

対人援助職における「やりがい」の構成概念に関する系統的レビュー

近藤 孝司*

(令和5年1月25日受付；令和5年4月3日受理)

要 旨

本研究は、対人援助職の職業的特徴に基づいた「やりがい」の特徴を整理することが目的であった。対人援助職を調査対象にし、また「やりがい」を評価する尺度を使用した文献を、系統的レビューを用いて収集した結果、28件が抽出された。「やりがい」の定義を明確に記した文献はわずか3件であった。また使用尺度の半分が自作の尺度で、残りの14件は既存尺度から関連する尺度の抜き出しや1項目だけであったりと、尺度開発が遅れているという現状が明らかにされた。「やりがい」の構成要素を整理したところ、支援対象者への実践、専門性の発揮、職場の雰囲気、職場の人間関係、チーム連携、待遇、私生活と仕事の両立、自己成長の8つの要素が整理された。今後、本研究の知見をもとにした対人援助職全般の「やりがい」尺度を作成することで、職種間の比較や、複数の要素から多角的に「やりがい」を理解するなどの検討が可能となり、対人援助職の「やりがい」の向上につながる有効的な取り組みの導出に役立つと考えられる。

KEY WORDS

yarigai やりがい, systematic review 系統的レビュー

1 緒言

1.1 はじめに

看護師、福祉職、介護職、教員などの対人援助職は、高度な専門性と倫理観を身につける必要があるため、多くの努力と時間、経済的コストをかけて一定の水準に達してから従事する職務である。入職後は、時代と社会に合わせて新しい知識と技術をアップデートしていくなど持続的な成長を支える仕事への「情熱」が必須となる。その反面、対人援助職は、人間を対象に自身の感情を喚起・抑制する感情労働に従事する仕事でもあり、仕事への情熱との不一致を引き起こすケースもある⁽¹⁾。実際、専門性の高い支援を熱心に行っても状況が改善せず不幸な結果になるなど、見返りの得られにくい状況は無力感を生み、やがてバーンアウトの要因となる。バーンアウトは、「長期にわたり人を援助する過程で、心的エネルギーが絶えず過度に要求された結果、極度の身体疲労と感情の枯渇を示す症候群⁽²⁾」と定義されており、精神疾患や休職、退職の原因になるものである⁽³⁾。このバーンアウトが発生するには、仕事に対して過度に投入された情熱に見合う見返りが得られない状況を必要とする。つまり、仕事への情熱がなければ、バーンアウトは発生しにくいとも言える。一方、仕事に対して投入された情熱に見合う成果が得られた場合、逆に仕事からエネルギーを得る事ができる。この状態をワーク・エンゲイジメントと言う⁽⁴⁾。バーンアウトとワーク・エンゲイジメントは、活動水準と仕事への態度（快・不快）の点において相対する特徴をもつ。すなわち、バーンアウトは活動水準が低く、仕事への不快な態度である一方、ワーク・エンゲイジメントは活動水準が高く、仕事への態度が肯定的であるという違いがある⁽⁵⁾。このように、仕事に対して情熱を投入した結果、バーンアウトまたはワーク・エンゲイジメントのどちらかに遷移するのかを説明する概念として、「やりがい」に代表される仕事の情熱に対する見返りがあると考えられる。

「やりがい」は、「やりがいのある職場」や「やりがいを感じられない」など、働く者のメンタルヘルスや勤労意欲などに使われる日常的な言葉であり、メンタルヘルスに関する多くの研究でポジティブな状態を評価する指標として用いられている。また、関連する概念に「働きがい」があり、職業性ストレス簡易調査票⁽⁶⁾で「働きがいのある仕事だ」という質問項目が採用されている。しかし「やりがい」および「働きがい」は日常的な言葉であり、厳密な学術用語ではないため、研究によって定義が異なる。また、標準的な評価尺度があるわけではない⁽⁷⁾。海外の先行研究でも、「働く意味 (meaning of work)」をはじめとした概念が存在するが、「やりがい」や「働きがい」の日常的な意味を包含する概念は見当たらない⁽⁷⁾。そのため、働くことに対する「やりがい」(または「働きがい」)は、日本固

*臨床・健康教育学系

有の表現である可能性に留意しつつ論じなければならない。

1. 2 対人援助職における「やりがい」の特徴

「やりがい」の研究を進めるには、構成概念としての「やりがい」を定義する必要がある。本研究では、まず「やりがい」のもつ辞書的な意味に注目した。浦上⁽⁸⁾は、「働きがい」という言葉に注目し、意味を考察している。「働きがい」は「働く」に「かい（甲斐）」を付したものである。「かい」には、「ある行為をしたことに対する、自身の心の満足」や「ある行為と代わり得る価値があること」と辞書では定義されており、様々な動詞に付することで、その意味合いを大きく変化させる。「学びがい」や「生きがい」などがその代表であり、「やりがい」も「やる」に「かい」を付して一つの言葉となる。しかし、「遊びがい」や「食べがい」は使用頻度が低く、意味が通じにくい。むしろ「食べ応え」のほうが解釈が容易である。このように「かい」とつなげると意味の通りやすくなる動詞である「やる」や「働く」「学ぶ」「生きる」には、「遊ぶ」や「食べる」というそれ自体が快楽・肯定的な意味をもつ言葉とは異なり、困難や苦痛に類する否定的なニュアンスが付随している。浦上⁽⁸⁾はこのように考察し、「やりがい」と「働きがい」には、「そこにはネガティブな面が潜んでおり、引き換えとかつり合いという意味合いがあるがゆえに、そこに『かい』が生まれる」(p.77)と考察した。つまり、「やりがい」や「働きがい」を得る過程に、困難や苦痛といったネガティブな要素が潜在する行為に打ち込むことでしか得られない達成感や充足感を体験するプロセスが存在することを示唆している。このプロセスは、楽しく簡単な行為には存在しない。以上から、「やりがい」は、「苦労と困難の伴う行為をやり通すことで体験する達成感」と定義することができ、対象行為を「働きがい」や「生きがい」など限定することもできる。このような「やりがい」の捉え方は、努力の投入とその返報のバランスを重視する視座に立った理解と言える。

一方で、「やりがい」をモチベーションの観点から捉えることも可能である。目標の達成を目指すモチベーションを達成動機と言い、この達成動機が満たされることで達成感としての「やりがい」が得られる^(9,10)。対人援助職における達成動機の対象は、質の高い専門的支援の実行といった個人の目標や、支援した人に喜ばれるといった成果を指向した目標などが挙げられる。これらの目標は、対人援助職としてのその個人が価値のあるものと認知していることが重要である。この価値の認知があることで、自分の理想を達成したという自己効力感が喚起され、仕事にたいするモチベーションが向上する。それが仕事の「やりがい」となる。看護師を対象にした研究では、このような自己充足的な達成動機が、エンパワーメントを促進し、自己効力感と職務満足感を高めることが報告されている⁽¹¹⁾。

1. 3 関連概念との比較

前項では働くことの「やりがい」の特徴について考察したが、それが対人援助職ではどのような特徴として表れるのか、関連概念と比較しながら明確化したい。

まず、働くことに対するモチベーションを説明する概念として、ワークモチベーションがある。ワークモチベーションは、古くから組織行動学で用いられてきた概念であり、「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る続けるなど、組織の従業員がある対象に向けて行動しているダイナミックな状態⁽¹²⁾」と定義されている。これまで生産性の向上や職場環境の整備の研究で使用されてきたワークモチベーションは、方向性(direction)、強度(strength)、持続性(persistence)の3次元で構成されている⁽¹³⁾。方向性は目標を定める理由と成し遂げる方法によって定まる概念で、強度は目標の実現に向けた努力や意識の度合い、持続性は目標を実現するために費やされる時間の長さや継続性を意味する⁽¹⁴⁾。このワークモチベーションを医師や看護師、教員など対人援助職の特徴と照らし合わせた場合、他者や社会の利益になるように人間を支援するという方向性を持ち、多くの場合で子どもや患者との関わりについて数ヶ月から年単位の持続性が求められると想定できる。対人援助職のワークモチベーションを評価する場合、職業全般との差異及び職務の独自性に留意する必要がある。

また、職務満足感・仕事満足感は、職業的なメンタルヘルスを評価する指標として有用であり、職業性ストレス簡易調査票⁽⁶⁾の1項目に採用されている。「自分の仕事、あるいは仕事の経験を振り返ってみて生じる愉快的な、あるいは肯定的な感情⁽¹⁵⁾」と定義する先行研究があるように、仕事への肯定的な感情と認知を表す概念として古くから研究されてきた^(16など)。職務満足感・仕事満足感は、多くの研究で「やりがい」「働きがい」と同様の性質を持つ概念として捉えられてきたが、浦上⁽⁸⁾は、「やりがい」には否定的なニュアンスを含む課題に臨むという「かい」の性質もっている以上、職務満足感・仕事満足感の定義と相容れないと論じている。つまり、職務満足感・仕事満足感には、苦労を乗り越えたというプロセスを必要条件としていない。そのため、「やりがい」とは性質の異なる概念として扱うべきである。また本橋⁽¹⁷⁾は、「やりがい」との違いについて、職務満足感・仕事満足感は「基本的には『自分に対する』ものと言える。安全で高い報酬が得られるか、仲間に認められるか、そして自己の能力が生かされるか

も、その主語は『自分が』であり、その視座は主観的である」(p.57)と述べている。「やりがい」にも、自身の専門性向上やキャリアアップ、安定した職業など自己の利益を求める側面があるが、基本的には他者と公共福祉への貢献という愛他・利他主義に基づく特徴を有している。

1. 4 本研究の目的

以上のように、対人援助職における「やりがい」には、対人援助職の職業的特徴が反映されているが、日常的な意味で使用されることが多く、学術的な概念として十分に検討されているとは言い難い。そのため、多くの研究で尺度を独自に作成したり、職務満足感・仕事満足感と同等のものとして扱う研究が散見される。

対人援助職のメンタルヘルス向上と不調の防止には、まず学術的な検討を十分に得た「やりがい」を定義し、その概念規定に基づく尺度の作成を経て「やりがい」の定量的評価および関連要因の明確化を行う必要がある。この取り組みは、対人援助職のメンタルヘルスに関する施策の充実に貢献するものと期待される。そこで本研究では、今後の尺度作成を見込み、対人援助職の「やりがい」の定義と特徴を整理するため、対人援助職の「やりがい」を測定した研究の文献レビューを行う。

2 研究方法

本研究は、Preferred Reporting Items for Systematic reviews and Meta-Analysis 2020 (以下、PRISMAとする)⁽¹⁸⁾に基づいて系統的レビューを用いた。対象文献は、調査対象者が対人援助職であり、かつ「やりがい」を評価する尺度を用いた文献とし、国内の主要オンラインデータベースであるCiNiiで検索した。検索キーワードを「やりがい」と「働きがい」の2つに設定し、加えて「定義」、「尺度」、「因子」のそれぞれ1つずつを組み合わせた検索式(計6通り)を、フリーワードで検索した。またコラムと学会誌抄録、書籍を除いた学術雑誌論文と紀要論文を対象とするため、検索の際のデータ種別では「論文」のみを指定した。また文献の発表期間を1990年から2022年9月までとした。以上の検索を2022年10月に行った。

PRISMAに従い、文献抽出のために特定とスクリーニング、適格性の評価を実施した(図1)。「やりがい」と「働きがい」に、「定義」、「尺度」、「因子」との組み合わせによりヒットした文献は、合計で139件であった。重複のあった文献18件を除外し、適格性の評価対象の文献は121件であった。適格性の基準として、対人援助職が調査対象者であること、学術雑誌論文または紀要論文であること、全文入手可能であること、「やりがい」の定義または質問項目があることを基準とした。適格性における除外理由は、特集記事や学会発表であることが48件、全文が入手できないことが1件、対象が学生や高齢者、または一般職であることが25件、「やりがい」を測定する質問項目がないことが19件であった。最終的に、本研究でレビューの対象となった文献は、28件であった。

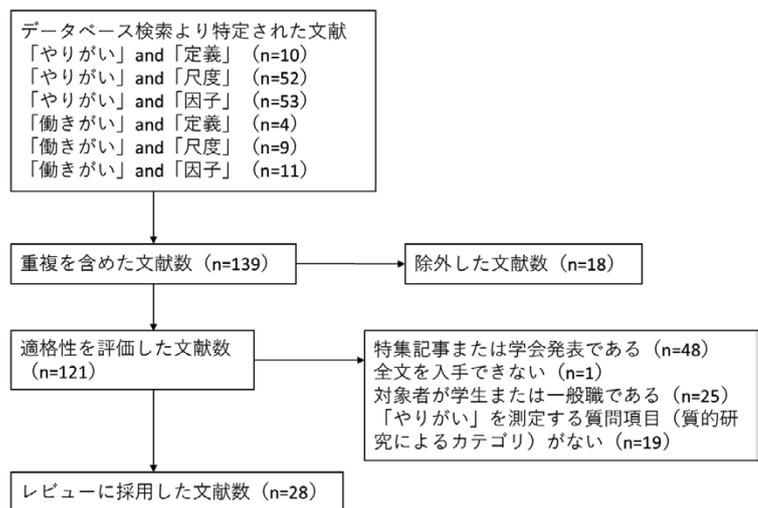


図1 本研究におけるフロー図

3 結果と考察

3. 1 レビュー対象文献の特徴

レビュー対象の文献は28件となり、その一覧を表1に示す。28件の文献を精読したところ、「やりがい」の定義のほかに、何に対して「やりがい」を感じるか、つまり「やりがい」の構成要素も整理する必要が出てきた。そのため表1には、著者と発表年、調査対象の職種、領域・就業場所、「やりがい」の定義のほかに、「やりがい」を測定す

表1 レビュー対象の文献一覧

| 著者 | 発表年 | 職種 | 領域・就業場所 | 「やりがい」の定義 | 「やりがい」を測定する尺度の因子名、あるいは質問項目 |
|-----------------------|------|----------|-------------------------|--|---|
| 門間 ⁽¹⁹⁾ | 2000 | 保健師 | 県保健所, 政令市保健所, その他の市の保健所 | | 働きがい度尺度(丸山他, 1991)を使用。「家庭の雰囲気」「仕事の満足度」「職場の雰囲気」「職場の人間関係」「余暇時間の利用率」「将来に対する希望」の6項目に対して4段階で評価し, 合計点を「働きがい度」として使用。 |
| 河村 ⁽²⁰⁾ | 2001 | 教師 | 小・中・高 | | 教師のやりがい尺度を作成。「子どもとの関わりと職場環境の満足感」「対外的な評価への満足感」「働く内容への満足感」「労働待遇への満足感」の4因子, 計24項目で構成。質問項目の内容は省略。 |
| 若狭他 ⁽²¹⁾ | 2003 | 看護師 | 薬物依存症専門病棟の勤務経験 | 患者からの肯定的反応や患者の回復および看護者としての成長などで説明される【職業的なやりがい】の概念(予備調査の面接で抽出) | 「職業的やりがい」尺度を作成。「看護師としての自己成長」「患者と関わる喜び」「看護師の個人生活に対する安心感」の3因子, 13項目で構成。質問項目の内容は省略。 |
| 松島他 ⁽²²⁾ | 2004 | 看護師 | 小規模病院 | | 看護師としての自己実現スケールを作成。「看護師としての自己実現」因子のうち, 「いろいろあるが, 私は看護にやり甲斐を感じている」1項目。 |
| 平賀・布施 ⁽²³⁾ | 2007 | 看護師 | 500床以上の一般病院 | | 新卒看護師のリアリティショック尺度を作成し, そのうち「仕事のやりがい, 楽しさ」因子の「仕事に対して楽しさを感じない」「仕事に対してやりがいを感しない」の2項目。 |
| 高田他 ⁽²⁴⁾ | 2012 | 教師 | 公立小学校 | | 教師の負担意識尺度(高田, 2009)のうち, 「やりがいのなさ」因子の「障害のある児童に対する個別の接し方を学ぶことができる」「障害のある児童に対する理解関心が深まる」「特別支援教育について勉強することができる」「困難を乗り越え成長する子どもに感動し, やりがいを感じる」「きめ細やかな観察眼が育ち, 指導技術が向上する」「指導する教師の教師集団が育つ」の7項目。 |
| 田中 ⁽²⁵⁾ | 2012 | 医師 | 臨床研修医 | | 自作尺度の「専門領域を検討する際に考慮する点」のうち, 「やりがい」1項目。 |
| 壬生・神庭 ⁽²⁶⁾ | 2013 | 介護職員 | 介護施設 | | 自作尺度の「現在の仕事に対するやりがい感」1項目。 |
| 奥野他 ⁽²⁷⁾ | 2013 | 看護職員 | 総合病院 | | 職業性ストレス簡易調査票の「現在の仕事に対するやりがい感」1項目。 |
| 村上 ⁽²⁸⁾ | 2014 | 看護師 | 医療施設 | | 看護職の仕事と生活の調和実現度尺度の「仕事のやりがい・職務の支援」因子の「自分の仕事の成果は公平に評価されている」「今勤務している職場は居心地が良いと感じる」「自分に割り当てられている仕事(配置部署・内容・量・やり方)に満足している」「現在の働き方について同僚と相談することができ理解が得られている」「現在の仕事の内容は看護職として専門性を発揮できている」「毎日が充実している」「あなたの上司はあなたの仕事上の問題や希望を把握している」「あなたが勤務する職場は職員を大事にする職場である」の8項目。 |
| 福崎・谷原 ⁽²⁹⁾ | 2014 | 看護職, 介護職 | 病院 | | 職業性ストレス簡易調査票の「現在の仕事に対するやりがい感」1項目。 |
| 下川・片山 ⁽³⁰⁾ | 2015 | 看護師 | 病院 | | 「役割ストレス認知測定尺度」(佐野他, 2006)。「後輩・学生の指導育成」「リーダーシップの発掘」「自己啓発・積極的看護実践への取り組み」「組織的活動への参加・取り組み」「職場環境の人的環境づくり」5因子。質問項目の省略。 |
| 丸山他 ⁽³¹⁾ | 2015 | 看護職 | 高齢者施設 | ケアの実践過程やそのケアによって引き起こされる患者の反応, もしくはケアを通じて感じる自己成長などに対し感じる喜びや充足感などの感情 | 自作尺度の「現在の仕事に, やりがいがある」1項目。 |
| 鈴木他 ⁽³²⁾ | 2016 | 理学療法士 | 職能団体所属者 | | 職業性ストレス簡易調査票の「現在の仕事に対するやりがい感」1項目。 |

表1 レビュー対象の文献一覧(続き)

| 著者 | 発表年 | 職種 | 領域・就業場所 | 「やりがい」の定義 | 「やりがい」を測定する尺度の因子名、あるいは質問項目 |
|-----------------------|------|---------------------|---------------|-------------------------------|---|
| 西田・相良 ⁽³³⁾ | 2019 | 乳児院職員 | 乳児院 | | 乳児院チームやりがい尺度を独自に作成。「私のチームの仕事の質や水準は高いと思う」「私のチームは意欲的である」「私のチームは着実に進歩・充実している」「私のチームではどのユニット・職種も信頼しあっている」「このチームでの仕事に誇りをもっている」「私のチームは活気があり、職員は生き生きと仕事をしている」「職員は喜んで仕事しており、このチームでの仕事に満足している」「このチームならみんなで成長していけると思う」の8項目。 |
| 藤原・川股 ⁽³⁴⁾ | 2019 | 教師 | 中学校 | | 自作で尺度を作成。「生徒の取り組み」「活動の成果」「指導の充実」「生徒の変化」の4因子16項目。質問項目の内容は省略。 |
| 高橋他 ⁽³⁵⁾ | 2019 | 看護職 | 高齢者施設 | | 職業性ストレス簡易調査票の「現在の仕事に対するやりがい感」1項目。 |
| 原・黒田 ⁽³⁶⁾ | 2020 | ケースワーカー | 福祉事務所 | | 自作尺度の「仕事のやりがい感」1項目。 |
| 松下他 ⁽³⁷⁾ | 2020 | 看護師 | 病院 | | 自作尺度の「今の病院(病棟)で働くことにやりがいを感じている」1項目。 |
| 福澤・富田 ⁽³⁸⁾ | 2020 | 看護師 | 病院 | | 自作尺度の「実施したケアに対し患者から肯定的な反応があると嬉しい」「患者が頼りにしてくることはやりがいがある」「患者に直接関わられる看護ケアはやりがいがある」「患者とコミュニケーションをとることが好きである」の4項目。 |
| 大元 ⁽³⁹⁾ | 2020 | 看護職 | 政府機関, ボランティア等 | | 自作尺度の「職務にやりがいがある」1項目。 |
| 和田他 ⁽⁴⁰⁾ | 2020 | 理学療法士 | 不明 | | 仕事のやりがいを持っている, または持っていないかの2択(具体的な質問項目不明) |
| 大河原他 ⁽⁴¹⁾ | 2020 | 看護師 | 病院 | 本人が業務遂行する過程で感じる手応え, 張り合い, 充実感 | 自作尺度の「医療チームとの円滑な関係」「師長としての承認」「良質なケアの実践」「仕事と生活の両立」「スタッフの看護への良い評価」「目指す目標の達成」「自身のキャリア開発機会の確保」の7因子49項目。質問項目の内容は省略。 |
| 松谷他 ⁽⁴²⁾ | 2020 | 薬剤師 | ドラッグストア | | 職業性ストレス簡易調査票の「現在の仕事に対するやりがい感」1項目。 |
| 西郡他 ⁽⁴³⁾ | 2021 | 理学療法士, 作業療法士, 言語聴覚士 | 病院 | | 職業性ストレス簡易調査票の「現在の仕事に対するやりがい感」1項目。 |
| 横尾他 ⁽⁴⁴⁾ | 2022 | 看護師 | 病院 | | 自作尺度の「小児科または周産期看護にやりがいを感じている」の1項目。 |
| 坂本他 ⁽⁴⁵⁾ | 2022 | 助産師 | 病院 | | 自作尺度の「配置転換後の仕事のやりがい」1項目。 |
| 川村・森岡 ⁽⁴⁶⁾ | 2022 | 介護職 | 高齢者施設 | | 職業性ストレス簡易調査票の「現在の仕事に対するやりがい感」1項目。 |

る尺度の因子名, あるいは質問項目」の項目を加えた。

28件のうち, 最も古い文献が2000年であり, 2020年以降が11件であったことから, 近年になって「やりがい」の量的研究が盛んになってきていることがわかる。また調査対象としている職種(1つの文献に複数の職種を含めている場合も含めて)では, 最も多かったのが看護師・看護職14件であり, 次に教師, 理学療法士, 介護士・介護職が3件であった。1件だったのが保育士, 医師, 乳児院職員, ケースワーカー, 薬剤師, 作業療法士, 言語聴覚士, 助産師であった。調査対象者の就業場所の多くが病院・医療施設(13件)であったことから, 「やりがい」は, メンタルヘルス失調が課題となっている医療領域, 特に看護師で注目を集めている概念であると言える。教師や介護職・介護職も3件抽出されており, これらの職種でも近年メンタルヘルス失調が大きな課題となっている。

3. 2 「やりがい」の定義と尺度

28件中, 「やりがい」の定義を明確に記述したのは, 「患者からの肯定的反応や患者の回復および看護者としての成長などで説明される」⁽²¹⁾, 「ケアの実践過程やそのケアによって引き起こされる患者の反応, もしくはケアを通じて感じる自己成長などに対し感じる喜びや充足感などの感情」⁽³¹⁾, 「本人が業務遂行する過程で感じる手応え, 張り合い, 充実感」⁽⁴¹⁾ の, わずか3件だけであった。3件にみられる特徴として, 業務遂行によって生じるものであること, 肯

定的感情であること、患者だけでなく自身の成長も含めていることが挙げられ、これらは「やりがい」の中核的な特徴であると言える。

28件のうち半数の14件が自作尺度であることから、「やりがい」には標準的な尺度が存在しないことがわかる。また14件の自作尺度の質問項目は、1項目のみの文献が9件と最も多く、それ以降は49項目（7因子）が1件、16項目（4因子）が1件、8項目が1件、2項目が1件であった。さらにこれらの1～2項目の文献（全体の3分の2の文献）は、やりがいの高低のみを測定する非常にシンプルな作りであり、「アンケート」として作られたものもある。これらの自作尺度は、信頼性と妥当性の検証を行っていないため、「やりがい」を正確に評価できているのか疑問がもたれる。残りの14件が標準化された尺度を用いており、職業性ストレス簡易調査票の1項目を使用したのが7件と最も多く、その他の尺度を使用した文献が7件であった。しかしそのほとんどが、既存尺度の中から1項目だけ抜き出したりするなど使用法に課題が残る。このように「やりがい」を評価するには、尺度を独自に作成するか、あるいは職業性ストレス簡易調査票の1項目を使用するか、というのが現状である。

3.3 「やりがい」の構成要素

28件の文献のうち「やりがい」を単一の要素と捉えている文献もあれば、何に対して「やりがい」を感じるのか、つまり複数の構成要素で構成されていると仮定した文献も多く見られた。そこで「何」にやりがいを感じるのかという点から、因子と質問項目を十分に読み込み、8つの構成要素に整理した（表2）。

【支援対象者への実践】は、支援の必要な人に専門的な支援を提供し、そして対象者の肯定的反応によって得られる達成感である。医療領域では患者、教育領域では子どもが「やりがい」の対象となる。支援対象者から喜ばれる、成長する、関係が構築できたという対人援助職の愛他的な価値観が充足されることから、この構成要素は対人援助職の中核となるものであると言える。【専門性の発揮】は、その職業の専門的スキルと知識を発揮できたという「やりがい」である。専門職が資格を取得するには数年単位の訓練が必要である。一般職や他職種では実行困難、あるいは実行不可能（法律で業務が独占されていることも含む）な仕事に従事しているという特別な感覚や、自身の裁量で仕事をコントロールできているという自律性の感覚など、仕事の内容に自分らしさを感じているという内容である。

【職場の雰囲気】は、現在働いている職場の人間関係や雰囲気が良く、職場に貢献しているということに「やりがい」を感じることである。職場や経営陣の方針に納得できる、または、自身の働き方と合っているなど、自分自身と

表2 「やりがい」の構成要素一覧

| 名前 | 特徴, 具体例 | 「何」に対してか | 「やりがい」と感じる内容 |
|-----------|--|----------------|-------------------|
| 支援対象者への実践 | 支援の必要な者へのサービスを通して貢献できた達成感、対象者の肯定的な変化、関係性が構築できたという感覚が含まれる。 具体例：患者や子供が成長する、対象者が自分を頼りにしてくれる、コミュニケーションがとれる、よいケアができたという感覚、など。 | 支援対象者 | 対象者の肯定的反応 |
| 専門性の発揮 | 自身のもつ専門的な知識とスキルを発揮できたというやりがい。 具体例：割り当てられた仕事に満足、専門性を発揮できる、創意工夫ができる、など。 | 専門的な仕事 | スキルを発揮できた |
| 職場の雰囲気 | 職場の雰囲気が良く、職場の方針が自分の志向性と一致し、その中で働き、職場に貢献できることへのやりがい。 具体例：居心地が良い、明るい雰囲気、病院の方針に同意できる、など。 | 職場風土 | 職場の一体感、建設的な雰囲気 |
| 職場の人間関係 | 自分の頑張った仕事が職場のスタッフに理解してもらい支えてくれ、自分が役立っているというやりがい。 具体例：上司が理解してくれる、相談できる同僚がいる、など。 | 職場のスタッフ | スタッフからの理解や支持、共有感覚 |
| チーム連携 | チームや多職種連携を通して効果的なサービスを提供し、達成感を仲間と共有できたというやりがい。 具体例：チームで動く、メンバーシップがある、リーダーシップを発揮できる、連携ができる、チームの水準が高い、信頼感がある、チームに誇りを感じる、円滑である、など。 | チーム連携に関与するスタッフ | チームの一体感、チームの活性化 |
| 待遇 | 働くことで得られる給料と福利厚生が充実していることで得られるやりがい。 具体例：福利厚生がしっかりしている、給料が良い、など。 | 仕事全体 | 経済的対価、見合った待遇 |
| 私生活と仕事の両立 | 休みがとりやすいことで、仕事を充実させることができるというやりがい。 具体例：余暇活動が充実している、仕事との両立がしやすい、休みがとりやすい、など。 | 仕事全体 | 理想の人生設計 |
| 自己成長 | 仕事を通して、自分の専門性や人間性が成長したというやりがい。 具体例：クライアントとの接し方、キャリア開発、など。 | 仕事全体 | スキル成熟と知識の深まり |

所属先との一体感を表している。この構成要素は、対人援助職に特有のものではなく、どの職種にも当てはまる仕事全体の共通要素と考えられる。【職場の人間関係】は、普段から職場のスタッフに理解されている、受け入れられていることなど、自分自身と他職種・職員との間に信頼感があり、一緒に働けることに「やりがい」を感じるものである。個人的な信頼関係が根底にあり、信頼できる上司や相談できる同僚、頼ってくれる部下などが該当し、そのスタッフのために頑張り、信頼、受容されることで「やりがい」を感じる。【チーム連携】は、多職種連携や協働を通して効果的な支援ができたというチームでの達成感や、スタッフの間に強い信頼感が醸成されたというチームとしての一体感である。人間関係の充実という点で【職場の人間関係】と似ているが、【職場の人間関係】は現在の職場のスタッフであるのに対し、【チーム連携】は職場以外の組織のスタッフも含むことがあるという点で異なる。また【チーム連携】は、チーム医療やチーム学校のように、対人援助職にとって重要な業務のひとつである。【待遇】は、高い報酬や充実した福利厚生、休みのとりやすさ、残業の少なさなど、仕事に費やす労力に見合う対価があることで「やりがい」を感じるというものである。【職場の雰囲気】と【職場の人間関係】と同じく、仕事全般に共通する構成要素と言える。【私生活と仕事の両立】は、他の構成要素が仕事に限定されるのに対して、私生活を含んでいるという独特な特徴をもっている。プライベートが充実していることで、仕事への活力がみなぎるというものであり、近年注目されるワーク・ライフ・バランスとの関連が強い。【自己成長】は、仕事を通して自身のキャリアや知識が深まったことで「やりがい」を感じるものであり、仕事全般に共通する構成要素と言える。

このように、本レビューでは8つの構成要素が見出された。これらの構成要素は尺度作成における一つの基準になると考えられる。またこれらは、【支援対象者への実践】【専門性の発揮】【チーム連携】という対人援助職に特有なもの、【職場の雰囲気】【職場の人間関係】【待遇】【私生活と仕事の両立】【自己成長】という仕事全般に共通するものの2つに大別できると考えられる。このことは、対人援助職のメンタルヘルス向上に資する「やりがい」を考える上で、対人援助職特有の要素だけでなく、職場全体の取り組みも重要であることを意味している。

3. 4 本研究の限界

最後に本研究の限界について触れる。ひとつは対象文献に関してである。本研究は尺度を用いた文献を対象としたが、ほかには、数が少なめではあるが質的研究、また多数の特集記事があり、これらを除いている。また「やりがい」と同じ意味の概念がないことから海外の文献も除いている。除外した文献には重要な知見が含まれている可能性があるが、本研究はそれを考慮していない。もうひとつは、構成要素に関してである。本研究は一人で行ったため、構成要素の整理が不十分であった可能性がある。今後、精緻化の検討を行っていく必要がある。

引用文献

- (1) 松本 泉美 (2019). 職業性ストレス調査票におけるストレス特性としての感情労働に関する再考 畿央大学紀要, 16(2), 59-66.
- (2) Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behavior*, 2, 99-113.
- (3) 川瀬 隆千 (2013). 教師バーンアウトの要因と予防 宮崎公立大学人文学部紀要, 20(1), 223-232.
- (4) 井川 純一 (2017). バーンアウトプロセスに情熱が及ぼす影響—情熱は典型的バーンアウトの原因か?— 大分大学経済論集, 69(3-4), 1-19.
- (5) 島津 明人 (2010). 職業性ストレスとワーク・エンゲイジメント ストレス科学研究, 25, 1-6.
- (6) 厚生労働省 (2023). ストレスチェック等の職場におけるメンタルヘルス対策・過重労働対策等 職場性ストレス簡易調査票 (https://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/anzeneisei12/dl/stress-check_j.pdf) (閲覧日2023.1.11)
- (7) 岡田 絢美・杉浦 正和 (2014). 目標設定と働きがい 早稲田国際経営研究, 45, 109-124.
- (8) 浦上 昌則 (2008). 「働きがい」と「あきらめ」 人間関係研究, 7, 69-88.
- (9) Mc Clelland, D. C. (1961). *Achieving Society*. Simon & Schuster, Inc.
- (10) 中山 勘次郎 (1992). 達成動機と親和動機との関連に関するわが国の研究の展望 上越教育大学研究紀要, 12(1), 221-234.
- (11) 植村 奈奈・坪内 千奈・西川 美保 (2008). 看護師における達成動機が与える自己効力感への影響 公立南丹病院医学雑誌, 10(1), 61-65.
- (12) 池田 浩 (2017). ワークモチベーション研究の現状と課題—課題遂行過程から見たワークモチベーション理論— 日本労働研究雑誌, 59(7), 16-25.
- (13) Kanfer, R. (1990). Motivation theory and industrial and organizational psychology. In Dunnette, M. D., & Hough, L. M.

- (Eds.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology* (2nd ed.) (pp.75-130.). Consulting Psychologists Press.
- (14) Mitchell, T. R. (1997). Matching motivational strategies with organizational contexts. *Research in Organizational Behavior*, 19, 57-150.
- (15) 金井 壽宏・高橋 潔 (2004). 組織行動の考え方—ひとを活かし組織力を高める9つのキーコンセプト— 東洋経済新報社
- (16) Deci, E. L. (1975). *Intrinsic Motivation*. Springer.
- (17) 本橋 潤子 (2019). 経営倫理と「働きがい」—目的的人間観の文脈で考える— 日本経営倫理学会誌, 26, 53-68.
- (18) Page, M. J., McKenzie, J. E., Bossuyt, P. M., Boutron, I., Hoffmann, T. C., Mulrow, C. D., Shamseer, L., Tetzlaff, J. M., & Moher, D. (2021). The PRISMA 2020 statement: an updated guideline for reporting systematic reviews. *Systematic Reviews*, 10, 1-11.
- (19) 門間 晶子 (2000). 保健婦のエンパワーメントの構造と規定要因の分析 日本看護科学会誌, 20(2), 11-20.
- (20) 河村 茂雄 (2001). 教師の職業生活自己分析尺度の作成 学校メンタルヘルス, 4, 55-63.
- (21) 若狭 紅子・濱田 由紀・江波 戸和子・田中 美恵子・菅原 とよ子 (2003). 日本における薬物依存症患者の看護の実際—看護ケアの要素と影響因子— 日本精神保健看護学会誌, 12(1), 121-135.
- (22) 松島 可苗・菅原 峰子・照井 レナ・佐藤 亜弓・後藤 ゆり・松浦 智和・志渡 晃一 (2004). 北海道における女性看護職員を対象とした生涯の勤務継続意志に関する研究 北海道医療大学看護福祉学部紀要, 11, 37-41.
- (23) 平賀 愛美・布施 淳子 (2007). 就職後3ヶ月時の新卒看護師のリアリティショックの構成因子とその関連要因の検討 日本看護研究学会雑誌, 30(1), 97-107.
- (24) 高田 純・中岡 千幸・黄 正国 (2011). 小学校教師の特別支援教育負担意識とメンタルヘルス要因 広島大学心理学研究, 11, 241-248.
- (25) 田中 淳一 (2012). 研修病院並びに男女間における研修医の専門領域決定因子の差異の検討 新潟医学会雑誌, 126(12), 694-704.
- (26) 壬生 尚美・神庭 直子 (2013). 介護職員の仕事の満足感・やりがい感に影響を及ぼす要因—ユニット型施設と従来型施設による比較— 人間生活文化研究, 23, 287-299.
- (27) 奥野 洋子・萬羽 郁子・青野 明子・東 賢一・奥村 二郎. (2013). 対人援助職のストレス体験が1年後の自己成長感に与える影響に関する縦断的研究 近畿大学医学雑誌, 38(3-4), 115-124.
- (28) 村上 眞須美 (2014). 看護職の仕事と生活の調和に関する研究—「看護職の仕事と生活の調和実現度尺度」の開発— 日本看護管理学会誌, 18(1), 5-16.
- (29) 福崎 俊貴・谷原 弘之 (2014). 精神科病棟に勤務する看護・介護職者の職業性ストレスとバーンアウトの実態—内科病棟との比較から— 産業衛生学雑誌, 56(2), 47-56.
- (30) 下川 唯・片山 はるみ (2015). 中堅看護師の役割に対する「やりがい感」と「負担感」の同時認知と精神的健康や仕事意欲との関連 日本看護科学会誌, 35, 247-256.
- (31) 丸山 泰子・樺 直美・横尾 美智代 (2015). 介護老人保健施設の看護職の役割・認識とやりがい感との関連 日本看護研究学会雑誌, 38(5), 23-32.
- (32) 鈴木 哲・木村 愛子・内田 芙美佳・嘉田 将典 (2016). 理学療法士における職務満足度に関連する因子の検討 理学療法科学, 31(3), 413-418.
- (33) 西田 英子・相良 順子 (2019). 乳児院職員のやりがいを高めるチームの認識とは—チーム認識尺度の作成と検討— 福祉心理学研究, 16(1), 44-53.
- (34) 藤原 和政・川俣 理恵 (2019). 中学校部活動顧問教師のやりがい感と負担感を測定する尺度の作成 学校メンタルヘルス, 22(2), 185-195.
- (35) 高橋 達夫・大橋 純子・江本 厚子 (2019). 特別養護老人ホームにおける看護職の夜間配置が介護職の精神的健康に与える関連因子の検討 京都府立医科大学看護学科紀要, 28, 25-31.
- (36) 原 政代・黒田 研二 (2020). 生活保護ケースワーカーによる受給者の健康支援に関する研究—都市部福祉事務所における質問紙調査の分析— 人間健康学研究, 13, 43-54.
- (37) 松下 年子・河口 朝子・原田 美智・神坂 登世子・米山 和子・小林 一裕・大澤 優子・渡邊 裕見子 (2020). 新人看護師のSOCと看護専門職における自律性, 気分とそれらの関連—新人看護師の離職防止を意図した「首尾一貫感覚向上プログラム」の試みにおける第1弾, 入職時の自記式質問紙調査の結果より— アディクション看護, 17(2), 2-17.
- (38) 福澤 知美・富田 幸江 (2020). 新卒看護師のレジリエンスに関連する要因 日本健康医学会雑誌, 29(1), 71-83.
- (39) 大元 慶子 (2020). 在留邦人労働者等の健康管理に必要な邦人看護職者の役割と能力に関する基礎的調査 日本産業看護学会誌, 7, 1-8.
- (40) 和田 三幸・小野田 公・丸山 仁司 (2020). 理学療法士のリアリティショックおよびバーンアウトの状況調査—卒業前と就職3ヵ月後の比較— 理学療法科学, 35(1), 121-124.
- (41) 大河原 あゆみ・吉川 三枝子・大淵 律子 (2020). 看護師長のやりがいを構成する要素 佐久大学看護研究雑誌,

12(2), 87-95.

- (42) 松谷 定・竹下 千尋・五十嵐 健祐・阿部 真也・吉町 昌子・後藤 輝明・山城 海渡・川崎 直人 (2020). 保険薬剤師における職業性ストレスとインシデントとの関連性 薬局薬学, 12(2), 115-121.
- (43) 西郡 亨・今井 祐子・堀本 ゆかり (2021). 病院に勤務するリハビリテーション専門職の認知する組織風土と職務満足度, 職業性ストレスの関連 理学療法科学, 36(1), 53-58.
- (44) 横尾 由希子・鈴木 英子・平本 康子・氏家 陽子 (2022). 専門病院に勤務する女性看護師のバーンアウトの関連要因 日本健康医学会雑誌, 31(1), 61-70.
- (45) 坂本 富子・名取 初美・平田 良江 (2022). 病院で働く助産師の配置転換が職業キャリア成熟に及ぼす影響 山梨県立大学看護学部・看護学研究科研究ジャーナル, 8, 1-10.
- (46) 川村 小千代・森岡 郁晴 (2022). 介護老人福祉施設の介護職者におけるワーク・エンゲイジメントと職業性ストレスに対する職場グループでのポジティブな出来事の筆記と読み上げの効果—クロスオーバー試験— 産業衛生学雑誌, 64(2), 81-95.

A systematic review of the 'Yarigai' construct in the personal assistance profession

Takashi KONDO*

ABSTRACT

This study examined the Yarigai characteristics based on the professional requirements for interpersonal helpers. A systematic review of the literature on interpersonal helpers and the use of scales for the Yarigai evaluations was conducted, from which 28 articles were selected. Only three of the references clearly defined Yarigai, half the scales used were home-made, and the remaining 14 scales were developed by extracting relevant scales from existing scales or by using only one item. The eight Yarigai components were as follows: target population practice, expertise demonstration, workplace atmosphere, workplace relationships, teamwork, treatment, personal and professional life balance, and personal growth. It was concluded that the development of a Yarigai scale for all personal assistance workers based on the findings of this study would enable a multidimensional understanding of the multiple Yarigai factors, allow for job comparisons, and could be useful in identifying effective measures to improve the Yarigai of personal assistance workers.

* Clinical Psychology, Health Care and Special Education