



介護職の人材育成・ 人材マネジメントのヒントを情報発信！

～介護職員及び組織に対する育成をトータルサポート～

発行元：ピーエムシー株式会社

〒955-0845 新潟県三条市西本成寺 1-35-4

TEL:0256-47-3686 FAX:0256-35-0158

<https://www.pmc-jinzai.com/>

過去のニュースレターは HP からご覧いただけます

介護職のモチベーション①

～マズローの欲求段階説に基づく考察～

こんにちは ピーエムシー株式会社の斎藤洋です。

マズローの欲求段階説では、人間の動機づけは「生理的欲求」「安全の欲求」「社会的欲求」「承認の欲求」「自己実現の欲求」の5段階に分けられます。

この枠組みを用いて、介護職とオフィスワーカーにおけるモチベーション低下の要因を比較してみました。

物質的欲求（生理的欲求・安全の欲求）

【生理的欲求・安全の欲求】

介護職の方が、より基礎的な段階でのモチベーション低下が目立ちます。

介護職は、重労働（移動介助・身体介護など）や長時間勤務により「身体的疲労」が蓄積しやすく、感染症リスクや利用者からの暴力など職場の安全性にも課題があります。賃金が低いことも基本的欲求を脅かします。一方オフィスワーカーは、労働環境は比較的安定しており、身体的・経済的安全は確保されています。

精神的欲求（社会的欲求・承認欲求・自己実現欲求）

【社会的欲求】

介護職は職場でのコミュニケーション密度が高く、利用者や同僚との関係性のトラブルにより孤立やバーンアウトを起こしやすい傾向があります。

業務の進め方においてもコントロールの効かない状況が多く、自分の裁量感も薄くなりがちです。

オフィスワーカーも職場に馴染めない、価値観の不一致、上司からのサポート不足などにより孤立感を感じることがありますが、介護職と比べてリスクは相対的に低いとされます。

【承認欲求】

オフィスワーカーでは、「努力が評価されない」「キャリアパスが不明確」といった承認や見通しの欠如がモチ

ベーション低下の要因です。特に自己効力感が得られないとやる気が持続しにくいという傾向が強くみられます。

介護職も同様に「感謝されない」「報酬が低い」という点で承認の不足を感じやすいが、その根底には「職業の社会的地位の低さ」も含まれ、より構造的で深刻な問題といえます。

【自己実現の欲求】

オフィスワーカーは成長機会やチャレンジの場が少ないと、仕事を通じた自己実現が困難になりモチベーションが低下します。

介護職は、そもそもキャリアパスが限られており、資格を取っても昇進のチャンスが少ないため、長期的な成長ビジョンが描けず、自己実現が阻害されやすいと言えます。

考察とまとめ

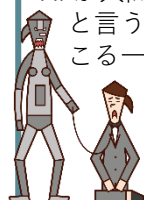
両者のモチベーション低下には共通点もありますが、介護職はより基礎的な欲求レベル（安全・生理的欲求）での課題が多く、構造的・物理的負荷が大きい職業であることが浮き彫りになりました。対して、オフィスワーカーは、ある程度基本的ニーズが満たされている状態で、承認や自己実現の段階でのモチベーション低下が目立ちます。この違いや傾向を理解することで、介護職に対する、より適切なモチベーション支援策の立案が可能となります。

主任研修講師 斎藤 のつぶやき



ここでも何度か書いていますが、最近の生成 AI の進化がすごすぎて恐ろしいです。

AI が人間の知能を超える技術的特異点をシンギュラリティと言うのですが、これが起こると様々な技術革新が起こる一方で、雇用が失われる可能性や、AI が制御不能になるリスクも指摘されています。



手塚治虫の「火の鳥」未来編のように、AI が人間を超える未来が来てしまうのかもしれません。