

認定介護福祉士資格取得者に期待される実践力 ～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) 群馬社会福祉専門学校

Practical skills expected of certified care workers ～ 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) Gunma Social Welfare College

抄録

本調査報告は、認定介護福祉士の資格取得者の実践力を明らかにするために5名にインタビューした内容の報告である。受講生仲間とのコンフリクトを通し、一方で強く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、地域や、所属する組織の中で実践力を発揮してい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、実践力

Key words : Authorization care worker, Qualification acquisition, Practical skills

I. はじめに

認定介護福祉士は、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58名（2021年6月登録名簿）の認定介護福祉士が輩出されている。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58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非常に少ない。

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。

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と共に資格取得者の実践力がどう変化したのか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) 3) 4)}、制度開始前は、教育内容や、

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）の中核を担う太田氏・本名氏らが教育の現状と課題を報告し⁵⁾、制度創設以降も創設報告⁷⁾、必要性⁸⁾、制度構築⁹⁾と萌芽期ならでの報告をしている。他にも、モデル事業で認定介護福祉士資格をした当事者が「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。制度開始以降、資格取得者も少なく、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、本研究の意義と捉え、2020年度から着手している。

認定介護福祉士を対象とした研究は少ない¹¹⁾。介護福祉士のキャリアアップに関する近年の研究では、継続就労を醸成する要素として【介護に対する意識の高さ】【対人援助職の基礎的な理解】を報告するものや¹²⁾、キャリア形成過程において【自己概念の揺れ動き】【福祉専門職としての志向・自律性】¹³⁾などがある。両論文の共通項は、介護実践現場における経験に加え、価値観の醸成や、知識の再習得、福祉職として立ち止まることの重要性を示している点にある。

認定機構にも参画する諏訪氏は認定介護福祉士への期待として、「①介護職チームの統括責任者・マネージャー ②他職種との連携の中核となる役割 ③地域の介護力向上への働きかけなどの役割への期待」を示している¹⁴⁾。またモデル事業で誕生した認定介護福祉士達は、「利用者のQOLの向上を考える専門職としての役割」¹⁵⁾「ケアの可視化はチーム行動には不可欠」¹⁶⁾「介護福祉士のキャリアモデルとしての存在」¹⁷⁾と「介護現場から飛び出した地域での活躍」¹⁸⁾など認定介護福祉士に期待される役割や、活躍する場所やあるべき姿を自らのことばで具現的な報告を行っている。

Ⅲ. 研究方法

本調査報告は、2020年度からの継続研究である。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¹⁹⁾ 星野²⁰⁾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承認を受けた（倫理承認番号21030）。

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

コロナ禍の影響を若干受けたが、リモートによる手法を積極的に取り入れたことで、12名の協力を得ることができた。本調査報告ではそのうちの7名のインタビューを中心に報告を行う。研究対象の属性は表1の通りである。

3) 調査期間

倫理委員会承認後の2021年11月5日～12月26日で行った。

表1 研究対象者の属性

年代・性別・基礎資格他・現在の職場や職種
Aさん・40代男性・介護福祉士/認定介護福祉士 他 特別養護老人ホーム管理者
Bさん・50代女性・介護福祉士/認定介護福祉士 他 法人人材開発部
Cさん・50代男性・介護福祉士/認定介護福祉士 他 地域公益活動室室長
Dさん・40代女性・介護福祉士/認定介護福祉士 他 認知症対応型共同生活介護他管理者
Eさん・40代男性・介護福祉士/認定介護福祉士 他 法人人材開発室
Fさん（2020年度からの縦断研究対象者） 30代女性・介護福祉士/認定介護福祉士 他 介護福祉士会県職能団体職員
Gさん（2020年度からの縦断研究対象者） 60代女性・介護福祉士/認定養成研修受講中 小規模多機能型生活介護 他 介護事業所経営

4) インタビュー内容

本調査報告では、Aさん・Bさん・Cさん・Dさん・Eさん5名のデータ分析を中心に分析をし、考察部分で縦断研究対象者であるFさん・Gさんのインタビュー内容を比較として用いる。

(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・Dさん・Eさん、それぞれのインタビューの逐語録の一部が表2-①②③④⑤である。

またAさん・Bさん・Cさん・Dさん・Eさ

んそれぞれのインタビューの逐語録を、文脈性を前提にし、データのセグメント化を行った。のセグメントが表3-①②③④⑤である。

表2① Aさんの逐語録の一部

1つは根拠に基づいた中でマネジメントという話をしておかないといけない。力量によって差が出ることは「サービス提供の質」を考えたとき、言葉は悪いですが「当たり」のリーダーと「外れ」のリーダーはよくない。利用者さんにすれば生活がかかっているわけですから、当たり外れ、一か八かというサービスを提供するのはよくないと思っています。

表2② Bさんの逐語録の一部

当時は老健に勤めていたので、他職種連携というところで介護職だけではなく他職種が思い描く視点というか、視野が広がったといいますか。研修を通してマネジメントの大事さや、一つ一つの、例えば認知症などもより深く学べるような研修内容でした。当時、自分は主任をしていたのです。チームの向上、チームを束ねる力、多職種と現場をつなぐ力が足りないと思っていました。

表2③ Cさんの逐語録の一部

この施設は、昔のこの一番地域で進んでいて、いろいろところで、現役で頑張ってきた人たちを連れてきて、和気あいあいとしながら、地域を指導できるような施設だったなと自分は感じていました。そのあたりがちよっと・・・。教育という部分、職員を育てるという部分でちよっと低いな、と思い、実際に遅れ始めてきたように感じていた。

表2④ Dさんの逐語録の一部

職位そのものに変化はないが、研修をやりきったことで諦めない気持ちがでてきた。地域との関わりを積極的に行い、介護職が施設からどんどん地域へ出て行くという気持ちが強くなった。その中でも医療分野の科目が現在の利用者の生活支援にも生かされていると感じている。現在では、職員の取り組む分野も地域に還元していく取り組みを行っている。

表2⑤ Eさんの逐語録の一部

認定介護福祉士は個人の資格ではないと思っています。学んだことをチームに活かしていくことで、個人だけの資格から発展していける資格だと思っています。地域性も文化も違うから、他の職場で学びを活かすというよりは、自職場課題を解決し、援助力を高めることや、組織に還元できることが重要かと思います。個人の資格だと思うと、キャリアパスという側面が強くなってしまいます。

表3① Aさんのセグメントの一部

- ・1つは根拠に基づいた中でマネジメントという話をしておかないといけない。
- ・力量によって差が出ることは「サービス提供の質」を考えたとき、「当たり」のリーダーと「外れ」のリーダーはよくない。
- ・利用者さんにすれば生活がかかっているわけですから、当たり外れ、一か八かというサービスを提供するのはよくない。

表3② Bさんのセグメントの一部

- ・老健に勤めていたので、他職種連携というところで介護職だけではなく、視野が広がった。
- ・研修を通してマネジメントの大事さや、一つ一つの、例えば認知症などもより深く学べた。
- ・チームの向上、チームを束ねる力、多職種と現場をつなぐ力が足りないと思っていました。
- ・利用者さんにいろいろなポジションの職員が関わるという特徴が老健にある

表3③ Cさんのセグメントの一部

- ・施設は、以前は地域一番進んでいた。
- ・現役で頑張ってきた人たちを連れてきて、和気あいあいとしながら地域を指導できる施設だった。
- ・今は、職員教育、育成という部分で遅れ始めてきたように感じていた。
- ・現場主義で、介護をずっと続けていたい。

表3④ Dさんのセグメントの一部

- ・ 職位そのものに変化はないが、研修をやりきったことで諦めない気持ちがでた。
- ・ 地域との関わりを積極的に行い、介護職が施設から地域へ出て行こうという気持ちが強くなった。
- ・ 研修の中でも医療分野の科目が現在の利用者の生活支援にも生かされていると感じている。
- ・ 職員も地域に還元していく取り組みを行っている。

表3⑤ Eさんのセグメントの一部

- ・ 認定介護福祉士は個人の資格ではないと思っています。
- ・ 学んだことをチームに活かせれば、個人だけの資格から発展していける資格だと思っています。
- ・ 自職場課題を解決し、援助力を高めることや、組織に還元できることが重要かと思っています。
- ・ 個人資格は、キャリアパスという側面が強くなってしまふ

(2) オープンコーディング

セグメントしたデータを、オープンコーディングを行った。Aさん・Bさん・Cさん・Dさん・Eさんそれぞれのオープンコーディングの一部が表4-①②③④⑤である

表4① Aさんのオープンコーディングの一部

- ・ 根拠に基づいたマネジメント
- ・ 力量によって差が出ることは「サービス提供の質」を考えたときよくない。
- ・ 「人」で仕事をする組み方をするとチームが停滞する
- ・ 標準的なものをボトムアップしないといけない
- ・ ボトムアップするときフォロワーシップが薄いと思う

表4② Bさんのオープンコーディングの一部

- ・ 介護職に広がった多職種連携の視野
- ・ マネジメントの重要性
- ・ 認知症などの知識もより深く学べた。
- ・ チームを束ね、多職種と現場をつなぐ力が足りない
- ・ いろいろなポジションの職員が関わるという特徴

表4③ Cさんのオープンコーディングの一部

- ・ 地域の指導的立場であった。
- ・ 職員教育、育成における遅れを感じていた。
- ・ 現場主義で、介護をずっと続けている意思。
- ・ 穴を埋めるための学び直しが必要
- ・ 自分自身の知識を深める目的

表4④ Dさんのオープンコーディングの一部

- ・ 研修をやりきったことで諦めない気持ちがでた。
- ・ 地域との関わりを積極的に行うことで、地域へ出て行こうという気持ちが強くなった。
- ・ 医療分野の学びが利用者の生活支援にも生かしている。
- ・ 職員も地域に還元していく取り組みを行っている。

表4⑤ Eさんのオープンコーディングの一部

- ・ 認定介護福祉士は個人だけの資格ではない
- ・ 自職場課題を解決し、援助力を高め、組織に還元できることが重要
- ・ 個人資格は、キャリアパスという側面が強くなる
- ・ 研修内でコミュニケーションを交わした多くの記憶

(3) コーディング

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・Dさん・Eさんそれぞれのコーディングの一部が表5-①②③④⑤である。

表5① Aさんのコーディングの一部

- ・ 根拠あるマネジメント
- ・ 停滞するチームの仕組み
- ・ サービス提供に与えるリーダーの力量
- ・ 標準的なボトムアップ
- ・ フォロワーシップの薄さ
- ・ 貢献力というベクトル
- ・ 意見具申する環境

表5② Bさんのコーディングの一部

<ul style="list-style-type: none"> ・多職種連携への視野 ・マネジメントの重要性 ・認知症などより詳しい知識 ・施設の特徴 ・チームを束ねつなぐ力の不足 ・視点と役割分担の違い ・リーダーシップの強化

表5③ Cさんのコーディングの一部

<ul style="list-style-type: none"> ・地域の指導的立場 ・職員教育、育成の遅れ ・現場主義 ・学び直しの必要性 ・知識を深めるための参加目的 ・周りとの差への焦り ・役割を果たすことの意味

表5④ Dさんのコーディングの一部

<ul style="list-style-type: none"> ・諦めない気持ちの芽生え ・地域還元する取り組み ・積極的な地域への関わり・介護福祉士の専門性向上 ・生活支援にも生かせる医療の学び ・チームマネジメントへの意識
--

表5⑤ Eさんのコーディングの一部

<ul style="list-style-type: none"> ・個人資格を超える意味 ・自職場課題の解決 ・組織への還元 ・キャリアパス以外の意義 ・研修内での多くの議論・手段以上の伝える難しさ ・半歩前を歩く苦しさ ・牽引する熱量
--

(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6である。

全体では174個抽出することができた(巻末資料1)。

表6 Aさん・Bさん・Cさん・Dさん・E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"> ・根拠あるマネジメント ・リーダーの力量 ・多職種連携への視野 ・マネジメントの重要性 ・地域の指導的立場 ・職員教育、育成の遅れ ・諦めない気持ちの芽生え ・地域還元する取り組み ・個人資格を超える意味 ・自職場課題の解決
--

(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7である。全体では、28個抽出することができた(巻末資料1)。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。

本研究ノートは2020年度研究の継続研究であり、対象者も同じ認定介護福祉士であることから、インタビューガイドも同一のものを用いたことから、焦点コーディングにおいては、2020年研究のものを参考資料として用いた。

表7 Aさん・Bさん・Cさん・Dさん・Eさんのインタビュー内容の焦点コーディングの一部

介護労働の特性	<ul style="list-style-type: none"> ・先人がこだわった業務特性 ・現場主義 ・年数という重み ・業務評価の低さ
---------	--

(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8である。本研究ノートと、2020年度研究の継続研究との違いは、概念カテゴリーとして新たに【資格取得の喜び】【資格制度への提言】【学びの成果】【認定介護福祉士資格者としての自負】のカテゴリー生成ができた点である。

(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巻末資料2である。今回のインタビュー調査では、5名のみの僅かなデータ収集のみに留まったため、図解化は行わなかった。また2020年度研究の対象となった認定介護福祉士Fさん・Gさんのインタ

ビュー結果も参考資料として提示する。

(8) まとめ

これ以降の表記について説明を行う。文章中での【 】は本調査報告内で抽出された9個の概念のカテゴリーを示し、『 』は28個の焦点コーディング、《 》は整理した174個のコーディング内容を示している。

5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、時には【資格取得の喜び】を持ち、取得後以降には、【現場への還元】をしながら、【介護業界への問題意識】や認定介護福祉士の【資格制度への提言】も抱いていることが明らかになった。【明確な受講動機】【葛藤や躓き】【現場への還元】【介護業界への問題意識】は2020年度研究でもカテゴリー生成できた。2021年度調査では、認定介護福祉士の【資格制度への提言】や【学びの成果】に加え、【認定介護福祉士としての自負】をもって、それぞれの地域で活躍していることが伺えた。

特に、600時間に渡る研修内で印象に残った内容として、『圧倒的なマネジメント力』『チームマネジメントへの意識』『根拠のあるマネジメント』や、『説得力を備えたパフォーマンス』『人材育成の重大さ』など《設定されている学習目標のクリア》をし、知識を深め、《労働上の能力》として【学びの成果】を感じていることなどが浮き彫りになった。

表8 Aさん・Bさん・Cさん・Dさん・Eさんのインタビュー内容の概念のカテゴリー

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 ・介護労働の特性 ・リーダーシップの欠如
葛藤や躓き	<ul style="list-style-type: none"> ・内なる葛藤 ・閉塞感の中での歪み
資格取得の喜び	<ul style="list-style-type: none"> ・資格取得過程の楽しさ ・仲間の存在
現場への還元	<ul style="list-style-type: none"> ・現場への変換 ・自職場問題への関与
介護業界への問題提起	<ul style="list-style-type: none"> ・業態のあり方 ・地域への発信
資格制度への提言	<ul style="list-style-type: none"> ・養成カリキュラム ・資格制度への期待 ・資格取得者の活躍の場
学びの成果	<ul style="list-style-type: none"> ・進化した知識 ・設定されている学習目標のクリア ・習得できたスキル ・労働上の能力 ・介護の魅力の再発見
認定介護福祉士としての自負	<ul style="list-style-type: none"> ・先人としての重責 ・資格取得後の実績 ・心境変化 ・自信が持てる部分 ・地域への働きかけ ・自己課題や今後の目標

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、内発的な動機が大前提であった。5名共に、研修中には【葛藤や躓き】があったものの、【資格取得の喜び】を抱きつつ、【学びの成果】を【現場への還元】や《地域への発信》をする

ことで、【認定介護福祉士としての自負】を認識している。研修継続の困難性は、2020年度研究同様に、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《受講生同士の支え合い》が大きく、何よりも受講生自身が資格取得に対して《学びの渴望》が重要な要因になっていることも明らかになった。認定介護福祉士としての資格の有用性や、新しい資格におけるアイデンティティを形成する過程においても、受講生仲間という他者の存在が重要であったと捉えた²¹⁾。

中でも受講生と切磋琢磨をするだけでなく、現場と学びの乖離や、コンフリクトの繰り返しの中で、苦しみ、揺らぎながら成長している過程や、実践力そのものの捉え方が、資格取得過程の中で《介護労働の特性》に甘んじることなく、《諦めない気持ちの芽生え》や、《人材育成の重大さ》を再認識している姿も見られた。

また認定介護福祉士達は、《先人としての重責》を抱きつつ、《自己課題や今後の目標》を持ち、発信をしていきたいと考えている姿も印象的であったが、給与算定や、活躍する場も用意されていないことに加え、養成研修が十分進んでいないこともあり、資格そのものの認知度が低い現状への問題意識や、《軽視されがちな介護業界での抗い》を抱いていると捉えた。

資格取得後には、それぞれ《地域の発信》や、《自職場問題への関与》で、実践力を発揮している報告もあり、《積極的な地域の役割》や、《地域の指導的立場》として、地域や組織を変革しようとする姿を見ることができた。

本研究の成果は、資格制度の発展過程における認定介護福祉士の実態を示す資料の一部の提示である。今後、認定介護福祉士養成制度が成熟することが重要だと思われる。

VI. おわりに

インタビューの中では、研究対象者らは“やってみないとわからない介護の面白さ”“誰でもできるけど、誰でも続けられる仕事ではない”と、介護の有用性を語られた。また、“個人資格ではなく地域や組織の財産”と自分自身をも鼓舞する言葉が心に響いた。調査を通して、2020年度研究にも感じた現場に寄り添う筆者らの研究意義を再認識することもできた。認定介護福祉士の実践力をどのように評価することが今後の研究課題である。量的にも質的にも問題が噴出している介護業界をどう牽引していくのか、今後も、認定介護福祉士を対象とした研究を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予定より若干遅れたものの、感染症対策で多忙かつ年末年始の忙しい中に、快く研究協力をしてくださった12名の認定介護福祉士、また関係者の皆様に感謝申し上げます。分析段階で、英気を分けてくださった認定介護福祉士養成研修受講者の皆様にも感謝申し上げます。

また本調査報告をまとめている段階で、鈴木俊文先生に動向等に関し、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2021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) 野田由佳里・植田祐太朗 (2021) 「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」聖隷クリストファー大学社会福祉学部紀要 19, pp77-88
- 12) 渡邊泰夫・笠原幸子 (2019) 「主体的に学ぶ介護福祉士のキャリア形成過程に関する研究」四天王寺大学大学院研究論集』13, pp51-58
- 13) 青木宏昌・杉澤秀博・青木宏心 (2019) 「高齢者介護施設に勤務する介護福祉士養成大学卒業者の介護福祉士としてのキャリア継続要因」老年学雑誌 第10号, pp27-42
- 14) 諏訪徹 (2021) 「認定介護福祉士資格はなぜ必要なのか・何が期待されているか」地域ケアリング 23(5), pp12-17
- 15) 及川ゆりこ (2021) 「認定介護福祉士の役割とこれから」地域ケアリング 23(5), pp6-11
- 16) 八須祐一郎 (2021) 「ケアの可視化はチーム行動の原動力：知識に基づく実践展開の重要性について」地域ケアリング 23(5), pp18-23
- 17) 甲田孝子 (2021) 「【認定介護福祉士の取り組み】介護福祉士が目指す姿」地域ケアリング 23(5), pp24-29
- 18) 家崎かおり (2021) 「地域協働に必要な認定介護福祉士の専門性について」地域ケアリング 23(5), pp30-35
- 19) 佐藤郁也 (2008) 「質的データ分析法 - 原理・方法・実践」新曜社
- 20) 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
- 21) 石谷康人 (2018) 「G.H.Meadの社会的自我論の拡張による組織的自我論の構築」組織学会大会論文集 pp 7(2), 221-226

巻末資料1 Aさん・Bさん・Cさん・Dさん・Eさんのコーディングを整理したもの(全体・174個)

明確な 受講動機	内発的動機づけ	・医療職へのコンプレックス・知識を深めるための参加目的・介護現場の底上げ・停滞する焦り・介護の魅力の見せ方・キャリアアップの機会・学び直しの必要性・学びへの渴望・介護の中にある温かい交流 自分の風穴の存在
	外発的動機付け	・同僚の理解・切磋琢磨できる存在・上司の後押し・同僚との軋轢・自職場課題・地域の繋がり構築
	受講促進要因	・職場の真の意味での理解・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
現場の 危機意識	介護現場の実態	・職業意識の低さ・人材不足(量的確保)・ボトムアップできないもどかしさ ・停滞するチームの仕組み・職員教育、育成の遅れ・介護職全体の質の低下・多様な人材の流入・多様な現場に置き去りにされるもの
	介護労働の特性	・先人がこだわった業務特性・現場主義・年数という重み・業務評価の低さ
	リーダーシップの欠如	・サービス提供に与えるリーダーの力量・スーパーマンになりたがるリーダー ・リーダーの役割変化・フォロワーシップの薄さ
葛藤や躓き	内なる葛藤	・ゴールが見えない闇への恐怖感・手段以上の伝える難しさ・力不足への苛立ち・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・周りとの差への焦り・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
	閉塞感の中での歪み	・コンフリクト効果・チーム内でのコンフリクト・楽な方に流れるメンバーへの怒り・現場と乖離する学びへの不満・エリート集団の中での揺らぎ・感情のコンフリクト
資格取得 の喜び	資格取得過程の楽しさ	・勉強している楽しさ・無我夢中になった取り組み・主体的な学び・熱意をもって考える講師陣・本質へのこだわり・到達する喜び・諦めない気持ちの芽生え・求める力・律する心・努力した過程
	仲間の存在	・受講生仲間との支え合い・役割を果たすことの意味・研修内での多くの議論
現場への還元	現場への変換	・組織への還元・現場への落とし込み・意図的計画的な人材育成・標準的なボトムアップ・セルフチェックできる介護職・仕事のタスクの方向性・適切なサービス評価・緩やかなチームの変化・明確な人事考課・組織全体で作る体制
	自職場問題への関与	・自職場へのフィードバック・自職場課題の解決・自職場の分析・記録の開示
介護業界への 問題提起	業態のあり方	・感情労働という介護の本質・介護サービスの質・目的目標のずれ・拡大ばかりする施設機能・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
	地域への発信	・防災・災害対策の拠点作り・地域への事業所の強み発信・地域に根差した介護の形・新たな連携方法の模索・地域還元する取り組み・チーム、地域への発想転換
資格制度への 提言	養成カリキュラム	・徹底したリーダー論・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・更新研修の充実への布石
	資格制度への期待	・介護業界の方向・資格取得者のつながり・給与額としての査定・処遇改善加算への算定・個別ケア加算への関与・介護福祉士の専門性の向上・個人資格を超える意味・人が育つ風土作り・実践現場での活用
	資格者取得者の活躍の場	・介護の言語化・職能団体への貢献・後進の育成の仕組み・軽視されがちな介護業界での抗い

学びの成果	進化した知識	・適切な認知症対応・他職種に渡り合える医療知識・生活支援にも生かせる医療の学び・ファシテーション力・生活動作の解析方法
	設定されている学習目標クリア	・圧倒的なマネジメント力・チームマネジメントへの意識・カウンセリングマインド・根拠のあるマネジメント・説得力を備えたパフォーマンス・人材育成の重大さ
	習得できたスキル	・チームを束ねる意識・決断力・聞く力・折衝力・プロセスを伝える言葉・咀嚼力・貢献力というベクトル
	労働上の能力	・会議の場の声の拾い方・分析に必要なフォルダ分け・刺激を与えるスーパービジョン・プロセス重視の考え方・待つ姿勢・座標軸や尺度を備えた思考・現場に取り組む姿勢・多角的なものの見方・発展的な思考力・真意を捉える視点
	介護の魅力の再発見	・利用者の代弁機能・第三者が関わる難しさ・生活者としての利用者像
認定介護福祉士としての自負	先人としての重責	・厚い壁の打破・後進の育成で果たす役割・方向性の明示・人としての魅力 ・キャリアモデルとのギャップ・半歩前を歩く苦しさ・誰のための働きかという疑問
	資格取得者後の実績	・介護の言語化（共通言語）・比較対象がない不安・チームに対する積極的な介入
	心境変化	・下積み、下支えという考え方・モチベーションの維持・謙虚な自己分析・キャリアパス以外の意義・意見具申する環境・自信を持つ有用性・コロナ禍でのケアの見直し・OJTの見直し
	自信が持てる部分	・発信者としての役割期待・現実に対する思い・ロールモデルとしてのプライド・やり抜いた自信・牽引する熱量
	地域への働きかけ	・積極的な地域への関わり・地域の指導的立場・地域を変革する起爆剤
	自己課題や今後の目標	・多様な学習形態の提案・ジャパンモデル構築の夢・将来に向けた線・刺さる言葉の選択・学びを形にという切望・わかりやすいフィードバック・学会などの研究報告・成功体験への仕掛け・気づきの促し

巻末資料2 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	現場に対する危機意識	葛藤や躓き	資格取得の喜び	現場への還元	介護現場への問題提起	資格制度への提言	学びの成果	認定介護福祉士としての自負
Aさん	●	●		●	●	●	●	●	●
Bさん	●	●	●	●	●	●		●	●
Cさん	●	●	●	●	●	●	●	●	
Dさん	●		●	●	●	●	●	●	●
Eさん	●	●	●	●	●		●	●	●
Fさん	●	●	●	●	●	●		●	●
Gさん	●		●	●	●	●		●	