

介護福祉研究に活用できるインデックス

－多側面ワークモチベーション尺度－

An index that can be used for caregiver welfare research
: Multi-faceted Work Motivation Scale

美濃 陽介 伊藤 弓月
Yosuke MINO Yuzuki ITO

青森中央短期大学幼児保育学科
Department of Infant Education, Aomori Chuo Junior College

Key words : 介護福祉士 介護職 ワークモチベーション 多側面ワークモチベーション尺度

I. はじめに

本邦では急速な高齢化の進展により、2019年内閣府が公表した65歳以上の高齢者人口は、総人口の28.1%にあたる3,558万人となった¹⁾。高齢者人口は今後も増加していくことが予測されており、2065年には国民の約2.6人に1人が65歳以上の者となる社会が到来すると推計されている¹⁾。こうした現状から、2025年には介護職員237～249万人の需要が見込まれているが²⁾、介護職従事者は年間約29万人の入職者に対し、離職者が約22万と、一般労働者と比較すると高い離職率を示している²⁾。生産年齢人口の継続的な減少の影響も受け、介護職従事者の確保は今後も厳しい状況が推察され、介護職の離職を防ぎ介護を担う人材のさらなる確保とともに、介護職が自らの職務に熱心に取り組み、誇りや仕事のやりがいを感じることでできる労働環境の整備が喫緊の課題である。

自らの職務に対する肯定的な価値感（誇り・やりがい）に影響を受け³⁾、組織コミットメント、離職、パフォーマンス（生産性）に影響を与える概念にワークモチベーション（与えられた職務を精力的に遂行する、あるいは目標を達成するために頑張り続けるなど、組織の成員が何かに向けて行動しているダイナミックな状態⁴⁾）がある^{4),5)}。ワークモチベーションは古くから注目され、これまで多くの知見が集積されてきているが、介護福祉関連研究においても有益かつ実践的な示唆を提供するものとする。そこで、池田ら⁶⁾が開発した多側面ワークモチベーション尺度の介護福祉職への適用可能性を検討するため、因子構造の再現性を確認した。

II. 方法

インターネット調査会社（楽天インサイト株式会社）にモニター登録している介護福祉職を対象に

回答選択式質問を用いた横断調査を実施した。2020年6月20日に当該調査会社を通じて対象者に本調査依頼メールを配信，目標回収人数である施設介護職員150人，訪問介護職員150人に到達した同年6月22日に調査を終了した。得られた300人の回答を解析対象とした。なお，本調査は青森中央短期大学倫理審査部（2020年4月6日，教第6号）の承認を得て実施した。

Ⅲ. 結果

多側面ワークモチベーション尺度36項目⁶⁾について探索的因子分析（最小二乗法・プロマックス回転）を行った（表1）。その結果，解釈可能性から尺度作成者と同様に4因子を抽出した。4因子の累積寄与率は65.8%であった。回転前の固有値は，第1因子17.064，第2因子4.231，第3因子2.476，第4因子1.285であった。また，内的整合性を示すCronbach's α 係数は全ての因子で0.92以上と高い信頼性が確認された。本結果から，多側面ワークモチベーション尺度36項目は，介護福祉職研究における新たなエビデンスの構築に活用が期待される。

表1 多側面ワークモチベーション尺度¹⁾の因子分析結果：回転後の因子負荷量（最小二乗法・プロマックス回転）（N=300）

項目番号	項目内容	因子1	因子2	因子3	因子4
第1因子：達成志向的モチベーション（ $\alpha = .95$ ）					
Q30	私は、自分の職務を全うするまで、決してあきらめることなく取り組んでいる	.902	.416	.532	.471
Q29	私は、自分に与えられた職務を完了することに大きな意義を感じて、職務に従事している	.900	.386	.534	.499
Q28	私は、自分の職務を完了させるまで粘り強く取り組んでいる	.877	.323	.463	.505
Q31	私は、自分の職務を全うするまで、決して気を抜かずに仕事に取り組み続けている	.866	.390	.555	.459
Q32	私は、自分の職務を果たすことが、同僚や職場、組織にどのような貢献するかを理解している	.806	.362	.576	.549
Q35	私は、職務を全うするために、ひたむきな気持ちで取り組んでいる	.794	.340	.580	.530
Q36	私は、自分の職務をこれまでよりもさらに効率的に行う方法を考えている	.773	.315	.508	.566
Q34	私は、少しでも多くの職務を果たしたいという願望を持って挑戦している	.742	.404	.492	.523
Q33	私は、仕事を達成するために業務の優先順位を自分なりに掲げている	.721	.299	.487	.468
第2因子：競争志向的モチベーション（ $\alpha = .93$ ）					
Q6	私は、職場で最も優れた職員になるまで、決して諦めることなく取り組み続けている	.406	.849	.322	.422
Q4	私は、現在の仕事で同僚に負けたくないと思っている	.305	.860	.171	.281
Q3	私は、同僚に負けなために、一生懸命仕事をしている	.372	.843	.259	.257
Q5	私は、どうすれば同僚以上に成果（業績、評価）を上げることができるかを理解している	.363	.799	.278	.373
Q2	私は、同僚よりも優れた結果（業績、評価）を得るまで、決して諦めずに職務に取り組み続けている	.441	.796	.320	.351
Q7	私は、同僚よりも優れた成果を上げることが職場にどのように貢献するかを理解している	.302	.788	.236	.430
Q1	同僚よりも優れた結果（業績、評価）をあげることは、今の私にとって大きな喜びである	.266	.758	.249	.290
Q8	私は、現在の職場で最も優れた職員になるために、勤務時間以外でも継続的に努力している	.276	.690	.248	.407
Q9	私にとって、現在の職場で優れた存在になることは重要である	.319	.612	.282	.431
第3因子：協力的志向的モチベーション（ $\alpha = .92$ ）					
Q11	私は、職場の同僚とよい関係を築くための取り組みを継続的に行っている	.467	.226	.821	.275
Q13	私は、同僚や上司と今以上に互いに協力し合えるように継続的に取り組んでいる	.551	.280	.802	.416
Q10	私は、継続して皆と仲良くしようとしている	.372	.131	.771	.198
Q12	私は、同僚や上司と協力的に関わることができるよう、非常に気を配っている	.504	.278	.751	.336
Q17	私は、職場のなかでなぜ同僚と協力する必要があるかを自覚して、仕事に取り組んでいる	.630	.242	.739	.400
Q16	私は、この職場の一員になりたいという願望を持って仕事に取り組んでいる	.516	.355	.738	.434
Q14	私は、同僚と良い関係を築く見通しがつくと、ワクワクした気持ちになる	.441	.276	.734	.372
Q15	私は、どうすれば同僚や上司とこれまで以上に質の高い協力ができるかについて考えている	.536	.445	.720	.461
Q18	私は、同僚や上司と協力して仕事を行うことで、どのような結果が生まれるかを理解している	.651	.221	.713	.439
第4因子：学習志向的モチベーション（ $\alpha = .95$ ）					
Q27	私は、難しいことを行わなければならないときには、全力で取り組んでいる	.803	.318	.483	.547
Q20	私は、今以上に高度な知識や技能を習得すべきと考え、仕事に取り組んでいる	.717	.416	.523	.853
Q24	私は、仕事で優れた成果を上げるために、今以上に成長しようと努力し続けている	.693	.450	.434	.832
Q21	私は、今以上に成長することにエネルギーを注いでいる	.635	.518	.436	.831
Q23	私は、仕事で新しい知識や技能を身につけることが大好きだ	.711	.381	.477	.776
Q22	私は、仕事でうまくいかないときにも、学ぶ姿勢を持ち続けている	.720	.369	.541	.769
Q25	私は、知識やスキル、能力をなぜ伸ばす必要があるかを理解している	.695	.305	.490	.769
Q19	私は、どうすれば今以上に自分を成長させることができるかを考えている	.668	.457	.536	.775
Q26	私は、自分の仕事を通して継続的に学習している	.669	.371	.455	.730
負荷量の平方和		14.279	8.874	10.402	10.040
寄与率 (%)		46.3	10.8	6.0	2.7
因子間相関		1	2	3	4
		1	—	.40	.59
		2	—	—	.31
		3	—	—	—
					.45

1) 池田ら⁶⁾多側面ワークモチベーション尺度36項目

引用文献

- 1) 内閣府 (2020) 「令和元年版高齢社会白書」 https://www8.cao.go.jp/kourei/whitepaper/w-2019/zenbun/01pdf_index.html (2020. 8. 4)
- 2) 労働政策研究・研修機構 (2014) 『介護人材受給構造の現状と課題－介護職の安定的な確保に向けて－』 労働政策研究報告書No168.
- 3) Mino Yosuke, Yoshida Kaori, Mitutake Takahiko(2020) Hatarakigai of Japanese School Teachers: A Structural Equation Modeling Analysis Journal of Aomori Chuo Junior College, 23, 53-57.
- 4) 池田浩 (2017) 「ワークモチベーション研究の現状と課題－課題遂行過程からみたワークモチベーション理論」 『日本労働研究雑誌』 684, 16-25.
- 5) ゲイリーレイサム・金井壽宏監訳 (2009) 『ワーク・モチベーション』 NTT出版, 66-161.
- 6) 池田浩・森永雄太 (2017) 「我が国における多側面ワークモチベーション尺度の開発」 『産業・組織心理学研究』 30(2), 171-189.