



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②

～内発的動機づけをやってみよう～

こんにちは ピーエムシー株式会社の斎藤洋です。

前回のニュースレターでは、介護職のモチベーションが低下する要因についてお伝えしました。

今回は介護職のモチベーションをどのように向上させるのか、「自己決定理論」という概念を使って検討します。

「内発的動機づけ」とは何か

心理学者デシらは、人間のやる気を「外発的動機づけ」と「内発的動機づけ」に分類しました。

給料や上司の評価など、他者や外部要因によってやる気を向上させるのは「外発的動機づけ」、仕事に楽しさややりがいを感じて自分自身の意思で仕事を頑張ろうと思うのが「内発的動機づけ」です。



もちろんどちらも大事なのですが、「外発的動機づけ」の効果は一時的であることが知られており、労働者の離職を防ぎ定着を促すには「内発的動機づけ」を高めることが重要であることが知られています。

モチベーションを高める「3つの要素」

1. 自律性：自分で決める・自分で選択する

例えば介護技術を教えるとき、細かい手順を教えるのではなく、ケアの目的や原理原則を理解した上で、ある程度裁量を持たせることが大事です。

OJT は誰かの手順を「見て覚える」ことが多く、何のためにそのケアが必要なのか、どんなことに気をつければよいのか、という視点がどうしても欠けがちですが、目的やポイントを繰り返し伝えることや、職員に考えさせる機会をつくる必要があります。

2. 有能感：自分には能力がある、と実感できる

介護の仕事はチームのメンバーと協力し、ある程度決められた日課に沿って業務をおこなっていくものです。大変な仕事ですが、慣れてくるとやりがいを失ったり、モチベーションの低下が懸念されます。

大事な仕事を任される、頼られる、意見を求められる、職員を代表して外部研修に参加するなどの場面を意図的につくる事で、ベテラン職員の内発的動機づけを引き出すことができます。

3. 関係性：安心して関われる人間関係がある

近年、「心理的安全性」という言葉をよく聞くようになりました。これは「自分の考えや気持ちを率直に話しても、対人関係上のリスクを感じずにいられる状態」のことです。

チームの心理的安全性が高まると、「失敗するかもしれないけど、まずはやってみよう」と思えるようになります。「何かあれば相談できる」「否定されない」と感じられる環境づくりが、職員のチャレンジ力を育てます。

モチベーションは引き出すものである

「この人はやる気がない」と決めつけてしまう前に、自分のマネジメントを見直してみましょう。内発的動機づけは個々の職員の性格に関係なく、日々の声かけや接し方、環境づくりで育てていけるものです。スタッフ一人ひとりの関心や価値観に目を向け、選択の余地を与え、小さな成功と一緒に喜びましょう。

主任研修講師 斎藤 のつぶやき



私が応援している⚽アルビレックス新潟ですが、今シーズンかなり迷走しています。リーグが秋春制への移行を控える中でアルビがJ1に残留し続けることは大変重要なことなのですが、もうずっと降格圏内でまだまだ復調の兆しは見えません。とはいえシーズンはまだ半分。しっかり応援していきたいと思います。