

中堅以上の介護福祉士の講師体験におけるやりがいの構造

山本まき恵* 森脇あき** 谷口敏代***

【目的】中堅以上の介護福祉士が講師を担うことに関連した「やりがい」の要因を明らかにする。

【方法】担当業務の独力遂行が可能な介護福祉職経験5年以上を中堅介護福祉士とし、介護福祉現場での本務の傍ら、研修会の講師を担っている中堅以上の介護福祉士9名を対象とした。50～60分程度の半構造化面接を行い、SCAT (Step for Cording and Theorization) 法を用いて分析した。

【結果】「受講生が現場で頑張る姿や成長している姿に触れると、後継者育成に貢献出来た自負がある」「講師をすることで、自分の現場での指導の質が上がり、全体のスキルアップにつながる。担当講義内容は、自身の介護福祉技術向上の機会となる」「外部講師の役割を担うことへの上司や職場などから理解ある環境がある」などの17項目の理論記述が抽出できた。

【結論】講師役割は中堅としての自負や存在価値を実感していた。上司や職場管理者の理解ある環境がやりがいに繋がっていることが明らかになった。

キーワード：責任感・後継者育成の自負・自己成長感・施設のスキルアップ・SCAT (Step for Cording and Theorization)

はじめに

我が国の介護福祉職の離職率は平成20年度以降には20%を切り、平成26年度は16.5%となった。しかし、離職者の内訳をみると入職1年未満者が40.1%、1年以上3年未満の者が33.8%と報告され¹⁾、定着率の悪さは依然として続いている。また、介護福祉職の勤続年数は他の業種と比べて短い傾向にある²⁾。入職3年未満の介護福祉職員の離職割合が高いことは、新規採用者の割合が高いことを意味し、質の高い介護福祉サービスの提供が危惧され、中堅以上の介護福祉職は介護実践や教育的役割の担い手として期待されている。

介護労働安定センターが毎年実施している介護労働実態調査¹⁾では、介護福祉の仕事を選択する理由の1位として「働きがいのある仕事」が報告され、介護福祉職の職務継続には欠かせないキーワードとなっている。介護福祉士の職能団体が主催する日本介護福祉士全国大会(平成27年)では、介護福祉士がこれまで以上に多様な知識と専門性が問われてくることが共通認識された。「生きがい やりがい 働

きがい」が持てる職業であることを全国や世界に発信しようと呼びかけている。

八巻³⁾⁴⁾は仕事のやりがい感に影響を及ぼす要因に、利用者の笑顔や感謝のことばなど、自己の介護実践に対する利用者の直接的な反応、職場内の良好な人間関係とチームワークの良さ、後輩や部下の成長や職場全体の向上が仕事のやりがい感につながることを指摘した。大深⁵⁾は介護福祉職の働きがいは専門性を実感することであり、自分が成長できることであると指摘している。小野内ら⁶⁾は利用者や家族、同僚等とのかかわりの中から得られ、肯定的な反応や結果を受け取ることが介護職員のやりがいの実感をもたらし、中でも利用者の笑顔が最も多かったことを報告している。阿部⁷⁾は介護職のやりがいは、利用者に関わる介護場面において専門的な技能が発揮され、利用者や家族、事業者や地域社会との関わりを通じて役割の実現がなされ、取得した自覚が社会に認知され評価される状況が必要で、「職能的自尊心」、「職務的自尊心」、「職命的自尊心」の3つの職業的自尊心が段階的に自己覚知される過程を

* 岡山県立大学大学院保健福祉学研究科

** 鳥取短期大学幼児教育保育学科

*** 岡山県立大学 保健福祉学部

〒719-1197 岡山県総社市窪木111

〒682-8555 鳥取県倉吉市福庭854

〒719-1197 岡山県総社市窪木111

通じて形成されることを指摘した。このように介護福祉職のやりがいは職務を継続する上での重要なキーワードの一つである。

中堅以上の介護福祉士は、スーパーのキャリア発達理論のキャリアステージの確立 (establishment)・維持期 (maintenance) にあり⁸⁾、介護福祉士として自身の適性や能力を理解し、職場内で求められる役割を發揮している段階の人々である。介護福祉施設内外での多様な役割ネットワークが形成される時期でもあり後輩の育成に携わる機会も多い。また、施設や事業所内の職員研修の企画や講師としての役割に加え、介護福祉士会や社会福祉協議会等の外部講師としての役割を担う機会も増える。介護福祉職のやりがいは、先輩として職場内の後輩の育成や後輩の成長がやりがい感³⁾や働きがい⁹⁾につながるといった報告もあるが、外部講師を担うことでのやりがいに着目した研究は見当たらない。そこで、介護福祉チームの中で中核となる、中堅以上の介護福祉士が講師を担うことに関連した「やりがい」の要因を探索し、キャリア支援の示唆を得ることを目的とする。

用語の定義

1. やりがい

大辞泉によると、やりがいとはそのことをするだけの価値と、それに伴う気持ちの張りとして「やりがい」の同義語 (シソーラス) として医学中央雑誌で検索すると「志気」、「職務満足度」「動機付け」が示され、介護福祉職の心理的内面に生じる感情であると言える。そこで、本研究では、やりがいを「介護福祉経験を通して、仕事の意義や価値、中堅以上の介護福祉士としての自己の存在価値を実感できた満足感、達成感や充実感などの感情」と定義した。

2. 中堅以上の介護福祉士

福祉・介護職員の経験年数の目安としては、担当業務の独力遂行が可能なレベルは入職後概ね5年程度の職員と設定¹⁰⁾されている。また、日本介護福祉士会が介護福祉士国家資格取得に必要な介護技術講習会の指導者要件や、十分な介護実践力や教育・指導・介護サービスのマネジメントを行う力を役割とする認定介護福祉士の研修受講要件は5年以上実務に従事した介護福祉士等と設定している。そこで本研究においては、指導的立場となる「中堅以上の

介護福祉士」は、介護福祉職経験5年以上の介護福祉士と定義した。

研究方法

1. 調査対象

A 県と B 県の介護福祉士会に登録している中堅以上の介護福祉士で、介護福祉現場での本務の傍ら研修会の講師を担っている 39 名の介護福祉士から無作為抽出し、調査に同意が得られた 9 名を対象とした。

2. 調査実施期間：平成 27 年 12 月 5 日から平成 28 年 7 月 15 日である。

3. 調査方法

介護福祉士が所属する施設及び事業所の面接室において、50～60 分程度の半構造化面接を実施した。面接内容は調査対象者の同意を得て IC レコーダーに録音し、逐語録を作成した。

4. 調査内容

主な質問項目は、中堅以上の介護福祉士が「本務の傍ら研修会講師を行う事のやりがい」、「研修会に出向く事への施設責任者の認識」や、「講師の役割体験でのエピソード」等を尋ねた。

5. 分析方法

音声記録から作成した逐語録をデータとし、グラウンデッド・セオリーを基に大谷¹¹⁾¹²⁾が開発した「SCAT; Step for Coding and Theorization」の手法による質的分析方法を用いた。SCAT は、マトリクスの中にセグメント化したデータを記述し、そのそれぞれに、①データの中の着目すべき語句として、中堅以上の介護福祉士のやりがいに関する認識に関連した語句を書き出す。②それを言いかえるためのデータ外の語句を書き出す。③それを説明するための語句として、②に記入した語句をこのデータの文脈で説明できるような語句を記入する。④そこから浮き上がるテーマ・構成概念の順にコードを考えて付していく、4 ステップのコーディングである。データに記述されている出来事に潜在する意味や意義を主に④に記述したテーマを紡ぎ合わせて書き表したものをストーリーラインとして記述していく。そこから理論を記述する手続きからなる分析手法で、比較的小規模のデータにも適用可能なうえ、手続きが明確で分析の経過が明示的に記述されるなどの特徴から、保健福祉領域の研究でも近年用いられている。本研究は中堅以上の介護福祉士の語りを分

析するため、ストーリーの流れが無視されず、なおかつ端的な表現での理論記述が可能なこの分析方法を採用した。

倫理的配慮

面接調査に先立ち、2015年10月にA県介護福祉士会会長、2016年2月にB県介護福祉士会会長へ調査の趣旨並びに倫理的配慮等を説明し調査協力を依頼し承諾を得た。次いで介護福祉士会に属している会員の内、5年以上で講師経験のある介護福祉士の一覧表の紹介を受け、無作為に9名を抽出して面接調査への協力を依頼した。調査対象者には調査目的と調査方法について文書及び口頭で説明を実施し、同意を得た。同意が得られた者に調査同意書への署名と、調査途中での参加中止の自由についても書面及び口頭で説明を行い、分析時には匿名とし、調査対象者及び調査対象者の所属事業所名が特定できないように配慮した。本調査は、岡山県立大学倫理委員会にて承認を得た（No.501、2015年9月25日）。

結果

1. 調査対象者の属性

調査対象者の概要は表1に示した。男性3名・女性6名で、平均年齢は48.6歳（範囲35～62歳）、介護福祉職としての平均経験年数は23.8年（範囲15～38年）で、講師の平均経験年数は10.7年（範囲2～20年）である。主な勤務先は、介護老人保健施設・介護老人福祉施設・通所介護・障害者支援施設等である。

2. SCATの手法による分析結果

9名のストーリーラインの概要は次の通りである。

A氏は、自身の仕事の成果を知ることができた。

受講生と同じ目線で、悩みを共有して一緒に考えるようになり、自身の視野も広がった。介護福祉士は根拠を基に動いていると感じる。介護福祉士として働いていたが、講師をするようになり初めて国家資格者の実感が持てた。先輩介護福祉士として、後輩に受験にあたっての助言ができるようになり、助言するために自己研鑽が必要になった。

B氏は介護福祉士としての専門性やプライドがある介護を提供するには、専門的な基礎が必要で、意味のある介護を実践、根拠のある介護を提供した結果が目に見えることはやりがいになる。現場の中で後輩を育成することは職員間の信頼関係の構築につながり、仕事内容が実際に確認でき、適切な指導ができる。教え子が試験に合格し介護福祉士になったことを聞くと、頑張ってたよ良かったと感じる。職場内講師よりも、外部講師の方が責任を重く感じ構えてしまう。指導した資格を持った教え子が就職してくれだしたのは、講師として関わるようになった影響がある。スキルを持った学生が入ると職場に影響があり、講師を受けた効果がある。

C氏は、外部講師をすることで、自らの現場での指導が根拠あるものとなった。講師同士では現場で部下を指導する立場として共有・共感できるものも多く、自らの財産になっている。外部講師は責任があり役割も大きいですが、介護福祉士としての資格・技能を生かすことができ、地域貢献や、後継者育成という介護福祉士の役割を担っている。指導した結果、介護福祉士に合格し喜びの共有ができた。講師をすることは、自らが変われ、気分を変えて勉強する場になっている。理想とする上司との出会いは仕事の継続につながる。

D氏は、専門分野の知識を持つことで指導のタイ

表1 対象者の属性

対象者	性別	年齢	経験年数	所属
A	女	51	19	通所介護
B	女	45	23	認知症対応型共同生活介護
C	女	58	38	身体障害者施設
D	男	38	17	介護老人保健施設
E	女	43	18	介護老人福祉施設
F	男	35	15	サービス付き高齢者住宅
G	女	58	20	社会福祉協議会
H	男	48	28	介護老人福祉施設
I	女	62	37	介護老人保健施設

ミングやポイントがつかめるようになり、根拠のある説明ができるようになった。継続した講習であれば教えたことを現場で実践してみても効果が明確になり、実践後の様子が把握できる。利用者から直接良い評価を貰うことなども仕事継続の理由となっている。

E氏は、新しい知識が必要であり、講師自ら向上心を持ち努力し知識量を積み重ねないといけない。また、幅広い知識や経験をもとにエビデンスの重要性を理解しておく必要がある。講師をすることで、積み重ねた知識や経験の中から状況に応じて臨機応変に対応できるようになった。教え子が、現場で頑張っていることは、講師をする励みや活力になっている。外部講師をこなすには心身的にも負担は大きいですが、それ以上に得るものは大きい。

F氏は、介護福祉士会で役員をすることで組織力の強化や講師依頼に繋がるなどの良いチャンスがある。講師をすることで多くの出会いがあり悩みの共有ができる。自身に目標とする介護福祉士がいるように、職員も尊敬する先輩を目指して欲しい。自身も目標とされる立場になりたい。

G氏は、時代の変化に合わせて介護の専門性を生かしていく必要がある。教えるには多くの知識技術を得ていることが必要とされる。得た知識は現場へ伝達している。講習に参加して多くの仲間ができ、悩みを共有し仕事をする上での財産になり、ネットワークが広がっていく。相手に正確に教えるために

知識をもとにエビデンスの重要性を理解しておく必要がある。後継者育成は自身でと意欲が出る。

H氏は、外部での講師は緊張感が大きい。自己研鑽したものを、職員に伝えていけば、職員や上司の理解を得られる。講師となって得たものを還元することが大切。外ばかりでなく、内部の勉強会とか開いたりすれば、必然的に理解はついてくる。教え子が活躍しているのは嬉しい。

I氏は、講師は受講生からの質問に答えるために必要な知識が必要とされる。講師をしていると多くの知識を得ることができ、受験や悩んでいることへのアドバイスが出来る。関わりの中で講義に必要な資料や話し方も学べる。大変だが自分のためになるから頑張れる。若い講師を育てたい。経験知から臨機応変に対応する方法も伝えたい。

次に9名の理論記述の結果の概要を表2に示した。17項目の理論記述で最も多かったのは、9名全員が「受講生が現場で頑張る姿や成長している姿に触れると、後継者育成に貢献できた自負がある」と話し、7名が「講師をすることで、自分の現場での指導の質が上がり、全体のスキルアップにつながる。担当講義内容は、自身の介護福祉技術向上の機会となる」「外部講師の役割を担うことへの上司や職場などが理解ある環境がある」と話し、6名が「根拠（エビデンス）を基盤にした介護福祉の重要性を伝え、その成果を確認できる」「後輩の状況に応じた指導や助言ができる力がつく」「時代に応じた新しい知識が

表2 理論的記述の概要

対象者	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
A	○		○	○	○	○		○	○			○		○			○
B	○	○		○	○		○		○	○	○				○		
C	○	○	○			○	○			○	○	○	○	○	○		○
D	○	○		○	○	○		○	○	○			○		○	○	
E	○	○	○	○	○		○	○		○			○		○	○	
F	○		○				○				○	○				○	○
G	○	○	○	○	○	○	○	○	○		○		○				
H	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○			○				
I	○	○	○			○								○			

1. 受講生が現場で頑張る姿や成長している姿に触れると、後継者育成に貢献できた自負がある
2. 講師をすることで、自分の現場での指導の質が上がり、全体のスキルアップにつながる。担当講義内容は、自身の介護福祉技術向上の機会となる
3. 外部講師の役割を担うことへの上司や職場などから理解ある環境がある
4. 根拠（エビデンス）を基盤にした介護福祉の重要性を伝え、その成果を確認できる
5. 後輩の状況に応じた指導や助言ができる力がつく
6. 時代に応じた新しい知識が必要だが、新たな課題を発見することができ、視野が広がる
7. 講師同士で悩みの共有や、講師からも刺激を受ける
8. ベテランとして積み上げた知識や成果を確認できる
9. 助言するためには専門知識が求められ、自己研鑽が必要である
10. 受講生の悩みや意欲的な姿勢に刺激を受ける
11. 先輩ベテラン講師からのアドバイスを受けることができ、自身の成長の機会となる
12. 大変という思いもあるが、楽しい
13. 講師をすることで自らを振り返り、変わる
14. 長い経験の中で、講師をすることで、緊張感を持つ機会となる
15. 責任感を感じる
16. 講師を引き受けて、介護福祉士国家資格取得の実感が持てた
17. 気分転換でき、勉強する場となる

必要だが、新たな課題を発見することができ、視野が広がる「講師同士で悩みの共有や、講師からも刺激を受ける」であった。

考察

本研究は、やりがいを「介護福祉経験を通して、仕事の意義や価値、中堅以上の介護福祉士としての自己の存在価値を実感できた満足感、達成感や充実感などの感情」と定義し、介護福祉チームの中で中核となる中堅以上の介護福祉士が講師を担うことに関連した「やりがい」の要因を探索した。

図1にはSACTで分析した理論記述から得られたキーワードを用いて講師役割体験によるやりがいへのプロセスを図式化した(図1)。

中堅以上の介護福祉士は講師役割を担うことが決まれば、責任感を感じながら与えられた課題を確認し、受講生に望ましい変化をもたらすことができるように準備を行うことからスタートする。その準備過程で今まで積み上げた知識の確認やエビデンスを基盤にした介護の知識といった専門的な知識の見直しを行っていた。自分の行った講義が受講生の成長の実感や、介護福祉士国家試験合格や職場での活躍を目にするなどのプラスの成果を生み出し、その結果に刺激を受け、楽しいといった前向きな気分になれ、自己の存在価値を実感し、後継者を育成したという誇りを感じている。

介護福祉士の取り組み姿勢や根拠に基づいた知識の中には、「助言するために専門的知識が求められ、自己研鑽が必要」「責任感を感じる」などの役割

遂行への責任感と共に、専門的知識の再確認や受講生に伝えるためには根拠に基づいた知識が必要であると自覚している。専門職に求められる資質には、仕事に対する責任感、専門知識や技能を身に付け、自主的に学び続ける力などが求められている。社会福祉士及び介護福祉士法の義務規定には、誠実義務(第44条の2)、信用失墜行為の禁止(第45条)、資質向上の責務(第47条の2)が設けられている。講師を引き受けた中堅以上の介護福祉士は専門職として講師としての役割遂行の責任感とその準備を当然のこととして取り組んでいる。講師として与えられた知識や技術を責任ある形で講義するためには、日常の介護の経験知での講義や参考書を単に読み進めることは許されない。講師が何を伝えたいのか、受講生にどのような変容を望むのか、そのためには何を準備しなければならないのかといった教える側のねがいとねらいを体系的に明確化し、実現していこうという思いが講師の責任感や使命感となっていると考えられる。中堅の介護福祉士が担当する講習会の受講生は年齢層、介護福祉職経験、他職種経験、学歴等多様であり教える側の力量が問われ、一人ひとりが持っている可能性を開花させ、介護福祉力の向上への導いていくことが求められている。介護福祉における生活支援技術が理論、複雑な臨床判断、熟練、根拠などの蓄積が統合された実践過程である¹³⁾ことを理解している中堅の介護福祉士は、講師自身が、教える主体として自らを確立していくことの重要性¹⁴⁾と責任感を持ち講義の準備にのぞむことでやりがいにつながっているのかもしれない。

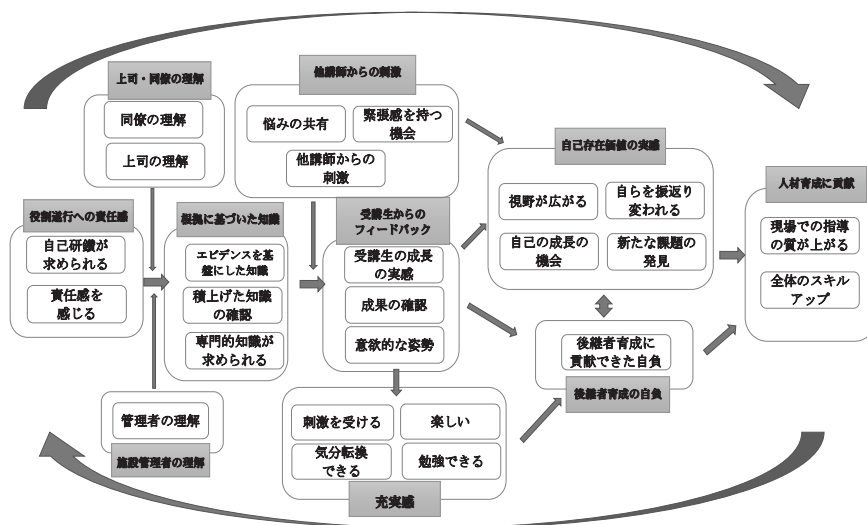


図1 講師役割体験によるやりがいへのプロセス

受講生の反応や自己の存在価値実感や後継者育成の誇りの背景には、受講生の頑張る姿や成長している姿、後継者育成に貢献できた自負、根拠を基盤にした介護福祉士の重要性を伝え、その結果を確認できる、中堅以上として積み上げた知識や成果を確認できる、介護福祉士国家資格取得の実感が持てたなどがある。また、今回の対象者全員が、受講生が現場で頑張る姿や成長している姿に触れると、後継者育成に貢献できた自負があると指摘している。講師活動を通し、介護福祉士国家試験合格や介護福祉技術の習得が介護福祉現場に反映していることなどの受講生の成長を実感し、講師を担うことへの満足感や達成感を感じている。受講生が現場で頑張る姿や成長している姿を目にすることは、介護福祉職が利用者と関わる介護場面において専門的な技能が発揮された結果得られる「利用者の笑顔」や「利用者家族からの感謝の言葉」がやりがいの直接要因として指摘される先行研究³⁾⁴⁾⁶⁾⁷⁾⁹⁾¹⁵⁾と同様に、講師役割を担い受講生の反応を実感することがやりがいの要因になっていることが示唆された。さらに日本介護福祉士会の倫理綱領にも示されているように後輩の介護福祉士、介護福祉職を指導・育成することは利用者が質の高い介護を受ける権利の享受や、介護福祉士の質の向上を目指すために当然の行為として求められているが、講師体験を通して介護福祉士の先輩として後輩の育成に寄与できたことへの自信や誇りを確認し、そのことがやりがいにつながっていることが示唆された。講師役割を機に他の先輩介護福祉士からの刺激や悩みを共有する機会を通し、客観的に自身の講義内容や介護に対する姿勢を振り返ることができ、このことから介護福祉のプロとしての誇りや愛着を持ち、専門職としての成長を自覚する機会となり、やりがいへとつながり、職務コミットメントが高められていると考えられる。

また、自身が所属する介護福祉現場での指導の質が上がり、全体のスキルアップにつながることもやりがいにつながっていることが示唆された。大原¹⁵⁾は、中堅介護福祉士を対象にした調査から、中堅期は周囲に対して能動的に働きかけていく意欲が仕事のやりがいになっていると指摘している。本研究も同様に、自身の介護福祉技術の向上が現場の質さらには施設全体のスキルアップにつながり、そのことが中堅以上の介護福祉士としてのキャリアを意識つけて指導の質が向上していくといった好循環がやり

がいにつながっていることが明らかになった。

講師役割を担うことは職場の業務から離れることを意味しているが、上司や同僚、施設管理者の理解ある環境が講師としての自覚や役割動機を高め、やりがいにつながっていることが明らかになった。職場の環境¹⁵⁾¹⁶⁾¹⁷⁾が仕事の満足感・やりがい感を高める報告と同様の結果が得られた。多忙な業務をこなしている中堅以上の介護福祉士が職場を離れ、講師役割を担う機会を肯定的に受け止める職場風土を作ることが、人材育成につながると示唆された。

結論と今後の課題

本研究では、受講生から肯定的なフィードバックを得るためには、エビデンスに基づいた専門的知識や技術が求められ、講師役割を担うことを機に専門的知識を再獲得し、中堅以上の介護福祉士として自己存在価値の実感や後輩育成の自負や達成感が生まれるといった内的要因から得られるやりがいと、他の講師からの刺激や上司・同僚・施設管理者の理解ある環境がやりがいにつながっていることが明らかになった。さらに、中堅以上の介護福祉士が所属する職場での指導の質が上がり、全体のスキルアップにつながり人材育成に貢献できたという自負が生まれ、さらに次回の講師役割へと好循環されることが示唆された。

本研究の限界として、中堅以上の介護福祉士が講師を担うことに関連したやりがいといった肯定的な認識を分析したものである。今後は受講生や職場の同僚・上司の受け止めも併せて分析することや講師を担うことによる否定的な感情も併せて検討していく必要がある。

付記

本研究のインタビュー調査実施にあたり、ご協力いただきました皆様に深く感謝申し上げます。

引用文献

- 1) 平成26年度「介護労働実態調査」介護労働安定センター) <http://care-net.biz/kaigo-center/hp/pdf/report/26/01.Pdf> (2017.7.1)
- 2) 平成25年賃金構造基本調査 <http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/chingin/kouzou/z2013/> (2017.7.1)
- 3) 八巻貴穂 (2015). 訪問介護員の仕事のやりが

- い感に影響を及ぼす要因. 人間福祉研究, 18:137-146.
- 4) 八巻貴穂 (2013). 介護福祉専門職の仕事のやりがい感に影響を及ぼす要因. 人間福祉研究, 16:27-36.
- 5) 大深俊明 (2015). 介護労働における「働きがい」と「専門性」の関連性について—特別養護老人ホーム職員の意識調査から—. 福祉健康科学, 10:100-106.
- 6) 小野内智子・壬生尚美 (2014). 特別養護老人ホームにおける介護職員の仕事のやりがいに関する研究. 16:129-136.
- 7) 阿部正昭 (2014). 介護職はやりがいのある職業か～介護職におけるやりがいの構造とやりがいを奪われる経験の考察を中心に～. 社会論集, 20:1-28.
- 8) 田尾雅夫 (1996). 組織の心理. 有斐閣ブックス :22-23.
- 9) 阿部正昭・西村昌記・西原留美子・岩田香織 (2010). 施設介護職員の職務継続・離職意向と「労働条件」・「働きやすさ」・「働きがい」に関する調査研究. 東海大学健康科学部紀要, 16:65-73.
- 10) 福祉職キャリアパス対応生涯研修課程テキスト編集委員会 (2013). 『福祉職員キャリアパス対応生涯研修課程テキスト』. 全国社会福祉協議会.
- 11) 大谷尚 (2007). ステップコーディングによる質的データ分析手法 SCAT の提案—着手しやすく小規模データにも適用可能な理論化の手続き—. 名古屋大学大学院教育発達科学研究科紀要, 54 (2) :27-44.
- 12) 大谷尚 (2011). SCAT: Steps for Coding and Theorization —明示の手続きで着手しやすく小規模データに適用可能な質的データ分析手法—. 感性工学, 10 (3) :155-160.
- 13) 鈴木聖子 (2013). 介護の専門性についての学術研究. 介護福祉, 89 : 49-59.
- 14) 梶谷叡一 (1994). 自己教育への教育. 明示図書, 22-23.
- 15) 大原朋子 (2013). 中堅介護福祉の仕事のやりがいに関する研究：フォーカスグループインタビューからの考察. 久留米大学大学院比較文化研究論集, 31:19-33.
- 16) 壬生尚美・神庭直子 (2013). 介護職員の仕事の満足感・やりがい感に影響を及ぼす要因 —ユニット型施設と従来型施設による比較—. 人間生活文化研究, 123:287-299.
- 17) 山路学・大浦絢子・扇原淳 (2014). 高齢者介護施設における職員満足に関する要因の構造分析. 社会医学研究, 31 (2) :41-48

Structure of worthwhileness among professional care givers ranked mid-level and above who experienced being an instructor

MAKIE YAMAMOTO*, AKI MORIWAKI, TOSHIYO TANIGUCHI*****

**Graduate School of Health and Welfare Science, Okayama Prefectural University, 111 Kuboki Soja City, Okayama, 719-1197, Japan*

***Tottori College Childkinder, 854 Fukuba Kurayoshi City, Tottori, 682-8555, Japan*

****Faculty of Health and Welfare Science, Okayama Prefectural University, 111 Kuboki Soja City, Okayama, 719-1197, Japan*

Abstract

[Purpose] This study attempted to elucidate factors related to worthwhileness among professional care givers ranked mid-level and above who experienced being an instructor.

[Method] The present study examined nine certified care workers ranked mid-level and above who teach training workshops in addition to their regular job at care facilities. Mid-level was defined as persons with five years or more of work experience who are capable of discharging their duties independently. Semi-structured interviews lasting about 50 to 60 minutes were analyzed using the Steps for Coding and Theorization method.

[Results] Analysis produced a total of 17 theoretical description including the following items: "I feel proud of my ability to contribute to the development of successors when I see my students working hard and growing in the workplace;" "being an instructor enhances the quality of my supervision of my workplace and my overall skills, and the contents of my lectures provide an impetus for improving my own care techniques;" and "my superiors and workplace express understanding toward my role as an instructor or a visiting lecturer."

[Conclusion] Through their experiences as instructors, participants realized a sense of pride and meaningfulness as a certified care worker ranked mid-level and above. Furthermore, an association was observed between worthwhileness and understanding among superiors and managers at workplaces.

Keywords : sense of responsibility, pride in fostering successors, sense of self-growth, improvement of workplace skills, SCAT (Step for Coding and Theorization)