

高齢者介護施設に勤務する介護専門職の
主観的ウェル・ビーイングについての質的研究

風 間 雅 江 本 間 美 幸 八 巻 貴 穂

高齢者介護施設に勤務する介護専門職の 主観的ウェル・ビーイングについての質的研究

風 間 雅 江* 本 間 美 幸*** 八 卷 貴 穂***

I 問題提起

要介護者が急増する現代日本の高齢社会において、介護専門職による支援への要請は益々高まっている。しかしその一方で、高齢者介護施設等における労働条件の問題や、認知症高齢者の急増、介護保険サービス導入後の介護ニーズの質的变化および量的増加等によって、介護専門職の心身にかかる負担が依然として大きいという現実がある。平成21年度介護労働実態調査では、介護専門職を働きがいのある仕事という理由で選択した人が多いにもかかわらず、他の職種に比べ離職率が高いことが示されている（介護労働安定センター、2010）。

介護専門職として就労する人々が生きがい感や充実感をもってケアにあたることができるか否かは、要介護者のQOL向上にも大きな影響を及ぼす。今日の高齢社会を支える介護専門職が、自身の心身の健康を保ち、やりがい感をもって職務を継続していくことを可能にすることには、さまざまな要素が複雑に絡み合いながら関係していると推測される。

ところで、心理学の研究領域における近年の新たな動きの一つとして、ポジティブ心理学の誕生と発展が挙げられる。ポジティブ心

理学は、1998年、当時アメリカ心理学会（APA）会長だったSeligmanが、人間の強み（human strength）や美德（virtue）、ポジティブな感情などを研究対象とし、実証的なデータやその応用を重視する研究手法をとる新たな心理学の領域を、“positive psychology”と称し、その意義を述べたことに始まる（Seligman, 1999；島井, 2006）。ポジティブ心理学における研究対象のなかでもポジティブな主観的経験の一つとして最も多様な研究が展開されているのが「主観的ウェル・ビーイング（subjective well-being）」である（堀毛, 2010）。

ウェル・ビーイング（Well-being）は、厳密な定義が難しい幅広い概念であり、大石（2006）は、何をもって「良い存在」、「理想の人間」とみなすかは、哲学的な問題にさかのぼるし、ポジティブ心理学が誕生したアメリカにおいては、自分の人生に満足していて幸福感を頻繁に感じる等の状態を、Being Wellとみなす国民性があるかもしれないと述べ、文化による認識の違いがある可能性を指摘している。尾崎（2010）は、ウェル・ビーイングの概念を、階層的に表し、一番底辺に、基本的な生理的快感や感情が重視される感情的ウェル・ビーイング、その上位に、対人的

*北翔大学人間福祉学部福祉心理学科 ***北翔大学人間福祉学部地域福祉学科

キーワード：主観的ウェル・ビーイング、介護福祉士、ナラティブ

にうまく機能し、承認・尊敬されたりすることからくる社会的ウェル・ビーイング、その上位に、自己実現・成長・意味にかかわる心理的ウェル・ビーイングを配置し、さらにその上位に、自己を超えた超越的視点から幸福を希求するスピリチュアル・ウェル・ビーイングを想定している。また、前述のSeligmanは、近年、幸福感とウェル・ビーイングにかかわる3つの構成要素として、the pleasant life、the engaged life、the meaningful lifeを挙げており、感情レベルでポジティブであること以外にも、打ち込むべきものがあるということや、生活あるいは人生の意義深さも重視している(Seligman, Rashid, & Parks, 2006)。

上で述べたように、ウェル・ビーイングをめぐるのは、さまざまな見解があり、単一の定義付けが困難であるが、個人の主観的体験として限定的に捉えることにより、ある程度概念を規定することが可能になると考えられる。そのような見方から生まれた概念が「主観的ウェル・ビーイング (subjective well-being)」である。主観的ウェル・ビーイングは、人生満足感や幸福感、ポジティブ感情の高さ、ネガティブ感情の低さ、自己受容、他者とのポジティブな関係など、さまざまな要素がある。それは、個人の情緒的反応、仕事や家族や健康等の領域ごとの満足、自分の人生全体への満足についての相対的評価等を含む包括的な概念である(Diener, Suh, Lucas, & Smith, 1999)。Dienerら(1999)は、主観的ウェル・ビーイングの構成要素について、快感情(pleasant affect)として、喜び、幸福感、自尊心、安らぎなど、不快感情(unpleasant affect)として、罪悪感、悲しみ、不安、

怒り、抑うつ、ねたみなどを挙げ、満足感については、人生への満足(life satisfaction)と領域ごとの満足(domain satisfaction)に分けて整理している。

近年は多次元的な捉え方がなされており、生活への満足等の認知的要素(the cognitive component)と、幸福感等の感情的要素(the affective component)に分け、後者の感情的側面についてはポジティブ感情は主観的ウェル・ビーイングを引き上げ、ネガティブ感情はそれを引き下げるものとして両方の感情を差し引きしたものとして扱う見方がある(Linsey & Joseph, 2004)。Table 1およびTable 2に、Dienerら(1999)が挙げた主観的ウェル・ビーイングの構成要素を、Linseyらによる認知的要素と感情的要素の2種類に分けて示した。

本研究では、高齢者介護施設で長期にわたって介護専門職としての勤務経験を重ねている人において、主観的ウェル・ビーイングの認知的要素や感情的要素にどのような特徴があり、それは勤続年数を重ねると共にどのように変化していくのか、さらにその変化にはどのような要因が関与しているのかを、インタビュー調査から得た語りのデータを通して検討する。

II 方 法

1. 対象者

北海道札幌市近郊の特別養護老人ホームあるいは介護老人保健施設に勤務する介護専門職6名(男性1名、女性5名)に対してインタビュー調査を行った。調査期間は2010年2月10日から3月10日であった。対象者の年齢は28~46歳(平均35歳)、高齢者介護施設で

Table 1 Cognitive component of Subjective well-being

Life satisfaction	Domain satisfaction
Desire to changelife	Work
Satisfaction with current life	Family
Satisfaction with past	Leisure
Satisfaction with future	Health
Significant others' views of one's life	Finance
	Self
	One's group

*Diener, Suh, Lucas, & Smith (1999) を一部改編して掲載

Table 2 Affective component of Subjective well-being

Pleasant affect	Unpleasant affect
Joy	Guilt and shame
Elation	Sadness
Contentment	Anxiety and worry
Pride	Anger
Affection	Stress
Happiness	Depression
Ecstasy	Envy

*Diener, Suh, Lucas, & Smith (1999) を一部改編して掲載

の勤続年数は5年6か月～19年10か月（平均12年4か月）、全員介護福祉士の国家資格を有しており、資格取得後の年数は6～17年であった。年齢および勤続年数によって分けると、28～30歳で勤続年数5～8年が3名、37～46歳で勤続年数16～20年が3名であった。対象者の概要を Table 3 に示す。

2. データの収集および分析方法

インタビューに先立って、対象者に対して、本研究の目的、方法、研究協力者の権利、結果公表、個人情報保護、本研究が所属機関

の研究倫理委員会の審査を経て実施が認められていること等を説明し、書面にて同意確認を得た。インタビューは第二著者および第三著者が、それぞれ別の対象者に、予め作成したインタビューガイドに従い、個別に半構造化面接を行った。

本研究は介護専門職の職業経験を通しての主観的ウェル・ビーイングの通時的変化および関連要因等を把握することを目的としているが、主観的ウェル・ビーイングという用語の定義や目的を対象者に詳細に説明することによって、対象者の語りが特定の方向へ誘導される可能性があると思われた。そのため、主観的ウェル・ビーイングという表現を用いず、「生きがい感」等の平易な言葉を用いてインタビューを行った。よって、インタビューガイドには、「仕事に生きがいを感じるのはどのような時か?」、「勤務経験のなかで生きがい感はどのように変化したか?」、「生きがい感を維持するために行っていることはあるか?」といった項目が含まれている。インタビューは特定の価値判断に偏った問い方をせず、中立的に語り手のありのままの回答を得ることに徹するよう留意した。面接は1回のみで、面接時間は45分から73分、平均面接時間は59分であった。語りは全て対象者の了解のもとICレコーダに録音された。

録音した語りを全て逐語録に書きおこし、そのトランスクリプトを分析対象とした。対象者ごとに主観的ウェル・ビーイングに関する語りを抽出し、認知および感情の各側面に分けてカテゴリー分類し、対象者間の共通性と個別性を調べた。さらに介護職として就労し始めた時から現在に至るまでの時間経過において主観的ウェル・ビーイングがどのよう

Table 3 対象者の概要

対象者	年齢	勤続年数	職名	施設種	夜勤
Aさん	28	5年6か月	ユニットリーダー	特養	あり
Bさん	28	6年11か月	介護実習指導者	老健	あり
Cさん	30	7年11か月	介護主任	特養	あり
Dさん	37	16年11か月	介護主任	特養	なし
Eさん	40	19年11か月	介護課長	特養	なし
Fさん	46	16年11か月	介護科長	老健	なし

に変化していくのかを出現するカテゴリーによって把握し、その変化にどのような要因が関与するのかを考察した。

Ⅲ 結 果

本研究は、分析対象が半構造化面接を通して得た語り（narrative）の録音を全て書き起こした言語記録の質的データ（qualitative data）であり、一定の仮設枠による仮説検証を目的とせず、対象者の具体性や個性に即して分析し、問題を社会・文化的な文脈で扱う等の点において質的研究の一端として行ったものである。質的研究の領域では、グラウンデッド・セオリー・アプローチ、修正版グラウンデッド・セオリー・アプローチ、エスノグラフィーなどの確立された研究手法がある。今回の分析では、介護専門職にある対象者の主観的ウェル・ビーイングの共通点と相違点を整理し、対象者の個性（例えば、勤続年数や経験したエピソード等）を十分にふまえた考察や、従来アメリカの社会文化的背景のもとで検討されてきたウェルビーイングについて、日本人としての国民性や介護専門職としての職業特性から導き出される新たな要素が見出される可能性もあり、多分に探索

的であるため、上述の定式化された分析手法をとらず、語りのなかから、主観的ウェル・ビーイングの認知的側面および感情的側面の要素としてみなし得るメッセージや、主観的ウェル・ビーイングに影響を及ぼしているとみなし得るメッセージを広く抽出し、その内容についてカテゴリー名を付与し、分類を行うという手法をとった。今回は、対象者の語りに忠実に上記の素朴な手続きを通して検討し、語りのカテゴリー分類の整合性や階層性、カテゴリー間の関係についての検討は別の機会に行うことにした。

対象者6名それぞれの語りにみられた、主観的ウェル・ビーイングの認知的側面にかかわるカテゴリーを Table 4 に、同じく感情的側面にかかわるカテゴリーを Table 5 に示した。表中、「○」は当該カテゴリーに分類される語りの出現を表し、就職後どの時点かについて語られた場合にはそれを「○」の横に付記した。

主観的ウェル・ビーイングの認知的側面では、対象者のほぼ全員が共通して「人の役にたっているという認識」と「仕事（ケア）への不満」をもち、「離職願望」を強く抱く時期を通過した後で「仕事（ケア）への満足」

Table 4 主観的ウェル・ビーイングの認知的側面にかかわるカテゴリー

カテゴリー	対象者					
	A	B	C	D	E	F
自己の生活への不満	<input type="radio"/> 2年め	<input type="radio"/> 4年めまで				
自己の成長	<input type="radio"/>	<input type="radio"/> 5, 6年め				
感謝されているという認識	<input type="radio"/>					
人の役にたっているという認識	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
仕事の厳しさ	<input type="radio"/> 将来		<input type="radio"/>			<input type="radio"/>
仕事（ケアについて）の不満	<input type="radio"/> 2年めまで	<input type="radio"/> 3, 4年め		<input type="radio"/> 3, 5, 6年め	<input type="radio"/> 19年～	<input type="radio"/>
仕事（ケアについて）の満足	<input type="radio"/> 3年め以降					
部下の成長	<input type="radio"/>				<input type="radio"/>	
組織への満足	<input type="radio"/> 現在	<input type="radio"/> 現在				
組織の成長	<input type="radio"/>					
職種への満足				<input type="radio"/> 3, 5, 6年め		<input type="radio"/>
余暇の充実		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>
報道のあり方への不満	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>				<input type="radio"/>

Table 5 主観的ウェル・ビーイングの感情的側面にかかわるカテゴリー

カテゴリー	対象者					
	A	B	C	D	E	F
混乱	<input type="radio"/> 3年まで					
迷い	<input type="radio"/> 初期			<input type="radio"/> 3, 5, 6年め		
葛藤				<input type="radio"/> 3, 5, 6年め		
後悔	<input type="radio"/> 常時					
抑うつ		<input type="radio"/> 3, 4年め	<input type="radio"/> 時に	<input type="radio"/> 3, 5, 6年め		
不安		<input type="radio"/> 1, 2年め				
向上心喪失		<input type="radio"/> 3, 4年め				
怒り			<input type="radio"/> 5年め			
孤独			<input type="radio"/> 時に			
喪失感			<input type="radio"/> 4年め, 7年め		<input type="radio"/>	
挫折感・失敗感			<input type="radio"/> 3年め	<input type="radio"/> 3, 5, 6年め		
離職願望	<input type="radio"/> 2年め	<input type="radio"/> 3, 4年め	<input type="radio"/> 6年め	<input type="radio"/> 3年め	<input type="radio"/> 1年め, 5年め	<input type="radio"/> 昇進時
喜び	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/> 最近	
幸福感						<input type="radio"/>
（利用者への）愛着（愛おしさ）				<input type="radio"/>		<input type="radio"/>
自尊感情・自己肯定意識		<input type="radio"/> 5, 6年め	<input type="radio"/>		<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
向上心		<input type="radio"/>				
乗り越えた感	<input type="radio"/> 現在					
癒され感		<input type="radio"/> 現在				
使命感						<input type="radio"/> 初期

「組織への満足」「職種への満足」が生じていた。感情的側面では、全員に共通して「（利用者やその家族から感謝・信頼される）喜び」等のポジティブ感情と「（仕事やケアについての）不安」や「抑うつ」等のネガティブ感情が認められた。

主観的ウェル・ビーイングの通時的変化に

ついて、対象者6名中5名が高齢者介護施設に就職後3年程（1名は就職後1年目と5年目）の時期に仕事の「やりがい感」を失い「離職願望」を強く抱いていた。この5名にほぼ共通していたのは、2年目まで「迷い」「混乱」「不安」を感じながらも「無我夢中」に「努力」した結果、3年目には仕事に「慣

れ」だが、「単調」なルーチンワークに「物足りなさ」を感じたり、自己の「気の緩み」に起因するとみなされた（利用者の）転倒事故等で「自信喪失」「挫折感」を強くしていた。

しかし、こうしたネガティブな認知および感情を抱く時期を体験しながらも、その後、主観的ウェル・ビーイングを高め、生きがい感や充実感を回復していた。このことに影響を及ぼした要因は、対象者によってさまざまであったが、共通して語られたのは、「利用

者の笑顔」「利用者・家族からの感謝・信頼」といった支援の対象者から介護職員向けられる言動や、「チームワーク」「上司への相談」「職員の笑顔」等の職員間でのサポート、「研修参加」あるいは「実習生への指導」という自己研鑽や向学心を刺激し「プロ意識」を再認識させることがらであった。Table 6に主観的ウェル・ビーイングの向上にかかわる要因を、Table 7にその低下にかかわる要因をまとめ、Figure 1に主観的ウェル・ビーイングの通時的変化の概念図を示した。

Table 6 主観的ウェル・ビーイングの向上にかかわる要因

カテゴリー	対象者					
	A	B	C	D	E	F
利用者の役にたつ行い		○	○	○	○	
利用者の回復		○ 初期～				
利用者の笑顔	○	○		○	○	
利用者・家族からの感謝・信頼	○	○		○		
ケアの質の向上	○			○		
意識して笑う				○		
部下の成長	○				○	○
組織の変革と安定	○ 3年～					○
研修への参加	○	○	○	○	○	○
自己研鑽	○	○	○			○
職場内サポート(上司による面談)	○	○		○	○	○
チームワーク			○	○		○
同僚とのコミュニケーション		○	○	○	○	
職員の笑顔				○		
組織のなかでの役割の変化	○ 3年	○ 3年	○ 6年			
余暇		○ 5年	○ 4年～	○		○

Table 7 主観的ウェル・ビーイングの低下にかかわる要因

カテゴリー	対象者					
	A	B	C	D	E	F
利用者の事故	○ 3年		○ 6年			
利用者や家族からのクレーム	○ 3年				○ 19年～	
組織の混乱	○ 3年まで					
職務の単調さ	○ 3年	○ 3, 4年			○ 19年～	
組織のなかでの役割の変化			○ 6年		○	○
同僚との人間関係			○	○ 3, 5, 6年		
体調不良						○

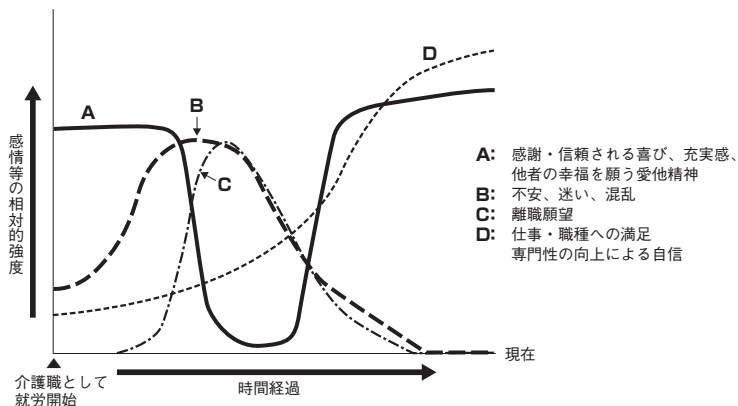


Figure 1 主観的ウェル・ビーイングの通時的変化

IV 考 察

稲山 (2008) は、高齢者施設の介護職員のワークストレスとメンタルヘルスとの関連について、ストレス認知理論に基づいた質問紙調査を行い、介護職員のメンタルヘルスのレベルの低さやストレスの特徴を示し、身体的消耗感、介護の個人的負担感、仕事の悩み、仕事以外の悩みが精神的健康度を下げ、仕事コントロール感が精神的健康度を上げることが明らかにした。本研究では、ストレスという切り口ではなく主観的ウェル・ビーイングという概念を用い、介護専門職の生きがい感や充実感をインタビューのテーマとしたが、今回の調査においては対象者のほうから自発的に「ストレス」について語られることはほとんどなく、中には、仕事へのモチベーションを高めるためにストレスをあえて意識しないという対象者もいた。

今回の対象者は、インタビュー時点で、職場ではリーダーシップをとる立場にあり、シフトの調整やケアの工夫を主体的に行っており、仕事コントロール感や、熟達した介護専門職としての高い自尊感情をもっていたと考

えられる。さらに、プライベートでは仕事と切り離して趣味を楽しむ等、セルフケアのバランスがとれており、主観的ウェル・ビーイングが高い状態が保たれていると考えられる。

勤続年数がより長い対象者では、中間管理職の立場になることを契機に、個人のウェル・ビーイングの枠を超えて、部下のウェル・ビーイング、要介護者全体ひいては施設全体の環境改善に意識が向けられ、実践を通して成果がみられると、より大きな達成感、充実感を得ているというプロセスが認められた。

今回の対象者は、介護専門職としての職業アイデンティティを有し、利用者の笑顔や、利用者や家族からの感謝や信頼を受けていることを実感するときに、喜びを強く感じ、主観的ウェル・ビーイングが向上していた。喜び等のポジティブ感情が心身の健康に良い影響をもたらすことはさまざまな領域で実証的に明らかにされているが、ポジティブ心理学の領域では、Fredrickson (2000) がポジティブ感情の効用について実験による裏づけを示したうえで、「拡張-形成理論 (broaden-and-built theory)」を提唱している。この理論では、ポジティブ感情を経験するとき、人間の

注意や認知、行動の範囲が広がり（思考－行動レパトリーの一時的「拡張」）、それによって、個人資源が継続的に「形成」され、人間のらせん的变化と成長が促され、さらにそのことによって循環的にポジティブ感情を経験するというプロセスが説明されている。介護専門職として対人支援にあたるなかでポジティブ感情が生起するとき、職業人としての成長が促されるのである。

本研究では、おちこみからの自信回復や転機に繋がる活動として、個人的に自主的に行う自己研鑽と、職場の上司から勧められて参加する研修などが挙げられていた。本間・八巻・佐藤（2010）は、北海道介護福祉士会会員を対象に実施した大規模な意識調査から、介護専門職の多くが高い自己研鑽の意欲を有し、さらなる研修の場の整備を求めているという現状を報告している。介護専門職は、他の医療職（例えば、看護師）に比べ、ケアとしての活動の範囲が制限され、そのことによる葛藤が大きいと予測され、介護専門職が自尊心や高い職業アイデンティティを維持し続けるためには、本間らが指摘したように、研修参加の体験が極めて重要であるということが本研究の結果からも示された。

今回の対象者のうち最も年齢が低いAさんは、就職後3年めにユニットリーダーの職責を担ってから積極的に職場の変革を試みている。そしてその変革によって、利用者にとってより良い施設に変化したと認識したことを契機に、主観的ウェル・ビーイングが向上している。Sivanathan, Arnold, Tuner, and Barling（2004）は、変革型リーダーシップ（transformational leadership）の概念を打ち出し、それは、理念的な影響力、モチベー

ションを高める、知的な刺激を与える、個別の配慮がある、といった要素から構成されるとしている。そして、このタイプのリーダーシップは、自己効力感（self efficacy）の向上、仕事への意味付け、組織および職業についてのアイデンティティに良い影響を及ぼし、それはリーダーとフォロワー（部下）の双方のウェルビーイング向上に繋がると考えた。本研究のAさんは若くしてリーダーシップをとる立場におかれてから、施設全体の根幹的改善と利用者一人一人の笑顔を多くする、というマクロとミクロ両方の視点から職場の変革を試みており、Sivanathanら（2004）のいう変革型リーダーシップの実例と考えることができよう。

本研究における対象者はいずれも長期間にわたって介護専門職として就労し続けてきた人々であった。そして、全員が就労開始時から、感謝・信頼される喜びや充実感を強くもつ一方で利用者や家族対応をめぐる不安や迷い、混乱を感じる経験を重ね、就職後数年の時点で、将来への不安、自信喪失、挫折感を強くし、離職願望をもつ時期があった。そうした困難な時期をさまざまなソーシャル・サポート等によってのりこえ、その後は専門職としての自信を高め、以前より大きな達成感や充実感を得ているというプロセスが認められ、そうした意味では、苦難をのりこえたりレジリエント（Resilient）（Wolin & Wolin, 1993）といえるであろう。

本研究では、6名の語りの内容を質的に検討したが、先に述べたように極めて粗い手法による分析にとどまった。今後、介護専門職の主観的ウェル・ビーイングについてより客観的に明らかにしていくうえで、語りデータ

について、テキストマイニング等の定量的手法による分析や、多くの介護専門職を対象にした質問紙調査を実施していく必要がある。

引用文献

- Diener, E., Suh, E. M., Lucas, R. E., & Smith, H. L. (1999). Subjective well-being: Three decades of progress. *Psychological Bulletin*, 125, 276-302.
- 本間美幸・八巻貴穂・佐藤郁子 (2010). 介護福祉士の専門性に関する研究：北海道介護福祉士会会員の意識調査から (第1報). *人間福祉研究*, 13, 131-144.
- 堀毛一也 (2010). ポジティブ心理学の展開. *現代のエスプリ*, 512, pp.5-27.
- 稲谷ふみ枝 (2008). 高齢者の心理的ウェルビーイングと臨床健康心理学的支援—ポジティブ心理学からのアプローチ—. 風間書房.
- 介護労働安定センター (2010). 平成21年度「介護労働者の就業実態と就業意識調査」, <http://www.kaigo-center.or.jp/>
- Linsey, P. A., & Joseph, S. (2004). Applied positive psychology: A New Perspective for Professional Practice. In P. A., Linsey, & S. Joseph (Eds.), *Positive Psychology in Practice* (pp.3-12). Hoboken, NJ: John Wiley & Sons.
- 大石繁宏 (2006). 文化と Well-Being. 島井哲志 (編). *ポジティブ心理学—21世紀の心理学の可能性* (pp.114-131). ナカニシヤ出版.
- 尾崎真奈美 (2010). ポジティブ心理学とスピリチュアリティ. *現代のエスプリ*, 512, pp.188-198.
- Seligman, M. E. P.(1999). President's address. *American Psychologist*, 54, 559-562.
- Seligman, M. E. P., Rashid, T., & Parks, A. C. (2006). Positive psychotherapy. *American Psychologist*, 61, 774-788.
- 島井哲志 (2006). ポジティブ心理学の背景と歴史的経緯. 島井哲志 (編). *ポジティブ心理学—21世紀の心理学の可能性* (pp.3-21). ナカニシヤ出版.
- Sivanathan, N., Arnold, K. A. Tuner, N., & Barling, J.(2004). Leading well: Transformational leadership and well-being. In P. A., Linsey, & S. Joseph (Eds.), *Positive Psychology in Practice* (pp. 3-12). Hoboken, NJ: John Wiley & Sons.
- Wolin, S. J., & Wolin, S.(1993). The resilient self: How survivors of troubled families rise above adversity. Villard.

謝 辞

本研究のインタビュー調査にご協力くださいました6名の介護専門職の方々には、長時間にわたって貴重なご示唆あふれる語りを提供していただきました。ここに記して深謝します。

付 記

本研究は科学研究費補助金 (課題番号：21650187、代表者：風間雅江) の助成を受けて実施した。本研究の一部は日本心理学会第74回大会 (平成22年9月20~22日, 大阪大学) で発表された。

Qualitative Research on Subjective Well-Being of Certified Care Workers
at Nursing Homes for the Elderly

Masae KAZAMA, Miyuki HONMA and Takaho YAMAKI

ABSTRACT

In this research, interviews were conducted with six certified care workers working at nursing homes for the elderly, regarding various components of subjective well-being. Through analysis of their narratives, characteristics of the cognitive component (e.g. life satisfaction) and affective component (e.g. joy, happiness) of subjective well-being, commonality and individuality of the participants, diachronic changes (changes according to the length of service) and related factors were investigated. The results indicated that all participants experienced the following: an increase in positive feelings; such as the joy of receiving gratitude, a sense of fulfillment, the recognition that they are useful for others, altruistic spirit of wishing others' happiness, as well as increase in negative feelings, such as anxiety, bewilderment, and confusion. Around three years after starting to work, they had wanted to stop working, but because of support and training from their colleagues and superiors, as well as the smiles of the clients, they recovered and were able to obtain even more fulfillment and an increased sense of achievement.

Key words : subjective well-being, certified care worker, narrative