Ⅳ. 結果

1) 質問項目内容

属性に関しては、年代・性別・介護経験・基礎資格・現在の職種・認定介護福祉士養成研修時期などを尋ねた。またインタビューガイドを用いて、認定介護福祉士研修受講動機や、講習時期の意識、資格取得前後の変容などについて

半構造化によるインタビューを行った。

2) 調査対象者

当初研究機期間中に5～6名を対象にしたかったが、コロナ禍の影響を受け、3名の協力を得ることしかできなかった。研究対象の属性は表3の通りである。

表3 研究対象者の属性

年代・性別・介護経験・基礎資格・現在の職種・認定介護福祉士養成講習修了年度（登録年度など）
Aさん・60代女性・17年・介護福祉士/認定介護福祉士/准看護師/介護支援専門員・介護事業所経営（通所介護・小規模多機能型生活介護）D県介護福祉士会理事・2019年度認定介護福祉士講習修了（認定手続き中）
Bさん・30代女性・16年・介護福祉士/認定介護福祉士/認知症リーダー・介護福祉士会県職能団体職員・2018年度認定介護福祉士講習修了（2020年4月認定）
Cさん・50代女性・27年・介護福祉士/認定介護福祉士/介護支援専門員/ホームヘルパー・介護事業所経営（訪問介護）・E県介護福祉士会理事・2018年度認定介護福祉士講習修了（2020年4月認定）

3) 調査期間

倫理委員会承認後の2020年11月9日～12月6日で行った。

4) インタビュー内容

(1) 逐語録の作成

インタビュー内容は、研究対象者の同意を得て、ICレコーダーで録音をし、逐語録の作成を行った。

Aさん・Bさん・Cさんそれぞれのインタ

ビューのセグメントが表4・表5・表6である。

表4 Aさんのセグメント

地域の中で中心となって介護職のキャリアアップにつなげていける人を、自分の事業所ではなくて地域として見ていきたいなと思っていて少し活動し始めたところですね。ただ、それが、道ができるまで、中堅の人たちがなかなか参加しようとしな。一番大事なのは中堅層なのだと思うんですけど。

表5 Bさんのセグメント

自分ではやっていたつもりでしたがリーダーってそうじゃないんだな、経験とか自分の思いだけではだめなんだということに気づいて、10年目でやっと「勉強したい」と思いが出た。

表6 Cさんのセグメント

しっかりとエビデンスを持った養成をしてもらい、技術も知識も全部身につける。今の社会の中で専門的な介護が必要とされていることはわかっているので、そこにしっかりと当てはまらなければいけないのかなど。それが目的だろうと思っていました。

(2) オープンコーディング

作成した逐語録を、文脈性を前提にし、データのセグメント化を行った。Aさん・Bさん・Cさんそれぞれのオープンコーディングの一部が表7・表8・表9である

(3) コーディング

作成したセグメント化しオープンコーディングしたデータを、帰納的な性格を持つことを意識し、コーディングを行った。Aさん・Bさん・Cさんそれぞれのコーディングの一部が表

10・表11・表12である。

表7 Aさんのオープンコーディングの一部

- ・地域の中で中心となり、介護職のキャリアアップにつなげる人を、地域として見ていくために活動し始めた。
- ・中堅層がなかなか活動できず、安定している生活を望んでしまう。
- ・何かをやることを面倒くさがり、時間を割こうとしないというところがある。

表8 Bさんのオープンコーディングの一部

- ・リーダーは、経験や自分の思いだけではだめと気づき、「勉強したい」という思いが出た。
- ・認定介護福祉士になり、仕組みやシステムに目を向けられるようになった。
- ・職場を見たときに仕組みの問題や職場の方針とかいろいろなものを踏まえた考えができてきた

表9 Cさんのオープンコーディングの一部

- ・エビデンスを持った養成が目的で、技術も知識も全部身につける。
- ・介護サービスは、そもそも要介護高齢者や障害者の方にとって「社会的なインフラ」と捉える。
- ・介護をやっていくうちに専門性が必要と認識してきた。

表10 Aさんのコーディングの一部

- ・地域への発信・停滞する焦り・職業意識の低さ
- ・実践現場での活用・職能団体への貢献・後進の育成

表 11 Bさんのコーディングの一部

<ul style="list-style-type: none"> ・学びへの渴望・受講生仲間との支え合い ・仕組みや資格との認知度・同僚との軋轢 ・自職場へのフィードバック・到達する喜び
--

表 12 Cさんのコーディングの一部

介護に期待されるもの	<ul style="list-style-type: none"> ・求められる介護サービスの質 ・必要とされる機能 ・介護における専門性の低さ ・変化する介護ニーズ ・質の担保
------------	---

(4) 根本的な方針との比較

コーディングしたデータを、研究目的に照らし合わせ、また、インタビュー前に用意したインタビューガイドにも照らし合わせ、比較を行い、整理を行ったものの一部が表 13 である。

全体では 57 個抽出することができた（巻末資料 2）。

表 13 Aさん・Bさん・Cさんのコーディングを整理したものの一部

<ul style="list-style-type: none"> ・地域の発信・後進の育成・職能団体への貢献 ・実践現場での活用・学びへの渴望・職業意識の低さ ・停滞する焦り・仕組みや資格の認知度 ・自職場へのフィードバック・同僚との軋轢

(5) 焦点コーディング

比較を行い、整理を行ったコーディングしたデータを、まとまりをつけ、柔軟にカテゴライズし、焦点コーディングを行ったものの一部が表 14 である。全体では 11 個抽出することができた（巻末資料 3）。この分析においては、研究グループでの意見交換を行いながら、妥当性を高めた。

表 14 Aさん・Bさん・Cさんのインタビュー内容の焦点コーディングの一部

介護に期待されるもの	<ul style="list-style-type: none"> ・求められる介護サービスの質 ・必要とされる機能 ・介護における専門性の低さ ・変化する介護ニーズ ・質の担保
------------	---

(6) 概念的カテゴリー

焦点コーディングしたデータを用いて、更に概念的カテゴリーを生成したものが表 15 である。

表 15 Aさん・Bさん・Cさんのインタビュー内容の概念的カテゴリー

明確な受講動機	<ul style="list-style-type: none"> ・内発的動機づけ ・外発的動機付け ・受講促進要因
現場の危機意識	<ul style="list-style-type: none"> ・介護現場の実態
葛藤や躓き	<ul style="list-style-type: none"> ・研修中の葛藤
現場への還元	<ul style="list-style-type: none"> ・取得後の心境変化 ・習得できたスキルや現場への応用
介護業界への問題提起	<ul style="list-style-type: none"> ・介護に期待されるもの ・養成カリキュラム ・資格制度への期待 ・地域への還元

(7) 事例コードマトリックス

概念的カテゴリーを基に、事例コードマトリックスの作成を試みたものが表 16 である。今回のインタビュー調査では、3 名のみの僅かなデータ収集に留まったため、図解化は行わなかった。

表 16 Aさん・Bさん・Cさんのインタビュー内容をまとめた事例コードマトリックス

	明確な受講動機	現場の危機意識	葛藤や躓き	現場への還元	介護業界への問題提起
Aさん	●		●	●	●
Bさん	●	●	●	●	●
Cさん	●	●	●	●	●

(8) (1) ～ (6) の流れについて

ここで、本調査で用いた手法について概念のカテゴリー【現場の危機意識】を用いて再度説明を行う。Aさん・Bさん・Cさんの語りの中から得られた数々の言葉から「現場の危機意識」「人材不足の訴え」「新人が定着しない問題」「真面目な職員はバーンアウトしがち」「尊厳が守られていない現実」などのオープンコーディングを行った。更にオープンコーディングしたデータを、帰納的な性格を持つことを意識し、コーディングを行い、〈職業意識の低さ〉〈人材不足（量的確保）〉〈リーダーの役割変化・多様な人材の流入〉などのコーディングの生成を図った。更に比較を行い、整理を行ったコーディングしたデータを、まとまりをつけ、焦点コーディングを行った結果〈介護現場の実態〉を生成した。焦点コーディングしたデータを用いて、【現場の危機意識】という概念カテゴリーを導き出した。表 17 に全データの紹介を行う。

Aさんの実践の中では、老人保健施設を退所に不安を感じる利用者当事者や家族に対して、小規模多機能型生活介護利用で、ワンステップとして〈地域に根差した介護の形〉の提案や、〈新たな連携方法の模索〉をしながら〈地域への還元〉ができるマネジメント能力の高さを見出すことができた。

Bさんの実践の中では、〈自職場へのフィードバック〉ができないもどかしさの中でも〈職能団体への貢献〉や〈多角的なものの捉え方〉から、新たな〈後進の育成〉へと活路を見出し、【資格取得後の変容】や【資格制度への期待】と共に、地域の中核となる力強さを見出すことができた。

Cさんの実践の中では、〈難しいモチベーションの維持〉の中でも、〈介護そのものの魅力〉や〈同僚の理解〉に後押しされ、中核的な役割を担う⁴⁾ 認定介護福祉士資格取得を何があってもやりきろうとする強い〈求める心〉を感じることができた。〈資格取得後に感じたもどかしさ〉や、〈頂点に立つ苦しみ〉を抱く一方、〈高みに辿りついた自信〉が【介護業界への問題提起】として職能団体を牽引するCさんの柱になっているようにも感じることができた。

(9) まとめ

3名という限定的なデータではあるが、認定介護福祉士受講には、【明確な受講動機】が必要であり、長期に渡る研修の過程で、幾度の【葛藤や躓き】を乗り越えた資格取得者が、【現場への還元】をし、【介護業界への問題意識】を持っていることが明らかになった。また受講生自身が自職場に対して、人材不足や、尊厳保持が行われていない【現場の危機意識】を抱き、〈介護現場の実態〉を憂いている様子が窺えた。600時間以上の研修内で、介護福祉士養成では十分学べなかった、地域連携、生活支援、マネジメントを学び、リーダーへのキャリアパスだけではなく介護の専門性の向上や、高度化に活躍する、厚生労働省が現状の介護現場裾野が狭く専門性や機能分化に乏しい「まんじゅう型」と位置づけ、これを広い裾野で高度な専門性や

機能分化を実現する「富士山型」へと構造転換する必要がある²⁾とした、人材へと変化している様子的一端を見出すことができた。

V. 考察

認定介護福祉士資格取得者のインタビューを通して、資格取得において大きな要因となるのは、内発的な動機が前提条件となり、職場環境

からの理解など外発的な【明確な研修動機】による後押しであった。3名共に、研修上に抱いた【葛藤や躓き】は、研修継続の困難性は、勤務調整や課題ではなく、《モチベーションの維持》であり、《時間的拘束と経済的負担感》を抱きながらも《切磋琢磨できる存在》である仲間との《支え合い》が大きく、何よりも受講生自身が資格取得に対して《求める力・律する心》が重要な要因になっていることも明らかになった。仲間との支え合いが受講生に対する影響は、ファーストステップ研修の受講生¹⁴⁾にも共通するものであり、長期に渡る研修において同窓生が抱く、ある種結束された深い信頼関係や帰属意識が芽生えていることも明らかとなった。

介護現場は単純な人手不足という量的確保という問題に加え、求められる介護福祉士像¹⁷⁾にも提示されているような質の担保が重要になっている。そのため、多様な人材参入に対応するためにマネジメントができる人材¹²⁾が必要とされ、介護現場で蓄積してきた介護福祉実践⁷⁾を介護職チームとして機能させるために能力育成に必要なカリキュラムが認定介護福祉士養成の重要な目的でもある。

地域包括ケアシステムの時代に、介護職集団が中心となって構築する¹⁾新しい地域の介護サービス利用の在り方などが提案できるのが認定介護福祉士の【現場への還元】の形としてある。

Aさん、Bさん、Cさんのインタビューから明らかになったことは、介護福祉士養成の中で学ぶ業務遂行能力や、他職種との連携、指導力とは違う、実務経験を得たものがチームケアの質を改善する⁸⁾介護実践能力の歴然とした差である。歴然とした差と情緒的な表現を用いたが、その点について以下に言及を行う。筆者が

表 17 概念的カテゴリー【現場の危機意識】の詳細

オープン コーディング	現場の危機意識・人材不足の訴え 新人が定着しない問題 真面目な職員はバーンアウトしがち 尊厳が守られていない現実 利用者本位ではないケアの横行 リーダーへの過度な期待 外国人、無資格者、短時間労働者の存在 業務優先になる・効率性を重んじる 過干渉になる・援助しすぎるが逆効果 能力を引き出すための待つ姿勢の欠如 時間に終われる苛立ち 経験則に頼るベテラン・業務変更への抵抗 間違ったリスクマネジメント
コーディング	職業意識の低さ・人材不足(量的確保) リーダーの役割変化・多様な人材の流入 年数という重み 先人がこだわった業務特性 煩雑な現場に置き去りにされるもの
焦点 コーディング	介護現場の実態
概念的 カテゴリー	現場の危機意識

これまで出会ってきた介護福祉現場の実践者のインタビューの中では、目の前の対象者や家族への対応や、同僚への配慮する日々の煩雑な業務に翻弄されている語りや、疲弊している現場の様子を語る語りが多く聞かれた。一方、認定介護福祉士三人の語りにも共通した点は、将来を見据えた発展的な思考を持ちながら、実践現場を変革しようとする牽引力や、行動力、実践者として高い倫理性や尊厳を持ってケアすることとは何かとケアの本質をなす問いを持ち自ら探求する姿勢がある点であった。例えば、自立支援を促すケアの中で行われる言葉がけ、見守り、具体的な関わり、意図的な関わりとしての介護過程において、根拠が提示出来る点などに歴然とした差を見出した。これらの実践力は、個々の介護経験に加え、認定介護福祉士養成プログラムの中のリハビリ科目、疾患関連科目に上乗せされた個別介護計画の視点が重要視され、自職場にどう活用するかという一貫した反復トレーニングの成果とも言えよう。厚生労働省が『求められる介護福祉士像』を示しながらも、そこに到達するキャリアアップを示していないものの、認定介護福祉士の養成が進むことで、認定介護福祉士が実像として、介護学生のキャリアモデルや地域のロールモデルになることで、【介護に期待されるもの】と共に、【現場の危機意識】を解決すべき【介護業界の問題提起】ができるになり得るのではないかと考える。

介護福祉士の上位資格として、十分な介護実践力を持ち、介護職チームへの管理・運用ができ介護サービスマネジメントへの働きができる認定介護福祉士の創出が、介護学生のキャリアモデルになることも期待される。地域貢献を志望する介護学生が、学びを深める中で、将来設計に向け「地域生活を包括的に支える人材のキーパーソンなる」⁴⁾と認定介護福祉士の資格

取得をキャリアビジョンに描けるよう、本研究の成果は、資格制度の後押しになる活動を行う早期な仕組み作りの必要性を示す示唆となる根拠資料として提示し「資格の認知度」や、養成研修が進むことへの寄与である。

太田は認定介護福祉士に対して、「介護職チームを重層的なチームにとらえ、富士山型の介護人材構造」や「専門性の明確化・高度化」の中で認定介護福祉士に「介護福祉実践の蓄積」や「理論化」に期待している⁷⁾。介護福祉士が、ケアマネ以外にも、働き続けるキャリアパスとして認定介護福祉士養成制度が認知されるよう成熟することが重要だと考える。

VI. おわりに

インタビュー後の時間では、介護活動の中にある「温かい心の交流」や【介護業界への問題提起】を共有できる貴重な機会ともなり、現場に寄り添う研究の意義を感じることもできた。認定介護福祉士の方々には、介護人材として、地域で活躍するだけではなく、介護学生の憧憬の思いの対象となるキャリアモデルとなり、今後の介護業界を牽引するムーブメントを起こして欲しいと切に願う。筆者自身、今後も、介護福祉士養成を担いながら、認定介護福祉士を対象とした研究を、縦断的に、また量的調査などの横断研究にも継続的にも取り組んでいく所存である。

謝辞：コロナ禍の影響を受け、頓挫しかかった研究でしたが、第一波と第二波の狭間の激変の時期に、快く研究協力をしてくださった3名の認定介護福祉士の皆様に感謝申し上げます。分析段階で、助言をくださった京都文教大学岡本浄実先生にも感謝申し上げます。

また本研究ノートをまとめている段階で、太

田貞司先生に研修状況や、養成動向等に関して直接、貴重な助言を頂くことができた点も大きな力となりました。改めて感謝申し上げます。

本研究は聖隷クリストファー大学 2020 年度共同研究費（代表者 野田由佳里）の助成の一部を受けて実施された。

【引用文献】

- 1) 諏訪徹 (2019)「認定介護福祉士 ～介護福祉士のキャリアパス～」ふれあいケア 25 (6) pp30-31
- 2) 「認定介護福祉士等を提言(介護人材養成)」(2011) 週刊社会保障 65 (2614) p9
- 3) 日本介護福祉士会 (2012)「介護福祉士の専門性の向上のために:認定介護福祉士(仮称) 制度の方向性について」月刊福祉 95 (9) pp38-41
- 4) 「認定介護福祉士(仮称) 制度の方向性について」(2012) 介護福祉: 介護専門職情報誌 (87) pp132-139
- 5) 太田貞司 (2014)「介護人材育成講座(第134回) 認定介護福祉士(仮称) 教育の現状と課題(1) 介護職チームのリーダーとしての役割」地域ケアリング 16 (11) pp51-54
- 6) 本名靖 (2014)「介護人材育成講座(第135回) 認定介護福祉士(仮称) 教育の現状と課題(2) 明日の介護をリードする人材養成体系の構築」地域ケアリング 16 (12) pp41-47
- 7) 太田貞司 (2015)「『地域包括システム』と介護職のチームのリーダー: 認定介護福祉士(仮称) の創設」日本在宅ケア学会誌 19 (1) pp16-21
- 8) 内田千恵子 (2015)「福祉の現場から 介護現場をマネジメントできる介護福祉士の必要性について: 認定介護福祉士の養成」地域ケアリング 17 (8) pp90-93
- 9) 石橋真二 (2015)「認定介護福祉士制度構築に向けて」ふれあいケア 21 (4) pp20-23
- 10) 八須祐一郎 (2019)「個人の視点から 認定介護福祉士へのステップアップ」ふれあいケア 25 (6) pp25-27
- 11) 認定介護福祉士(仮称) の在り方に関する検討会『認定介護福祉士(仮称) の在り方に関する検討会『認定介護福祉士制度構築に向けて 平成 25 年度検討結果の概要(説明文)』
- 12) 内田千恵子 (2016)「福祉の現場から 介護現場をマネジメントできる介護福祉士の必要性について: 介護職の教育と認定介護福祉士」地域ケアリング 18 (9) pp85-87
- 13) 内田千恵子 (2017)「福祉の現場から 介護現場をマネジメントできる介護福祉士の必要性について: 介護職の教育と認定介護福祉士」地域ケアリング 19 (11) pp81-83
- 14) 野田由佳里・太田貞司・及川ゆりこ・鈴木俊文 (2016)「ファーストステップ研修修了者追跡調査による研修効果及び介護職チームのリーダー・中堅介護福祉士の役割に関する研究」聖隷クリストファー大学社会福祉学部紀要 15 pp81-95
- 15) 佐藤郁也 (2008)「質的データ分析法 - 原理・方法・実践」新曜社
- 16) 星野晴彦 (2014)「障害者福祉サービス従事者のホスピタリティ意識を形成する要素とプロセスに関する研究: 事例-コードマトリックスを用いて」人間科学研究
- 17) 第 11 回社会保障審議会福祉部会福祉人材確保専門委員会「求められる介護福祉像」平成 29 年 9 月 26 日 2021 年 1 月 12 日検索

巻末資料1 「認定介護福祉士」をキーワードにした報告・論文検索結果

2011	<ul style="list-style-type: none"> ・今後の介護人材の在り方に関する検討会報告書 ・「認定介護福祉士等を提言（介護人材養成）」
2012	日本介護福祉士会「介護福祉士の専門性の向上のために：認定介護福祉士（仮称）制度の方向性について」
2014	<ul style="list-style-type: none"> ・日本介護福祉士会『平成25年度老人保健事業推進費等補助金事業（老人保健健康等事業分）質の高い介護サービスの提供力、医療関係能力を持つ介護福祉士（認定介護福祉士）の養成・技能等に関する調査研究事業報告書』 ・認定介護福祉士（仮称）の在り方に関する検討会『認定介護福祉士（仮称）の在り方に関する検討会『認定介護福祉士制度構築に向けて 平成25年度検討結果の概要（説明文）』 ・太田貞司「介護人材育成講座（第134回）認定介護福祉士（仮称）教育の現状と課題（1）介護職チームのリーダーとしての役割」地域ケアリング ・本名靖「介護人材育成講座（第135回）認定介護福祉士（仮称）教育の現状と課題（2）明日の介護をリードする人材養成体系の構築」
2015	<ul style="list-style-type: none"> ・太田貞司『『地域包括システム』と介護職のチームのリーダー：認定介護福祉士（仮称）の創設』 ・内田千恵子（2015）「福祉の現場から 介護現場をマネジメントできる介護福祉士の必要性について：認定介護福祉士の養成」 ・石橋真二（2015）「認定介護福祉士制度構築に向けて」
2016	<ul style="list-style-type: none"> ・内田千恵子「福祉の現場から 介護現場をマネジメントできる介護福祉士の必要性について：介護職の教育と認定介護福祉士」 ・石橋真二「認定介護福祉士養成研修と介護福祉士養成施設：報告 新たな現実に応える介護福祉教育の今後は共に考えるために：情報の共有と開かれた対話を通しての確かな連携を求めて」
2017	<ul style="list-style-type: none"> ・内田千恵子「福祉の現場から 介護現場をマネジメントできる介護福祉士の必要性について：介護職の教育と認定介護福祉士」 ・諏訪徹「あの人にインタビュー 認定介護福祉士制度の養成研修と、カリキュラムに込められた【未来】」 ・太田貞司「介護職の職能団体の形成とチームリーダー」
2019	<ul style="list-style-type: none"> ・諏訪徹「認定介護福祉士 ～介護福祉士のキャリアパス～」 ・八須祐一郎「個人の視点から 認定介護福祉士へのステップアップ」

(2021年1月8日検索)

巻末資料2 Aさん・Bさん・Cさんのコーディングを整理したもの(全体・57個)

・地域の発信	・後進の育成	・職業意識の低さ
・実践現場での活用	・職能団体への貢献	・停滞する焦り
・学びへの渴望	・仕組みや資格の認知度	・自職場へのフィードバック
・同僚との軋轢	・受講生仲間との支え合い	・到達する喜び
・資格制度の意義・目的	・求められる介護サービスの質	・介護における専門性の低さ
・現場への落とし込み	・介護の言語化	・多様な人材の流入
・人材不足(量的確保)	・質の担保	・自職場の問題
・同僚の理解	・上司の後押し	・豊富な人間関係
・キャリアアップの機会	・難しいモチベーションの維持	・リーダーの役割変化
・多角的なものの見方	・時間的拘束と経済的負担感	・劣等感から生まれるエネルギー
・必要とされる機能	・「自己」から「チーム・地域」への発想転換	・資格取得に対する付加価値
・鍵となる職場の分析	・中・長期的なキャリアビジョン	・介護の中にある温かい交流
・煩雑な現場で置き去りにされるもの		・制度設計の中での限定的な動き
・頂点に立つ苦しみ	・取得後に味わったもどかしさ	・時間的な余裕に影響を受ける心境
・変換できる思考プロセス	・浮彫りになった自己課題	・介護そのものの魅力
・アセスメントする姿勢	・試行錯誤されていた研修内容	・切磋琢磨できる存在
・基地局としての自負	・先人がこだわった業務特性	・人が育つ風土
・マネジメントへの意識	・年数という重み	・求める力・律する心
・新たな連携方法の模索	・地域に根差した介護の形	・高みに辿りついた自信

巻末資料3 Aさん・Bさん・Cさんのインタビュー内容の焦点コーディング(全体・57個)

介護に期待されるもの	・求められる介護サービスの質	・必要とされる機能
	・介護における専門性の低さ	・変化する介護ニーズ
		・質の担保
介護現場の実態	・職業意識の低さ	・人材不足(量的確保)
	・リーダーの役割変化	・多様な人材の流入
	・先人がこだわった業務特性	・年数という重み
		・煩雑な現場に置き去りにされるもの
内発的動機づけ	・停滞する焦り	・介護そのものの魅力
	・学びへの渴望	・キャリアアップの機会
		・介護の中にある温かい交流
外発的動機付け	・同僚の理解	・切磋琢磨できる存在
	・同僚との軋轢	・上司の後押し
		・自職場の問題
研修中の葛藤	・受講生仲間との支え合い	・到達する喜び
	・難しいモチベーションの維持	・劣等感から生まれるエネルギー
	・時間的拘束と経済的負担感	・時間的な余裕に影響を受ける心境
養成カリキュラム	・資格制度の意義・目的	・制度設計の中での限定的な動き
	・豊かな人間関係	・試行錯誤されていた研修内容
資格取得後の心境変化	・頂点に立つ苦しみ	・取得後に味わったもどかしさ
	・浮彫りになった自己課題	・基地局としての自負
		・高みに辿りついた自信
習得できたスキルや現場への変換	・自職場へのフィードバック	・現場への落とし込み
	・多角的なものの見方	・アセスメントする姿勢
	・「自己」から「チーム・地域」への発想転換	・マネジメントへの意識
		・変換できる思考プロセス
資格制度への期待	・人が育つ風土	・後進の育成
	・実践現場での活用	・職能団体への貢献
		・介護の言語化
地域への還元	・地域への発信	・地域に根差した介護の形
	・新たな連携方法の模索	
受講促進要因	・資格取得に対する付加価値	・中・長期的なキャリアビジョン
	・仕組みや資格の認知度	