

介護老人保健施設に勤務する介護職員の 「仕事へのモチベーション」を促進する要因

ホッタ カズシ オクノ ジュンコ
堀田 和司^{*,3*} 奥野 純子^{*}
トムラ シンゲ オ ヤナギ ヒサコ
戸村 成男^{2*} 柳 久子^{*}

目的 介護職員の「仕事へのモチベーション」は、施設利用者の生活を左右する介護の質への影響も大きく、質の高い介護が求められる施設にとっては、離職問題だけでなく重要な課題となる。そこで本研究では、介護職員の「仕事へのモチベーション」が、どのような要因と関連し、影響を受けているのかについて検証し、「仕事へのモチベーション」を低下させない職場環境を作るため、どのようなアプローチをするべきかを明らかにすることを目的とする。

方法 茨城県に所在する介護老人保健施設25に常勤で勤務する各専門職993人(うち介護職員607人)を対象に質問紙調査を実施。「仕事へのモチベーション」と「仕事の有能感」、「仕事への満足感」、「専門職アイデンティティ」、「連携に関する意識」、「専門職イメージ」それぞれの要因との関連について、因果モデルを想定し、構造方程式モデリングによるパス解析を行った。

結果 「仕事へのモチベーション」に対して、仕事の有能感 ($\beta = .176$) 専門職アイデンティティ ($\beta = .352$) 介護職イメージ ($\beta = .245$) の直接効果が認められ、「仕事の有能感」を媒介変数として、連携に関する意識 ($\beta = .164$) が、「専門職アイデンティティ」を媒介変数として、仕事への満足感 ($\beta = .288$) と仕事の有能感 ($\beta = .332$) が、「仕事の有能感」と「専門職アイデンティティ」を媒介変数として、介護職イメージ ($\beta = .188$) の、それぞれから、「仕事へのモチベーション」に対する間接効果が認められた。

結論 「仕事へのモチベーション」を高めるためには、介護職員が、介護職の仕事に肯定的なイメージを持ち、有能感を持って仕事に望むことや、専門職としてのアイデンティティを確立することが重要となる。そのために、仕事への満足感を得られると共に、看護職・リハビリ職といった他職種を肯定的なイメージで捕らえ、他職種と良好な連携の状態を作ることが出来る環境を整備することが必要である。

Key words : 仕事へのモチベーション, 有能感, 専門職アイデンティティ, イメージ, 介護職員, パス解析

1 緒 言

介護老人保健施設(以下、老健)に在所する要介護高齢者の数は、介護保険制度導入以降、増加傾向にあり¹⁾、平成17年から平成18年の1年間に、老健に在所する要介護高齢者は約28万人といわれている²⁾。今後も伸び続ける高齢化率と高齢者世帯の増

加から、老健施設数、老健在所者数の増加が考えられ、施設に設けられた職員の配置基準からも、今後、老健が確保しなければならない介護職員の数は増え続けることが予想される。しかしながら、高齢者介護施設に正社員として勤務する介護職員の過去一年間の離職率は20.0%と、他の産業の年間離職率(一般労働者13.1%)に比べ高い数字を示しているばかりか、同省が報告した前年度の離職率16.8%³⁾を大幅に超えたものとなっている。このような定着率の低さは、今後の老健における介護職員の人員確保の問題だけでなく、老健が望まれる中間施設としての質の高いケアの提供への問題、あるいは、習熟した技術を持つ熟練介護職員の負担増加が招くさらなる離職など、様々な問題に繋がっていくことが考

* 筑波大学大学院人間総合科学研究科ヒューマン・ケア科学専攻福祉医療学

2* 浦和大学総合福祉学部

3* 茨城県立医療大学保健医療学部作業療法学科
連絡先: 〒305-8577 茨城県つくば市天王台1-1-1
総合研究棟D
筑波大学大学院人間総合科学研究科ヒューマン・ケア科学専攻福祉医療学 柳 久子

えられる。

離職についての問題は、看護師を対象とした研究が、国内外を問わず数多く行われており、離職の要因として、「給与」、「人間関係」、「専門職意識」、「育児などの個人的問題」、「バーンアウト」、「仕事へのモチベーション」などの影響が示唆されている⁴⁻⁸⁾。なかでも、「仕事へのモチベーション」は、サービスに対する人員不足を招く問題だけでなく、施設が求められる入所者に対するケアの質に関わるなど、その影響が大きいとされており⁹⁾、「仕事へのモチベーション」をいかに高めるかは、介護職員の介護職離れを防ぐと共に、今後も問われ続ける施設における質の高いケアの実施を考える上で重要な問題であると思われる。

仕事へのモチベーションについては、医療福祉の分野のみならず、多くの分野で研究が行われており、仕事の意欲に関連する要因として、「満足感」、「有能感」、「自律性」、「アイデンティティ」、「人間関係」、「自尊感情」など多くの要因が見いだされ、様々な議論がなされてきた¹⁰⁻¹³⁾が、介護職員を対象とした「仕事へのモチベーション」に関する調査・研究は非常に少なく、また、「仕事へのモチベーション」に関連するとされる要因の相互関係を明らかにした研究は、ほとんど認められない。

今後の要介護高齢者の増加に伴い、老健や他の高齢者施設の存在は不可欠なものになると思われる。そして、施設入所者の増加に対応した質の高いケアの実施、介護職離れ抑制の問題は、要介護高齢者を支える施設にとっては重要な課題であり、それらに関わる介護職員の「仕事へのモチベーション」は、非常に重大な課題である。

そこで、本研究では、介護職員の「仕事へのモチベーション」が、どのような要因と関連しているのかを明らかにするため、「仕事へのモチベーション」に関連することが予想される「仕事の有能感」、「仕事への満足感」、「専門職アイデンティティ」の他に、他の専門職との人間関係が反映され、充実したケアに関連する「連携に関する意識」、「専門職イメージ」を加え、「仕事へのモチベーション」とこれらの要因との関連について、因果モデルを想定し検証することを目的とする。

II 「仕事へのモチベーション」に関連する先行研究と関連要因の設定

1. 先行研究の概観

仕事へのモチベーションに関連する要因と、それらの関連についての仮説モデルを設定することを目的に、モチベーションに関する先行研究を行った。

本稿における仕事へのモチベーションとは、P. Hersey ら¹⁴⁾が述べている「仕事そのものから動機づけられて生じる気持ちであり、仕事に対する自信や熱意、動機の強さ」と定義し、活動自体から得られる快や満足のために活動が遂行されることと定義されている¹⁵⁾「内発的動機づけ」と同質のものであると位置づけた。

仕事へのモチベーションに関する従来の研究において、「内発的動機づけ」の理論を用いたものが多く、Herzbergの「2要因理論」¹⁶⁾あるいは、Deciの「理論的評価理論」¹⁷⁾が代表的なものとして扱われている。

山下¹⁸⁾は、Deci動機づけ理論を用いて行った産業場面における調査において、内発的動機づけを「仕事の楽しさ」として設定し、有能性と自律性の感覚が、仕事への内発的動機づけの規定因として機能することを確認し、さらに給与と満足感、職場の人間関係が内発的動機づけに直接影響を及ぼすことを明らかにした。また、速水¹⁹⁾は、アイデンティティを自律的な動機づけに影響を及ぼす要因であることを示唆し、同様に、平田²⁰⁾、児玉²¹⁾も内発的動機づけにおける専門職アイデンティティの関連を明らかにしている。看護師を対象とした仕事へのモチベーションに関する研究においても、Janssen⁶⁾は、仕事内容の質が仕事へのモチベーションに関連し、仕事における自律性の重要性を示唆しているほか、野中²²⁾は、専門職としての認識が仕事の意欲に繋がることを示唆している。

これら、動機づけ理論に沿った先行研究からは、仕事へのモチベーションに対して、給与、人間関係、仕事内容などに対する満足感、仕事に対する有能感、専門職としてのアイデンティティが影響を及ぼすことが考えられる。

仕事に対するモチベーションについての研究は、これらの動機づけ理論に基づくものだけでなく、実務現場での実証的な観点から行われた研究も多い。佐野²³⁾は、仕事の意欲に関連する要因として、「役割葛藤」、「自己啓発」、「役割曖昧」、「病棟メンバーの支援」が、仕事の意欲を左右する重要な要因であることを示唆しており、川西²⁴⁾は、充実感を自己肯定的な感情であるとした上で、充実感の高いものほど仕事への意欲が高くなることを示唆している。また、岩月²⁵⁾らは、仕事に対する意欲ややる気をモラル（志気）として捕らえ、老健に勤務する介護職員の職務特性の影響を検討し、個々の介護職員における仕事のコントロールの低さが、モラルの低下に繋がり介護サービスが利用者にとって満足の得られるものでなくなる可能性があることを示唆し、

高見沢²⁶⁾らは、介護職員にとって、他の専門職との関係や職場内全体の人間関係の雰囲気、仕事の志気や満足に大きく影響を与える要因になることを指摘していることから、仕事の遂行の仕方、職場内での人間関係、連携の状態がモチベーションに影響することが考えられる。さらに、Windsor²⁷⁾は、チームを構成することによって、熟練した技能を学びあうことに繋がり、学習機能の向上が、相互に刺激することにより、意欲を起こさせる動機づけ機能の向上が生じるとしており、連携がモチベーションに影響を及ぼすことを示唆している。これらの先行研究より、仕事に対するモチベーションに対して、連携に関する意識、役割の明確化、人間関係、仕事について充実感を持つ肯定的イメージが影響すると考えられる。これらの先行研究を踏まえ、介護職員の仕事へのモチベーションに関連する要因を設定した。

2. 関連要因の設定と使用尺度

1) 仕事へのモチベーション

介護の現場では、入所者に対して優れたケアを実施することが目標であり、その人にふさわしいQOLやADLの状態にすることが求められる。よって、「その文化において優れた目標であるとされる事柄に対し、卓越した水準でそれを成し遂げようとする意欲」とされる達成動機を用いることがふさわしいと考えた。

尺度は、堀野 (1991)²⁸⁾によって開発された「達成動機尺度」から、「自分なりの達成基準への到達を目指す達成動機」とされる「自己充實的達成動機」13項目より、「いつも何か目標を持っていたい」、「みんなに喜んでもらえるすばらしいことをしたい」など10項目を抜粋して用いた。尺度は、堀野が作成した尺度に準じて回答は「非常によくあてはまる」(7点)から「全くあてはまらない」(1点)までの7段階評定で行うものである。本尺度の妥当性については、Kaiserのプロマックス法による主成分分析を行い、内容的妥当性を検証した。その結果、尺度を構成する10項目全てから0.4以上の共通性が認められた。「自己充實的達成動機」1因子から構成されることが示されたことから、本尺度の内容的妥当性が検証された。得点は最低10点、最高70点であり、得点が高いほど、仕事へのモチベーションが高いことを示す。なお、本尺度の信頼性は Cronbach $\alpha = .895$ である。

2) 連携に関する意識

専門職間の連携について、松岡 (2000)²⁹⁾が開発したチームワークの認識を測定するチームワーク尺度 (全25項目)の中から、「専門職の関係は平等である」「チームの意志決定はメンバーによって行わ

れる」など、とくに慢性疾患や高齢者ケアに適しているとされる、「インターディシプリナリ・モデル」に該当する9項目を抜粋して使用し、回答は「非常にそう思う」(4点)から「全くそう思わない」(1点)までの4段階評定で行うものとした。尺度の妥当性については、Kaiserのプロマックス法による主成分分析因を行い、内容的妥当性を検証した。その結果、使用した9項目全てから.40以上の共通性が認められた。また、「チーム内の問題解決」、「専門職との関係」の2つの下位尺度から構成されることが示されたが、2因子に成分が重なる項目が認められたため、該当する1項目を除外し、再度因子分析を行った。本尺度が、「チーム内の問題解決」4項目、「専門職との関係」4項目の計8項目から構成されものとなり、内容的妥当性が検証された。得点は最低8点、最高32点であり、得点が高いほど、他職種との連携が取れていることを示す。なお、本尺度の信頼性は Cronbach $\alpha = .875$ である。

3) 仕事への満足感

安達 (1998)³⁰⁾によって開発された職務満足感尺度から、介護老人保健施設に勤務する職員に用いることを考慮し、会社を施設に変更、顧客に対する質問などを外し、計22項目を抜粋し用いた。回答は「非常にそう思う」(4点)から「全くそう思わない」(1点)までの4段階評定で行うものである。尺度の妥当性については、Kaiserのプロマックス法による主成分分析因を行い、内容的妥当性を検証した。その結果、使用した22項目全てから.40以上の共通性が認められた。因子分析の結果、安達らが作成した尺度と同様に「職場環境に対する満足感」、「人間関係に対する満足感」、「給与への満足感」、「職務内容に対する満足感」の4つの下位尺度から構成されることが示されたが、2因子に成分が重なる項目が認められたため、該当する1項目を除外し、再度因子分析を行った。その結果、本尺度が、「職場環境に対する満足感」5項目、「人間関係に対する満足感」5項目、「給与への満足感」6項目、「職務内容に対する満足感」5項目の計21項目から構成されものとなり、それぞれ、安達らが作成した尺度と同様の4つの下位尺度から構成されることが示され、内容的妥当性が検証された。得点は最低21点、最高84点であり、得点が高いほど、仕事に関する満足感が高いことを示す。なお、本尺度の信頼性は Cronbach $\alpha = .894$ である。

4) 専門職アイデンティティ

藤井ら (2002)³¹⁾によって開発された「職業的アイデンティティ尺度」を、各専門職が違和感なく回答できるように変更し使用することとした。設問は20問

からなり、回答は「非常に良く当てはまる」(7点)から「全く当てはまらない」(1点)までの7段階評定で行うものである。尺度の妥当性については、Kaiserのプロマックス法による主成分分析因を行い、内容的妥当性を検証した。その結果、藤井らが作成した尺度と同様に「専門職観の確立」、「専門職として必要とされていることへの自負」、「専門職の選択と成長への自信」、「社会への貢献志向」の4つの下位尺度から構成されることが示されたが、2因子に成分が重なる項目が認められたため、該当する1項目を除外し、再度因子分析を行った。本尺度が、「専門職観の確立」5項目、「専門職として必要とされていることへの自負」4項目、「専門職の選択と成長への自信」5項目、「社会への貢献志向」5項目の計19項目から構成されものとなり、内容的妥当性が検証された。得点は最低19点、最高133点であり、得点が高いほど、専門職としてのアイデンティティが高いことを示す。なお、本尺度の信頼性はCronbach $\alpha = .945$ である。

5) 仕事の有能感

有能感は、「与えられた課題を自分自身がいかに上手くできるか」と概念化され³²⁾、先行研究からも、仕事に対するモチベーションへの影響が示唆されているほか、アイデンティティの形成についても影響があるとされる³³⁾。尺度は、介護職員を対象として、蘇ら(2007)³⁴⁾が開発した、「仕事の有能感尺度」を使用した。設問は12問からなり、回答は「非常にそう思う」(5点)から「全くそう思わない」(1点)までの5段階評定で行うものである。尺度の妥当性については、Kaiserのプロマックス法による主成分分析因を行い、内容的妥当性を検証した。その結果、尺度を構成する12項目全てから.40以上の共通性が認められた。因子分析の結果、蘇らが作成した尺度と同様に、「業務の達成」、「能力発揮・成長」、「仕事上の予測・問題解決」の3つの下位尺度から構成されることが示されたが、2因子に成分が重なる項目が認められたため、該当する2項目を除外し、再度因子分析を行った。その結果、本尺度が、「業務の達成」3項目「能力発揮・成長」3項目「仕事上の予測・問題解決」4項目の計11項目から構成されることが確認され、内容的妥当性が検証された。得点は最低10点、最高50点であり、得点が高いほど、仕事に対する有能感が高いことを示す。なお、本尺度の信頼性はCronbach $\alpha = .872$ である。

6) 各専門職のイメージ

仕事についての肯定的イメージが、仕事に対するモチベーションに対して影響するとの先行研究^{26,35)}から、介護職自身の仕事についてのイメージについ

て、どの程度肯定的なイメージを持っているかを測定することを目的として用いた。また、ケアを展開する上での関わりが不可欠な、看護職・リハビリ職の各専門職に対してのイメージも、同じ項目を用いて測定した。これら専門職のイメージは、広い範囲にわたる事象のイメージ測定に用いられるSD法(Semantic Differential method)によって、各専門職のイメージをそれぞれ回答するものとした。尺度は、「明るい-暗い」、「親切的な-不親切的な」、「社交的な-非社交的な」などの、印象形成の刺激概念を表す形容詞対11対と、全ての分野で利用可能とされる形容詞対5対³⁶⁾の計16対で構成したものを「専門職に対するイメージ尺度」として使用した(介護職イメージ、看護職イメージ、リハビリ職イメージは全て同一のイメージ尺度にて測定)。回答は「肯定的なイメージ」(5点)から「非肯定的なイメージ」(1点)までの5段階評定で行うものである。本尺度は、専門職のイメージを測定するものとして新たに作成したものであるため、使用した16項目について、それぞれのイメージ尺度についてKaiserのプロマックス法による主成分分析を行い、内容的妥当性を検証した。その結果、使用した16項目全てから.40以上の共通性が認められた。また、各専門職のイメージ尺度に共通して因子構成をする12項目が示されたため、これら12項目を用いて再度因子分析を行った。その結果、介護職のイメージ、看護職のイメージ、リハビリ職のイメージそれぞれが、1因子から構成されることが示され、内的妥当性が検証された。得点は最低12点、最高60点であり、得点が高いほど、各職種のイメージが高いことを示す。

なお、本研究における尺度の信頼性は、介護職イメージがCronbach $\alpha = .925$ 、看護職イメージがCronbach $\alpha = .945$ 、リハビリ職イメージがCronbach $\alpha = .949$ である。

III 研究方法

1. 対象

茨城県南西部に所在する介護老人保健施設、全48施設を対象とし電話にて調査の依頼を行い、協力の得られた25施設を対象施設とし、常勤で勤務する介護職員(以下介護職)、看護職員、リハビリテーション職員、ケア・マネジャー、相談員の各専門職全員を対象とした調査を実施した。

2. 調査期間と調査方法

調査期間は、2007年11月~12月末であり、施設にとって通常業務がほとんどであり、特別な催しが少ない時期に行った。調査票の配布は、各施設の管理者に調査主旨の説明を行い、了承を得た上で、託送

法により各施設に委託，各施設の職員数分の調査票を準備し，介護現場の責任者を通じて調査票を各職員に配布・回収を行った。調査は無記名自記式質問紙調査にて行った。

3. 統計学的解析方法

全回答者から，介護職員を対象として分析を行った。各尺度の相関については，Pearsonの相関係数による分析を行い，「仕事へのモチベーション」をめぐる各要因との関連については，構造方程式モデリングによるパス解析を行った。なお，得られたデータの分析は，SPSS14.0およびAmos16.0により統計的に処理を行った。

4. 倫理的配慮

調査票の表紙には，調査の説明を記載，回答は対象者の自由意思で行われることを明記した。調査票は密封できる封筒に入れて回収し，内容が施設に分からないように配慮し。また，調査への同意は，回収を持って研究への同意が得られたものとした。

なお，本研究は筑波大学大学院人間総合科学研究科の研究倫理委員会の承認を得て行われた。

IV 研究結果

調査対象とした，介護老人保健施設25施設の介護職607人，看護職174人，リハビリ職75人，ケアマネ・相談員98名，その他（音楽療法士，運動指導士，栄養士など）38人の計993人から回答が得られた。回収率は87.2%であった。なお，本研究において対象とした，介護職は全体の61.1%にあたる。

対象者の特性を表1に示した。介護職の性別は女性66.2%，男性33.8%，年齢は20才代以下が最も多く51.2%，ついで30才代の27.2%である。教育歴は専門学校卒業が最も多く40.9%，ついで高等学校卒業が30.8%であった。また，所持資格については，介護福祉士，ヘルパー1級，2級，所持資格無しを選択肢で回答して貰ったが，重複回答となったため，介護福祉士資格の有無とした。なお，介護福祉士資格所有者は55.6%であった。経験年数は5年以上10年未満のものが最も多く32.9%，ついで1年以上3年未満のものが23.2%，3年以上5年未満のものが23.0%であった。役職の有無については，主任，副主任，ユニットリーダー，ユニットサブリーダーなどの役職に就いているものが14.6%，役職に就いていないものが84.1%であった。

1. 各尺度の相関

測定した「仕事へのモチベーション」，「仕事の有能感」，「職場への満足感」，「専門職アイデンティティ」，「連携に関する意識」，「介護職イメージ」，「看護職イメージ」，「リハビリ職イメージ」の各変数の

表1 対象者の特性

		介護職 n (%)
性別	女性	400(66.2)
	男性	204(33.8)
年齢	20歳代以下	309(51.2)
	30歳代	164(27.2)
	40歳代	73(12.1)
	50歳代以上	55(9.0)
教育歴	中学校	16(2.6)
	高等学校	186(30.8)
	専門学校	247(40.9)
	短期大学	69(11.4)
	大学	81(13.4)
役職	有り	88(14.6)
	無し	508(84.1)
経験年数	1年未満	52(8.6)
	1年以上3年未満	141(23.3)
	3年以上5年未満	139(23.0)
	5年以上10年未満	199(32.9)
	10年以上15年未満	53(8.8)
	15年以上	18(3.0)
介護福祉士資格	有り	336(55.6)
	無し	268(44.4)

表2 各変数の平均

	n	平均値	SD
仕事へのモチベーション	594	54.7	8.6
連携に関する意識	565	23.1	6.1
仕事への満足感	567	54.8	10.0
専門職アイデンティティ	571	94.2	18.7
仕事の有能感	596	40.2	7.0
介護職のイメージ	576	60.7	9.2
看護職のイメージ	572	57.7	10.9
リハビリ職のイメージ	578	60.4	11.0

平均値を表2に，各変数間の相関係数を算出した結果を表3に示した。各変数間において，有意な正の相関が認められ，「仕事へのモチベーション」については，「専門職アイデンティティ」($r = .515, P < .001$)，「仕事の有能感」($r = .408, P < .001$)，「介護職のイメージ」($r = .339, P < .001$)，「リハビリ職のイメージ」($r = .313, P < .001$)，「看護職のイメージ」($r = .303, P < .001$)，「職場への満足感」($r = .292, P < .001$)，「連携に関する意識」($r = .227, P < .001$) それぞれについて，有意な正の相関関係が認められた。

表3 各変数間の相関 (Pearson の相関係数)

	1	2	3	4	5	6	7	8
1 仕事へのモチベーション		.227***	.515***	.292***	.408***	.339***	.303***	.313***
2 連携に関する意識			.289***	.530***	.251***	.290***	.325***	.350***
3 専門職アイデンティティ				.401***	.462***	.342***	.235***	.225***
4 職場への満足感					.293***	.376***	.420***	.435***
5 仕事の有能感						.190***	.089**	.125***
6 介護職のイメージ							.557***	.480***
7 看護職のイメージ								.561***
8 リハビリ職のイメージ								

*** $P < 0.001$, ** $P < 0.01$

2. 仕事へのモチベーションに影響する要因

「仕事へのモチベーション」に影響する要因を明らかにするため、「仕事へのモチベーション」を従属変数とし、「仕事の有能感」、「仕事への満足感」、「専門職アイデンティティ」、「連携に関する意識」、「介護職イメージ」、「看護職イメージ」、「リハビリ職イメージ」の各変数を独立変数として、強制投入法による重回帰分析を行った結果を表4に示した。分析の結果、介護職の「仕事へのモチベーション」に関連する要因として、「専門職アイデンティティ」($\beta = .351, P < .001$)、「仕事の有能感」($\beta = .193, P < .001$)、「リハビリ職イメージ」($\beta = .117, P < .01$)、「看護職イメージ」($\beta = .114, P < .01$)、「介護職イメージ」($\beta = .141, P < .01$)が、それぞれ独立して関連する要因として認められた ($R^2 = .368, P < .001$)。

3. 仮説モデルの設定

「仕事へのモチベーション」および関連要因に関連する先行研究および、仕事へのモチベーションを従属変数とし、各使用尺度を独立変数とした重回帰分析の結果を踏まえ、「仕事へのモチベーション」に関連する要因の相互関係について、仮説モデルを図1のように設定した。

「仕事へのモチベーション」に対して「仕事の有能感」、「仕事への満足感」が直接影響を及ぼすという先行研究に準じ予測したパスを設定した。また、イメージが行動や態度に影響するといわれていることから、介護職自身がイメージする「介護職イメージ」が、介護を行うモチベーションの要因の一つになると考え、パスを設定した。

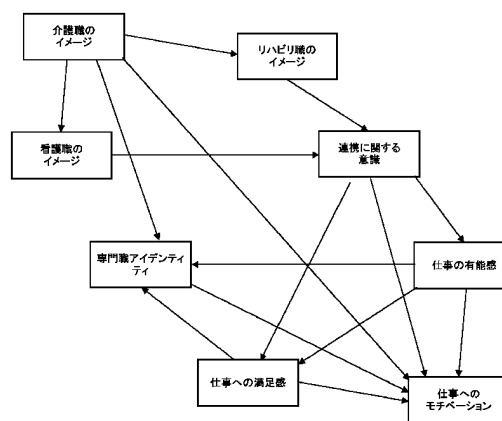
要因ごとの因果関係について、仕事の有能感に関しては、労働条件、職場の雰囲気、施設の方針、日々の業務遂行から影響を受けると共に、上司・同僚からサポートによって有能感を感じやすくなる³⁴⁾と

表4 介護職員における仕事へのモチベーションに影響する要因

	β	t	P 値
専門職アイデンティティ	.351	9.02	.000
仕事の有能感	.193	5.25	.000
介護職のイメージ	.141	3.37	.001
リハビリ職のイメージ	.117	2.74	.006
看護職のイメージ	.114	2.55	.011
連携に関する意識	-.029	-.75	.455
仕事への満足感	-.031	-.73	.467

*** $P < 0.001$ $R^2 = .368$ ***

図1 「仕事へのモチベーション」に対する諸要因との因果関係仮説モデル



されていることから、人間関係、労働条件、職場環境などを含む仕事への満足感と連携に関する意識が仕事の有能感に影響すると考えパスを設定した。また、専門職アイデンティティについて、関根は、看護師を対象とした文献研究において、専門職としてのアイデンティティと、職業に対する肯定的イメージ、他者評価および自己評価、学習意欲との関連を示唆し、Carson³⁷⁾は職務満足と職業におけるアイ

デンティティとの関連を示唆している。よって、専門職アイデンティティが自己の職業に対する肯定的イメージ、仕事への満足感から影響を受け、仕事へのモチベーションへ影響を及ぼすパスを設定した。

4. 「仕事へのモチベーション」に対する諸要因との関連についてのパス解析

1) 仮説モデルの検証

「仕事へのモチベーション」に対する諸要因との関連を検討するため、構造方程式モデリングによるパス解析を行った。想定した仮説モデルは、図1の通りであるが、データとモデルの適合度については、 $\chi^2=276.0$, $GFI=.989$, $AGFI=.714$, $CFI=.819$, $RMSEA=.183$ であった。標準偏回帰係数を見ると、「仕事へのモチベーション」に対して「専門職アイデンティティ」(.345, $P<.001$), 「介護職のイメージ」(.244, $P<.001$), 「仕事の有能感」(.177, $P<.001$) に直接的な正の影響が認められたが、「仕事への満足感」(.021, $P=.608$), 「連携に関する意識」(.008, $P=.850$) からは、直接的な影響が認められなかった。

2) モデルの修正

豊田³⁸⁾は、パス図の適合度指数であるGFI, CFI, RMSEAが、GFI, CFIは0.90~0.95以下であり、RMSEAは0.1以下(0.1>RMSEA>0.05はグレーゾーン)でなければ、適合度の良いモデルとは判断しないとしていることから、仮説モデルの修正を行った。

修正を行ったモデルでは、「仕事へのモチベーション」に対して直接的な影響が認められなかった「仕事への満足感」, 「連携に関する意識」からのパスを削除し、修正指数を参考にし、修正が理論的に解釈可能と判断されたものみに新たなパスを追加し、修正モデルを作成した(図2)。修正では、肯定的なイメージを持つことによって自己効力感が上

がる可能性があることから「介護職のイメージ」から「仕事の有能感」へのパスを、介護の実践現場で共に働く専門職との人間関係が、仕事を行う上での満足感に関わる可能性を考え「リハビリ職のイメージ」, 「看護職のイメージ」それぞれから「仕事への満足感」へのパスを追加し、介護職が自分の職業ではない職業をイメージして回答していることから、回答の際に生じる誤差変数に相関があると考え、誤差変数の相関を設定した。このモデルに対して、構造方程式モデリングによるパス解析を行った。データとモデルの適合度については、 $\chi^2=42.6$, $GFI=.983$, $AGFI=.943$, $CFI=.978$, $RMSEA=.069$ であった。このモデルは、パス図の適合度指数であるGFI, CFI, RMSEAが、GFI, CFI<0.90~0.95, RMSEA<0.1であり、適合度の良いモデルである。モデルで明らかになった特徴を挙げると、「仕事へのモチベーション」に対して、仕事の有能感($\beta=.176$, $P<.001$) 専門職アイデンティティ($\beta=.352$, $P<.001$) 介護職イメージ($\beta=.245$, $P<.001$) の直接効果が認められ、「仕事の有能感」を媒介変数として、連携に関する意識($\beta=.164$) が、「専門職アイデンティティ」を媒介変数として、仕事への満足感($\beta=.288$) と仕事の有能感($\beta=.332$) が、「仕事の有能感」と「専門職アイデンティティ」を媒介変数として、介護職イメージ($\beta=.188$) の、それぞれから、「仕事へのモチベーション」に対する間接効果が認められた。

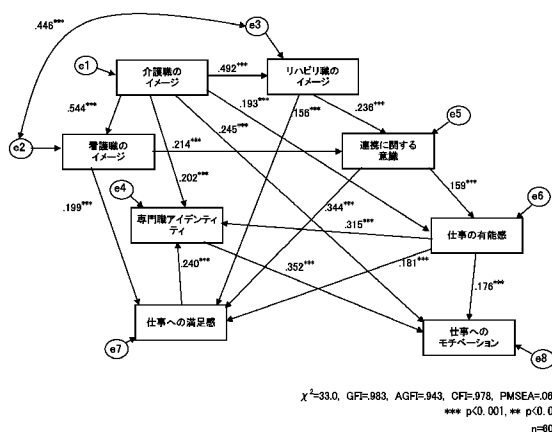
V 考 察

本研究では、介護職員の「仕事へのモチベーション」が、どのような要因と関連しているのかを明らかにするため、「仕事へのモチベーション」との関連を設定した「仕事の有能感」, 「仕事への満足感」, 「専門職アイデンティティ」, 「連携に関する意識」, 「専門職イメージ」それぞれの関連を、構造方程式モデリングによるパス解析によって、因果モデルを想定し検証することを目的とした。

本研究で用いた因果モデルの有効性について、本研究の対象者となった介護職員の男女比は、女性74.9%, 男性25.1%であり、介護労働安定センターの報告³⁹⁾に上げられている男女比(女性78.6%, 男性21.1%)と非常に近い数字を表しており、産業としての特徴は捉えていると考えられ、モデルの有効性も標準化できるものであると考える。

構造方程式モデリングによるパス解析の結果から、「仕事へのモチベーション」に影響を及ぼす要因として、「専門職アイデンティティ」, 「介護職イメージ」, 「仕事の有能感」の直接効果が認められ、

図2 「仕事へのモチベーション」に対する諸要因との因果関係モデル(修正済み)



「連携に関する意識」, 「仕事への満足感」, 「看護職のイメージ」, 「リハビリ職イメージ」については, 間接効果が認められた。このことから, 「仕事へのモチベーション」に対しては, 「仕事の有能感」, 「専門職アイデンティティ」, 「介護職イメージ」といった, 介護職員自身の実務上の感覚として得ることのできる要因が直接影響していると考えられた。

次に, 「仕事に対するモチベーション」に直接影響を及ぼす「専門職アイデンティティ」, 「介護職イメージ」, 「仕事の有能感」について考察する。

「仕事に対するモチベーション」に直接影響を及ぼす「専門職アイデンティティ」, 「仕事の有能感」については, 他分野や, 看護職を対象とした先行研究^{18~22,40)}の中で, 指摘された結果と同様の要因であり, これらの要因が介護職員の「仕事へのモチベーション」に影響を与えると考えることは妥当であろう。

「仕事へのモチベーション」に直接影響を与えるもう一つの要因が「介護職のイメージ」である。「介護職のイメージ」と「仕事のモチベーション」との関連について, 高見沢²⁶⁾らは, 介護職員の仕事の士気が, 介護者自身が持っている高齢者への否定的なイメージに左右されることを示唆しており, 高齢者との関わりを仕事とする介護職のイメージが仕事へのモチベーションに影響することが考えられる。また, 鷹居³⁵⁾は, 看護のイメージ化が看護実習への動機づけになることを示しており, 介護職においても肯定的なイメージがモチベーションを高める要因となることが考えられる。これら双方の研究から, 「介護職のイメージ」が「仕事へのモチベーション」に影響すると考えることは妥当であると思われる。

厚労省⁴¹⁾は, 「介護職のイメージ」について, 厳しい労働条件, 人手不足, 孤独死や虐待等, ネガティブなイメージが社会的に植え付けられてしまっているとし, ネガティブイメージが仕事に対する不安, 不満を助長しているとしている。また, 介護関係職種に就いていた求職者を対象としたヒヤリングの結果, 福祉系大学卒業者の68.6%が就業前と比べ, イメージにギャップがあったと応えたことを明らかにしている。これらのことから, 介護職員が, 介護の仕事に肯定的なイメージを持つことが, 仕事を行う上で重要になることが示唆される。

さらに, 「介護職のイメージ」は, 「仕事へのモチベーション」に対して直接影響を及ぼす要因である「専門職アイデンティティ」, 「仕事の有能感」に対しても直接影響を与えている。西山⁴²⁾は, 介護職のアイデンティティが確立されて状態を, 介護職員が

介護をしている自分を自分だと一貫した存在としてとらえられている状態とし, 介護をしている自分を否定的にとらえているとアイデンティティが拡散した状態になるとしている。つまり, 介護をしている自分に肯定的イメージを持つことが専門職アイデンティティを形成することにつながると考えられる。また, 米田⁴³⁾は, 看護職イメージと自己効力感の関連を示唆している。自己効力感とは, 特定に事態に対して「このくらいはできる」と知覚された可能性の認知⁴⁴⁾とされていることから, 「仕事の有能感」の概念に近い概念と考えられる。このことから, 介護職に肯定的なイメージを持つことが, 「仕事の有能感」に対しても重要であることが示唆される。

また, 本研究においては, 「仕事への満足感」と「仕事へのモチベーション」との間が有意とする研究結果とは, 異なる結果となった。

「仕事への満足感」と「仕事へのモチベーション」に関して, Herzbergの「2要因理論」¹⁶⁾では, 労働への動機づけには, 相異なる「職務満足要因」と「職務不満足要因」の二つ要因があり, 「職務満足要因」のみが直接的に労働に動機づける要因となり, 「職務不満足要因」は積極的な動機づけ要因とはならないとしている。ここでの「職務満足要因」とは, 達成・承認・仕事そのもの・責任・昇進・成長などで, 「職務不満足要因」とは, 会社の政策と管理方式・監督・給与・対人関係・作業条件などである。Herzbergの「2要因理論」¹⁶⁾については, 様々な議論もあり, 「仕事のモチベーション」に影響する満足感については, 「職務満足要因」である仕事内容以外にも, 「職務不満足要因」とされる, 人間関係, 給与などの関連が示唆されてきた。

しかし, これらの議論についての結論は未だみられず, 産業や, 職種などの違いや, 研究の手法によって見いだされる要因にも変化が起り, 現在も議論がなされているところである。

本研究においては, 「職場環境に対する満足感」, 「人間関係に対する満足感」, 「給与への満足感」, 「職務内容に対する満足感」それぞれを統合し, 「仕事への満足感」として測定している。このことは, 介護職員を取りまく, 給与, 職場環境, 仕事内容などが, 必ずしも良いとは言えない状況であり, これらが離職原因となっていると考えられるからである。しかし, 重回帰分析, パス解析の結果から, 本研究で設定した, 「仕事への満足感」と「仕事へのモチベーション」との間に有意なパスは確認できなかった。

このことを, Herzbergの「2要因理論」¹⁶⁾から解釈すれば, 本研究におけるこの結果は, 「仕事への

満足感」尺度において、直接的に労働に動機づける要因となる「職務満足要因」である仕事内容の測定項目が、積極的な動機づけ要因とはならない「職務不満足要因」である職場環境、人間関係、給与の測定項目に比べ少なく、「職務不満足要因」を多く含んだ「仕事への満足感」を測定したと考えられ、このことが影響し、「仕事へのモチベーション」に直接的なパスが確認されなかった要因となったと考えられる。

「仕事への満足感」は、直接「仕事へのモチベーション」に影響を及ぼす要因ではなかったが、「仕事へのモチベーション」に大きな影響を及ぼす「専門職アイデンティティ」に対する直接的な影響が大きく、「仕事へのモチベーション」に対して、間接的ではあるが、大きな影響を及ぼし、「仕事へのモチベーション」を考える上では重要な要因であることが示唆される。

本研究は、介護職員の「仕事へのモチベーション」が、どのような要因と関連しているのかを明らかにするものである。「仕事へのモチベーション」を高めるためには、「仕事の有能感」、「専門職アイデンティティ」、「介護職イメージ」を良好にすることが重要であり、これらの要因を良好にするためには、「連携に関する意識」、「仕事への満足感」、「看護職のイメージ」、「リハビリ職イメージ」を良好な状態にすることが必要であることが示唆された。

VI 本研究の限界と今後の課題

本研究は、茨城県南西部の介護老人保健施設を対象として調査を行い、対象者の男女比を全国平均と比べモデルの有効性を述べた。茨城県の高齢化率は、全国の20.1%に対し、19.4%であり⁴⁶⁾、全国と比較しても平均的な値であるが、この地区の介護老人保健施設が全都道府県の中で平均的な位置づけであることを示すことは困難であった。今後、本モデルを一般化し有効性を示すために、代表性の高い集団を対象としたデータを収集と分析が必要である。

また、今回の調査では、参加施設が6割を超えたが、不参加を表明した施設もあった。参加施設と不参加施設との間には、規模や施設形態など特徴はみられなかったが、多忙を理由として調査不参加を表明した施設が多かった。より多くの施設を対象として調査実施が可能なように、施設の負担が少ない調査方法、調査票回答の所要時間短縮等を今後考える必要がある。

本研究は、仕事へのモチベーションに影響を及ぼす要因についてパス解析により明らかにすることで、概念的な要因の影響が示されたが、より具体的

な内容まで示すことが困難であった。本研究で用いた各尺度の合計項目が、100項目を超え各項目を観測変数にすることでモデルが複雑化すること、また、各尺度の下位因子を用いた場合には、1因子構造の尺度が多数含まれたことから、共分散構造分析ではなく、パス解析を行ったが、今後、具体的内容を明らかにし、仕事へのモチベーションに影響を及ぼす具体的な要因を示すために、本研究から得られた直接効果のある要因に絞り、共分散構造分析を用いたモデルを作成し、具体的な改善案を示すなど、仕事へのモチベーションを高めるために重要となる、より具体的な要因を示していく必要があると考える。

VII 結 論

介護職離れの抑制に関わる介護職員の「仕事へのモチベーション」を高めるためには、介護職員が、介護職の仕事に肯定的なイメージを持つこと、介護の仕事を行う上で有能感を持って仕事に臨むことや、専門職としてのアイデンティティを確立することが重要であり、そのために、仕事への満足感を得られること、他職種を肯定的に捕らえ、他職種との良好な連携の状態を作ることが重要であると示唆された。特に、「仕事へのモチベーション」に直接効果を及ぼす「仕事の有能感」、「専門職アイデンティティ」、「介護職イメージ」については、厳しい労働条件、人手不足などの介護職のネガティブな職仕事へのイメージを、介護職員が持たなくて済む職場作りを進めると共に、将来的な自分が行っている専門職としての肯定的な自己像の形成に繋がる専門職としての価値を高め、専門職としての立場を確立していくことが重要であると示唆された。

(受付 2008. 9. 25)
(採用 2009. 9. 7)

文 献

- 1) 独立行政法人福祉医療機構 Wam-net. 「介護事業者情報」全国集計結果 平成20年6月30日 <http://www.wam.go.jp/wamappl/jigyosha/00jigyosum.nsf/aDisplayTotal?OpenAgent&vc=0&dt=20080630> (2009年10月2日アクセス可能)。
- 2) 厚生労働省大臣官房統計情報部. 「平成18年度介護サービス施設・事業所調査結果の概要」. <http://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/kaigo/service06/index.html> (2009年10月2日アクセス可能)。
- 3) 厚生労働省. 社会福祉事業に従事する者の確保を図るための措置に関する基本的な指針. 平成19年厚生労働省告示第289号, 2007.
- 4) 宗像恒次, 高橋 徹, 稲岡文昭. 燃えつき症候群.

- 東京：金剛出版，1988.
- 5) 猪下 光. 看護職における離職の実態及び離・転職願望と諸要因との関係. 岡山医療技術短期大学紀要 1997; 8: 69-76.
 - 6) Janssen PP, De Jonge J, Bakker AB. Specific determinants of intrinsic work motivation, burnout and turnover intentions: a study among nurses. *Journal of Advanced Nursing* 1999; 29(6): 1360-1369.
 - 7) Cavanagh SJ. Predictors of nursing staff turnover. *Journal of Advanced Nursing* 1990; 15(3): 373-380.
 - 8) Hinshaw AS, Smeltzer CH, Atwood JR. Innovative retention strategies for nursing staff. *Journal of Nursing Administration* 1987; 17(6): 8-16.
 - 9) 中山洋子, 粟生田友子, 片平好重. 看護婦の仕事に対する認識と満足度・継続意志に関する記述的研究: 組織基盤の異なる病院で働く看護婦を対象とした調査結果の比較検討. 聖路加看護大学紀要 1997; 23: 1-14.
 - 10) 山下 京. 産業場面における認知的評価理論の有効性の検討. 対人社会心理学研究 2001; 1: 37-44.
 - 11) 山本恵子, 小川伸一郎, 倉重典子, 他. 看護師のモチベーションに関する実態調査. 日本看護学会論文集看護管理 2002; 33: 85-87.
 - 12) 田中雅子. 従業員を活かす組織づくりの要請: モチベーションを核とした組織と個人の新たな関係. 同志社政策科学研究 2004; 6(1): 89-100.
 - 13) 大里大助, 高橋 潔. わが国における職務満足研究の現状: メタ分析による検討. 産業・組織心理学研究 2001; 15(1): 55-64.
 - 14) Hersey P, Johnson DE, Blanchard KH. 入門から応用へ 行動科学の展開-人的資源の活用 [Management of Organizational Behavior: Utilizing Human Resources] (山本成二, 山本あづさ, 訳) 東京: 生産性出版, 2000; 191.
 - 15) 外島 裕, 田中堅一郎, 編. 産業・組織心理学エッセンシャルズ, 10. 東京: ナカニシヤ出版, 2000.
 - 16) Herzberg F. One more time: How do you motivate your employees? *Harvard Business Review* 1968; 46(1): 53-62.
 - 17) Deci EL. 自己決定の心理学: 内発的動機づけの鍵概念をめぐって [The Psychology of Self-Determination] (石田梅男, 訳) 東京: 誠信書房, 1985.
 - 18) 山下 京. 仕事への内発的動機づけに及ぼす外発的報酬と報酬随伴性の効果. 人間科学研究 1999; 1: 15-30.
 - 19) 速水敏彦. 自己形成の心理: 自律的動機づけ. 東京: 金子書房, 1998.
 - 20) 平田謙次. 誇り感情を媒介としたワークモチベーション因果モデル. ソーシャル・モチベーション研究 2002; 1: 31-41.
 - 21) 児玉真樹子, 深田博己. 企業就職者用職業的アイデンティティ尺度の作成. 産業ストレス研究 2005; 12(2): 145-155.
 - 22) 野中美智子, 吾妻 健, 橋本和子. 看護職における動機づけ要因と仕事意欲要因の関係. 看護・保健科学研究誌 2008; 8(1): 129-139.
 - 23) 佐野明美, 平井さよ子, 山口桂子. 中堅看護師の仕事意欲に関する調査: 役割ストレス認知及びその他関連要因との分析. 日本看護研究学会雑誌 2006; 29(2): 81-93.
 - 24) 川西千恵美, 竹川由希子, 上野栄一, 他. 看護婦の充実感の勤労意欲への影響. 富山医科薬科大学医学会誌 1997; 10(1): 64-68.
 - 25) 岩月宏泰, 岩月順子. 老人保健施設における介護職員のモラルに及ぼす職務特性の影響. 保健の科学 2001; 43(2): 163-168.
 - 26) 宗像恒次, 川野雅資, 編. 高齢者のメンタルヘルス. 東京: 金剛出版, 1994; 155-180.
 - 27) Windsor D. Organizational considerations in the evaluation and compensation of work team performance. Beyerlein MM, Johnson DA, Beyerlein S. (eds.) *Team Performance Management*. New York: JAI Press, 2000; 139-159.
 - 28) 堀野 緑, 森 和代. 抑うつとソーシャルサポートとの関連に介在する達成動機の要因. 教育心理学研究 1991; 39(3): 308-315.
 - 29) 松岡千代, 石川久展. 「チームワーク」認識に関する研究: 自記式質問紙を用いた専門職間比較. 香川県立医療短期大学紀要 2000; 2: 17-24.
 - 30) 安達智子. セールス職者の職務満足感: 共分散構造分析を用いた因果モデルの検討. 心理学研究 1998; 69(3): 223-228.
 - 31) 藤井恭子, 野々村典子, 鈴木純恵, 他. 医療系学生における職業的アイデンティティの分析. 茨城県立医療大学紀要 2002; 7: 131-142.
 - 32) 中西良文. 教師有能感についての探索的研究: 尺度構成の検討. 学校カウンセリング研究 1998; 1: 17-25.
 - 33) 岡本祐子. 成人期における自我同一性の発達過程とその要因に関する研究. 東京: 風間書房, 1994.
 - 34) 蘇 珍伊, 岡田進一, 白澤政和. 特別養護老人ホームにおける介護職員の仕事の有能感についての探索的研究: 尺度構成の検討. 生活科学研究誌 2005; 4: 179-190.
 - 35) 鷹居樹八子, 中尾理恵子, 門司和彦, 他. 在宅看護論実習前のロールプレイにおける看護内容評価と教育的効果. 長崎大学医療技術短期大学部紀要 2001; 14(1): 111-116.
 - 36) 井上正明, 小林利宣. 日本におけるSD法による研究分野とその形容詞対尺度構成の概観. 教育心理学研究 1985; 33(3): 253-260.
 - 37) Carson AD. Moderators of the prediction of job satisfaction from congruence: a test of Holland's Theory. *Journal of Career Assessment* 1993; 1(2): 130-144.
 - 38) 豊田秀樹. 共分散構造分析 Amos 編: 構造方程式モデリング. 東京: 東京図書, 2007.
 - 39) 財団法人介護労働安定センター. 事業所における介護労働者実態調査: 平成18年度大規模調査.
 - 40) 筒井美紀. 周辺市場・若年女性労働者の「より難しい仕事の遂行意欲」の規定要因: 自己有能感の重要

- 性. 教育社会学研究 2001; 68: 147-165.
- 41) 厚生労働省職業安定局. 「介護労働者の確保・定着等に関する研究会 (中間とりまとめ)」, 2008.
- 42) 西山香織, 相模健人. 介護職員の高齢者とのコミュニケーションによる職業意識の変化に関する研究. 愛媛大学教育実践総合センター紀要 2006; 24: 137-146.
- 43) 米田昌代, 佐々木栄子, 中山栄純, 他. 看護大学生の看護職イメージに関する研究 (第2報): 自己効力感との関連に焦点を当てて. 看護展望 2003; 28(10): 92-98.
- 44) Bandura A. Self-efficacy: toward a unifying theory of behavioral change. Psychological Review 1977; 84(2): 191-215.
- 45) 総務省統計局. 「平成17年度国勢調査」都道府県・市区町村別主要調査表.
-

Determinant factors encouraging work motivation:
A study of care staff working in health services facilities for elderly people

Kazushi HOTTA*, Junko OKUNO*, Sigeo TOMURA^{2*} and Hisako YANAGI*

Key words : work motivation, job competence, profession identity, profession image, care worker, path analysis

Purpose Work motivation among care workers influences the quality of care for facility residents. The purpose of this study was to identify related factors in care staff.

Method Sixty hundred and seven care staff working at 25 health services facilities for elderly people participated in this study. We applied a theoretically derived model of specific relationships among work motivation, jobsatisfaction, profession identity, job competence, interprofessional working and profession image. These factor relationships were then tested using a structural equation modeling technique.

Results Profession identity, job competence and the profession image of caring were shown to have direct influences on work motivation. In addition, job satisfaction, inter professional working, profession images of nursing and rehabilitation responsibilities were shown to have indirect influences.

Conclusion These data suggest that improving profession identity, job competence and the profession image of caring are important to enhance work motivation of care staff.

* Department of Medical Science and Welfare, Graduate School of Comprehensive Human Science, University of Tsukuba, 305-8577, Japan

^{2*} Department of General Welfare, Urawa University, 336-0974, Japan