

EPAに基づくベトナム人看護師・介護福祉士における ワーク・エンゲイジメントの考察

Work engagement among Vietnamese nurses and care workers
employed through an Economic Partnership Agreement

経営学部現代経営学科
沼田 秀穂
NUMATA, Hideho, Ph.D.
Department of Contemporary Business
Faculty of Business Administration

神戸大学 キャンパスライフ支援センター
村中 泰子
MURANAKA, Yasuko
Kobe University
Support Center for Campus Life

事業創造大学院大学修了生
ファム・ホアン・アイン
Pham Hoang Anh
Graduates of the Graduate Institute for
Entrepreneurial Studies.

経営学部現代経営学科
池田 佳代
IKEDA, Kayo, Ph.D.
Department of Contemporary Business
Faculty of Business Administration

要旨：日本とインドネシア、フィリピンおよびベトナムとの間で締結された経済連携協定に基づき、看護師・介護福祉士候補者の受け入れが進んでいる。本稿では在日ベトナム人看護師・介護福祉士候補者に対して、質問紙調査を行い、ワーク・エンゲイジメントの観点からモチベーションの状況の現状を分析した。日本に、外国人看護師・介護福祉士を受け入れていくためには、彼らのモチベーション向上が重要であり、日本語の聞き取り能力の向上は、内発的動機であるワーク・エンゲイジメントに直結することを明らかにした。

Abstract : Nurses and care workers have been employed in Japan based on an Economic Partnership Agreement (EPA) adopted by Japan, Indonesia, the Philippines, and Vietnam. In this study, motivation was analyzed from the point of view of work engagement through a questionnaire survey of Vietnamese trainee nurses and care workers in Japan. The results indicated that an increase in the motivation of foreign nurses and care workers is important with respect to their employment in Japan. An improvement in their listening ability in Japanese was found to be directly linked to work engagement as an endogenous motivator.

キーワード：ワーク・エンゲイジメント、モチベーション、信頼、コミュニケーション、経済連携協定
Keywords : Work Engagement, Motivation, Trust, Communication, EPA

1. はじめに

経済連携協定 (EPA : Economic Partnership Agreement) とは、2以上の国 (又は地域) の間で、自由貿易協定 (FTA : Free Trade Agreement) の要素 (物品およびサービス貿易の自由化) に加え、貿易以外の分野、例えば人の移動や投資、政府調達、二国間協力等を含めて締結される包括的な協定締結される包括的な協定を言う (財務省、2017)。

日本とインドネシア、フィリピンおよびベトナムとの間で締結された日インドネシア経済連携協定 (日尼

EPA)、日フィリピン経済連携協定 (日比EPA) および日ベトナム交換公文 (日越EPA) に基づきインドネシア人・フィリピン人・ベトナム人看護師・介護福祉士候補者の受け入れが開始された。

日尼EPA (平成20年7月1日発効) に基づき平成20年度から、日比EPA (平成20年12月11日発効) に基づき平成21年度から、日越EPAに基づく交換公文 (平成24年6月17日発効) に基づき平成26年度から、毎年度、外国人看護師・介護福祉士候補者の受け入れを実施しており、累計受け入れ人数は3国併せて

4,700人を超えた（平成29年9月1日時点、厚生労働省）。平成28年9月1日時点では3,800人であり、この1年で900人の伸びを記録している。

一方で、看護師国家試験は全体では、1年の平均受験者数約5万5千人、平均合格者数約5万人、合格率は約90%である。しかし、インドネシア・フィリピン・ベトナムの看護師候補者だけに対象を絞ると、看護師候補者の国家試験の受験者数合計は平成21～27年度で2,118人、合格者数は154人、7年間の平均合格率は7.3%である。試験時間を延長したり、問題文すべての漢字にふりがなを付けたりするなどの改善策を導入することで、平成24年度以降に合格率が上昇しているが、平成21～23年の平均合格率は2.6%であった。日本語の複雑さ・難しさが外国人看護師候補者にとって最大の壁となっていることが推定される。

本稿ではベトナム人看護師・介護福祉士候補者を中心として職場における意識がどのような傾向があるのかを質問紙調査を中心として浮き彫りにする。特に、ベトナム人と日本人の文化の共通点は多く、長く日本で就労できる可能性が高い。ベトナムにおける日本語教育も活発になってきている。そこで、ベトナム人の看護師・介護福祉士が日本で定住し働いていくためには、どのような課題があるか、モチベーションを上げるためにはどのような方策が必要なのか、特にワーク・エンゲイジメントの観点から現状と課題解決方法を模索・提言する。

2. ワーク・エンゲイジメント

ワーク・エンゲイジメントは、オランダ・ユトレヒト大学のシャウフェリ（Wilmar B. Schaufeli）教授によって、「バーンアウト」（燃え尽き症候群）の対概念として提唱された（アーノルド・B・バックナー、マイケル・P・ライター、2014）。

Schaufeliら（Schaufeli and Bakker 2004, Schaufeli et al. 2002）は、ワーク・エンゲイジメントは、仕事に関するポジティブで充実した心理状態であり、活力、熱意、没頭によって特徴づけられるとし、特定の対象、出来事、個人、行動などに向けられた一時的な状態ではなく、仕事に向けられた持続的かつ全般的な感情と認知であると定義している。

ワーク・エンゲイジメントは、産業・組織心理学において提唱された概念であり、充実し、生産的に仕事を行っていくうえでの基盤となる。

従業員が仕事に対して感じている充実感や就業意欲

を総合的に表現した言葉であり、心の健康度を示す概念の一つである。従業員と仕事内容の間に構築されるエンゲイジメント（絆、愛着心、思い入れ）であり、仕事に対してポジティブで充実している心理状態を指すため、本稿では、仕事に誇りを持ち、仕事にエネルギーを注ぎ、仕事から活力を得て生き生きとしている状態を、ワーク・エンゲイジメントと呼ぶ。

日本企業における従業員の「ワーク・エンゲイジメント」は国際比較において相対的に劣後している（Shimazu et al., 2010）。この結果の一部は、日本人がポジティブな含意を持つ質問に対し「No」と答える文化的なバイアスを持つ（Tellis and Chandrasekaran, 2010）ことに起因している可能性があるが、現在までの研究では、このバイアスが日本における「ワーク・エンゲイジメント」が相対的に低いことのすべてを説明していると言い切ることはできない（岩沢 誠一郎、2016）。

岩沢（2016）は、日本企業におけるワーク・エンゲイジメントが相対的に低水準であることの一因が管理職の、管理職としてのマネジメント・スキルが十分でない点にあるとの仮説を提示している。日本企業における長期雇用は、管理職の選抜基準を、管理職としての能力や適性に基づくものにするをしくくする（八代、2011）状況が構成員のモチベーションに影響を与えていることも想定される。

3. 研究方法

3.1 概要

経済連携協定（EPA）によって来日しているベトナム人看護師・介護福祉士候補者における現状を把握し、今後、より一層ベトナム人看護師・介護福祉士が日本で定住し働きやすくするため、職場における意識の現状と課題を明らかにすることを目的として質問紙調査を実施した。調査期間は2015年10月である。日本政府によるベトナムとのEPA締結は平成26年度（2014年）であり、平成27年度（2015年）の第2陣までベトナムから累計138人が日本に入国している。その内の51名から質問紙に対する回答を得ることができた。

本稿では、EPAに基づくベトナム人看護師・介護福祉士候補者のワーク・エンゲイジメントを測定することで、日本の職場における外国人看護師・介護福祉士候補者の心理状態を浮き彫りにし、対策を論じる。

Schaufeliらにより開発されたのがUtrecht Work

Engagement Scale (UWES) である。オリジナルの UWESは「ワーク・エンゲイジメント」の3つの要素である活力、熱意、没頭を17項目で測定するものである。

本稿では、「ワーク・エンゲイジメント」を測定するための手段としUWESの9項目で測定する短縮版質問項目 (Schaufeli et al., 2006) の日本語版 (島津 (2014) を用いた。

活力、熱意、没頭の各要素について、例えば活力については「朝に目がさめると、さあ仕事へ行こう、という気持ちになる (質問5)」、熱意については「仕事に熱心である (質問3)」、没頭については「仕事をしていると、つい夢中になってしまう (質問9)」など、それぞれの要素について3つの質問が用意されており、回答者はそれぞれの質問に対し「いつも感じる (6)」から「全くない (0)」までの7つのスケールで回答することが求められる。

「ワーク・エンゲイジメント」を測定することによって、ベトナム人看護師・介護福祉士候補者に対する現状を把握し考察する。

3.2 調査対象者の構成

EPAによってベトナムから来日している質問紙調査回答者 (51名) の性別および年齢、職業、日本滞在期間、居住地を以下に示す (表1, 2, 3, 4, 5)。

(1) 調査対象者の属性

表1 Q1. 性別

	度数	パーセント	累積パーセント
男性	11	21.6	21.6
女性	40	78.4	100.0
合計	51	100.0	

表2 Q2. 年齢

	度数	パーセント	累積パーセント
20~29歳	49	96.1	96.1
30~39歳	2	3.9	100.0
40歳以上	0	0	
合計	51	100.0	

表3 Q3. 職業

	度数	パーセント	累積パーセント
看護師候補者	5	9.8	9.8
介護福祉士候補者	46	90.2	100.0
合計	51	100.0	

表4 Q4. 日本滞在期間

	度数	パーセント	累積パーセント
1年以上	34	66.7	66.7
半年以上1年未満	17	33.3	100.0
合計	51	100.0	

表5 Q5. 居住地

	度数	パーセント	累積パーセント
北海道地方	0	0	0
東北地方	2	3.9	3.9
関東地方	24	47.1	51.0
甲信越地方	6	11.8	62.7
北陸地方	0	0	62.7
東海地方	0	0	62.7
近畿地方	1	2.0	64.7
中国・四国地方	8	15.7	80.4
九州地方	10	19.6	100.0
合計	51	100.0	

4. 調査結果分析

4.1 性別と意識のクロス集計

性別 (Q1) と各意識変化のクロス集計を行った。「Q15_1 仕事をしていると、活力がみなぎるように感じる」(表6)において、男性を感じるが73%、女性を感じるが45%と、男性の方が強く感じていることが1%水準で有意となった ($df=6$, $\chi^2=0.051$, $p<.01$)。

「Q15_2 職場では、元気が出て精神的になるように感じる」(表6)において、男性を感じるが82%、女性を感じるが55%と、男性の方が強く感じていることが1%水準で有意となった ($df=6$, $\chi^2=0.115$, $p<.01$)。

「Q16_10 職場に最良の友だちがいる」(表6)において、男性の「はい」が91%、女性の「はい」55%と、男性の方が最良の友だちがいることが5%水準で有意となった (Fisherの直接法: $df=6$, $p<.05$)。

表6 Q1（性別）とQ15, Q16のクロス集計によるカイ二乗検定

		男性	女性	df	χ^2 二乗	P値	
Q15_1 仕事をしていると、 活力がみなぎるように感じる	0:全く感じない	9%	5%	6	0.051	0.005	***
	1:ほとんど感じない	18%	23%				
	2:滅多に感じない	0%	25%				
	3:時々感じる	27%	20%				
	4:良く感じる	27%	15%				
	5:とても良く感じる	18%	10%				
	6:いつも感じる	0%	3%				
Q15_2 職場では、元気が 出て精力的になるように感じる	0:全く感じない	0%	5%	6	0.115	0.001	***
	1:ほとんど感じない	18%	20%				
	2:滅多に感じない	0%	13%				
	3:時々感じる	18%	20%				
	4:良く感じる	18%	25%				
	5:とても良く感じる	45%	10%				
	6:いつも感じる	0%	8%				
Q16_10 職場に最良の友 だちがいる	はい	91%	55%	1	5.168	0.025	**
	いいえ	9%	45%				

*** p< .01、** p< .05、* p< .1

4.2 在日期間と意識状況に関するクロス集計

「Q11. 報酬」(表7)において、「1年以上」で満足は72%、「半年以上1年未満(以降、半年以上と表記)」で満足は80%と、半年以上の方が満足が多いことが1%水準で有意となった(df=3, $\chi^2=15.450$, p<.01)。

「Q12_2. 待遇(有休消化の量)」(表7)において、1年以上で満足は62%、半年以上で満足は74%と、半年以上の方が有休消化満足が多いことが10%水準で有意傾向となった(df=3, $\chi^2=7.363$, p<.1)。

「Q12_3. 待遇(帰国への対応)」(表7)において、1年以上で満足は58%、半年以上で満足は87%と、半年以上の方が帰国への対応満足が多いことが1%水準で有意傾向となった(df=3, $\chi^2=11.715$, p<.01)。

「Q13_1. 日本で何年ぐらい働くつもり」(表8)において、1年以上ですぐに帰りたいは5%、半年以上ですぐに帰りたいは33%、10年以上働くは1年以上で13%、半年以上で27%と、半年以上の方が帰国希望の強いことが1%水準で有意となった(df=3, $\chi^2=14.232$, p<.01)。

「Q14. 日本に来て満足していますか」(表8)において、1年以上で満足は83%、半年以上で満足は80%と、1年以上の方が日本に来たことの満足が高いことが5%水準で有意傾向となった(df=3, $\chi^2=7.338$, p<.05)。

「Q15_1 仕事をしていると、活力がみなぎるように感じる」(表9)において、1年以上で感じるは

62%、半年以上で感じるは27%と、1年以上の方が、活力がみなぎるように感じることの強いことが5%水準で有意となった(df=6, $\chi^2=15.017$, p<.05)。

「Q15_2 職場では、元気が出て精力的になるように感じる」(表9)において、1年以上で感じるは74%、半年以上で感じるは47%と、1年以上の方が、元気が出て精力的になるように感じることの強いことが5%水準で有意となった(df=6, $\chi^2=16.612$, p<.05)。

「Q15_3 仕事に熱心である」(表9)において、1年以上で感じるは80%、半年以上で感じるは27%と、1年以上の方が、仕事に熱心であることが1%水準で有意となった(df=6, $\chi^2=30.169$, p<.01)。

5. ワーク・エンゲイジメント(UWES)調査

5.1 UWES調査概要

Shimazu et al. (2010)は、UWES短縮版を用いて、日本を含む16カ国における「ワーク・エンゲイジメント」の国際比較を行い、日本人労働者のスコアが他の15カ国の労働者に比べ、顕著に低いことを示した。日本人のスコアは平均で3点弱である。これに対し、日本以外の15カ国ではスコアが3点台後半を上回っており、最上位のフランス人は4点台後半である。

日本企業における「ワーク・エンゲイジメント」が低水準であることの一因が、日本企業における長期雇用は、管理職の選抜の基準を、管理職としての能力や適性に基づくものにするをしくくする(八代

表7 Q4（在日期間）とQ11, 12のクロス集計によるカイ二乗検定

		1年以上	半年以上	df	χ二乗	P値	
Q11. 報酬	満足	0%	23%	3	15.450	0.001	***
	やや満足	72%	57%				
	やや不満	18%	13%				
	不満	10%	7%				
Q12.2. 待遇(有給消化の量)	満足	3%	17%	3	7.363	0.061	*
	やや満足	59%	37%				
	やや不満	30%	40%				
	不満	8%	7%				
Q12.3. 待遇(帰国への対応)	満足	15%	37%	3	11.715	0.008	***
	やや満足	43%	50%				
	やや不満	21%	13%				
	不満	21%	0%				

*** p< .01, ** p< .05, * p< .1

表8 Q4（在日期間）とQ13, 14のクロス集計によるカイ二乗検定

		1年以上	半年以上	df	χ二乗	P値	
Q13_1. 日本で何年ぐらい働くつもり	契約終わったら、直ぐに帰国したい (3, 4年)	5%	33%	3	14.232	0.003	***
	5年間~10年間	48%	37%				
	10年以上	13%	3%				
	まだ分からない	34%	27%				
Q14. 日本に来て満足していますか	かなり満足している	11%	33%	2	7.338	0.026	**
	やや満足している	72%	47%				
	あまり満足していない	16%	20%				
	全く満足していない	0%	0%				

*** p< .01, ** p< .05, * p< .1

表9 Q4（在日期間）とQ15のクロス集計によるカイ二乗検定（1）

		1年以上	半年以上	df	χ二乗	P値	
Q15.1 仕事をしていると、活力がみなぎるように感じる	0: 全く感じない	2%	13%	6	15.017	0.020	**
	1: ほとんど感じない	16%	33%				
	2: 減多に感じない	20%	27%				
	3: 時々感じる	25%	13%				
	4: 良く感じる	23%	3%				
	5: とても良く感じる	11%	10%				
	6: いつも感じる	3%	0%				
Q15.2 職場では、元気が出て精力的になるように感じる	0: 全く感じない	0%	13%	6	16.612	0.011	**
	1: ほとんど感じない	16%	27%				
	2: 減多に感じない	10%	13%				
	3: 時々感じる	25%	10%				
	4: 良く感じる	28%	17%				
	5: とても良く感じる	11%	20%				
	6: いつも感じる	10%	0%				
Q15.3 仕事に熱心である	0: 全く感じない	0%	13%	6	30.169	0.000	***
	1: ほとんど感じない	8%	40%				
	2: 減多に感じない	11%	7%				
	3: 時々感じる	5%	13%				
	4: 良く感じる	33%	7%				
	5: とても良く感じる	20%	7%				
	6: いつも感じる	23%	13%				

*** p< .01, ** p< .05, * p< .1

2011) 等, 管理職の, 管理職としてのマネジメント・スキルが十分でない点が指摘されている。

八代 (2011) は, 日本の企業では「管理職への昇進は必ずしも「管理能力」に基づいて決定されるわけではない」という指摘を行っている。八代によれば,日本の企業では新規学卒採用を長期雇用することが特徴となっており, そのために, 1) 管理職への選抜が時間をかけて行われる, 2) 管理職への選抜基準が「管理能力」ではなく, 企業内キャリアにおける実績である傾向が強いと指摘し, その状況が従業員における「ワーク・エンゲイジメント」の低さの一つの要因であると言える。

タイにおける米国系企業と日本系企業との比較実証研究 (Colignon et al., 2007) では, 従業員の内発的動機を通じ「ワーク・エンゲイジメント」に影響を及ぼすとみられる, 上司の部下とのコミュニケーション能力や相互の信頼感, 部下が自律的に仕事を行うための側面支援などの面で日系企業が劣後することを示している。

しかし, 本稿が対象とするベトナム人看護師・介護福祉士候補者においては, 看護や介護対象者がその人らしく生きるために, 寄り添い, 支えていくという職務要求条件から「ワーク・エンゲイジメント」の高さが求められる。

本稿では候補者の日本における学びと職務において何がワーク・エンゲイジメントに影響を与えているのかを検証した。

性別, 在日期間別, 日本語聞き取り能力別, 日本語発話能力別にUWESスコアを算出した。候補者教育状況が, ワーク・エンゲイジメント (活力, 熱意, 没頭) にどのような影響を与えたかの効果を測定した。

5.2 性別の影響

男性のUWES平均値は3.52, 女性のUWES平均値は2.64であった。t検定の結果で「2つのグループの平均は等しい」という帰無仮説を棄却する。よって, 男性のUWES平均値は女性のUWES平均値と比べて1%水準有意 ($p < .01$) で高いということがわかった (表10)。

5.3 在日期間の影響

在日期間が1年以上のUWES平均値は3.08, 半年以上のUWES平均値は2.07であった。t検定の結果で「2つのグループの平均は等しい」という帰無仮説を棄却する。よって, 在日期間が1年以上のUWES平

均値は半年以上のUWES平均値と比べて1%水準有意 ($p < .01$) で高いということがわかった (表11)。

表10 UWES (男性, 女性t検定)

	男性	女性
活力1	3.00	2.58
活力2	3.73	3.00
熱意1	4.36	3.43
熱意2	4.09	2.70
活力3	3.36	2.48
没頭1	3.36	2.53
熱意3	3.09	2.40
没頭2	3.55	2.38
没頭3	3.09	2.30
データ数	9	9
平均	3.52	2.64
標準偏差	0.47	0.36
不偏分散	0.22	0.13
分散比(F 値)	1.70	
F 検定(P 値)	0.47	
t 検定(p 値)	0.00	

表11 UWES (在日期間別t検定)

	1年以上	半年以上
活力1	2.98	1.90
活力2	3.38	2.50
熱意1	4.13	2.33
熱意2	3.25	2.10
活力3	3.00	1.73
没頭1	2.90	2.07
熱意3	2.77	1.90
没頭2	2.74	2.07
没頭3	2.59	2.00
データ数	9	9
平均	3.08	2.07
標準偏差	0.46	0.23
不偏分散	0.22	0.05
分散比(F 値)	3.99	
F 検定(P 値)	0.07	
t 検定(p 値)	0.00	

5.4 日本語聞き取り能力の影響

日本語聞き取り能力のあるメンバーのUWES平均値は2.91、聞き取れないメンバーのUWES平均値は2.02であった。t検定の結果で「2つのグループの平均は等しい」という帰無仮説を棄却する。よって、日本語が聞き取れるメンバーのUWES平均値は聞き取れないメンバーのUWES平均値と比べて1%水準有意 ($p < .01$) で高いということがわかった (表12)。

5.5 日本語発話能力の影響

日本語能力で話せると回答したメンバーのUWES平均値は2.76、話せないのUWES平均値は2.672であった。t検定の結果で「2つのグループの平均は等しい」という帰無仮説を採択する。よって、日本語能力で話せるのUWES平均値と話せないUWES平均値には差が無いことがわかった (表13)。

5.6 UWESスコア

ワーク・エンゲイジメント (UWES) 短縮版調査は、表14の通り、9つの質問で行う。職務に取り組むためのモチベーションとして3つの活力状況、3つの熱意状況、3つの没頭状況を抽出する。

男性UWESスコアは、3.52と日本平均である3未満 (表15) に比べて高い。女性は男性に比べてUWESス

コアは低いと言える (表16)。1年以上UWESスコア (3.08) は半年以上 (2.07) に比べてUWESスコアは高い (表17)。半年以上 (2.07) は、非常に低い数値である。

聞き取れないUWESスコアは、2.02は最低ラインである。すべてのモチベーションは高くない。(表18)。

話せないUWESスコア (2.67) と話せるUWESスコア (2.76) の数値は、表12 (聞き取り能力t検定) と表13 (発話能力t検定) でも確認した通り、日本語能力としては、発話よりも聞き取り能力の方がモチベーションに大きく左右していることが見て取れる。(表18, 19)。

6. 考察

本稿ではベトナム人看護師・介護福祉士候補者を中心として質問紙調査法によって、モチベーション状況を浮き彫りにした。日本語の発話・聞き取りが劣っている状況下で、職場に投入されると、帰国したいというホームシック的な状況下に陥っていることが垣間見ることができる (表8, Q13_1)。

待遇面に関しては1年以上の長期滞在者の方が、仕事のボリュームが増えていき、休みや帰国が難しくなって不満が増える傾向にあることが明らかになった

表12 UWES (聞き取り能力別t検定)

	聞き取れない	聞き取れる
活力1	1.88	2.80
活力2	2.41	3.24
熱意1	2.41	3.80
熱意2	2.29	3.00
活力3	1.41	2.85
没頭1	2.18	2.73
熱意3	2.06	2.58
没頭2	1.76	2.69
没頭3	1.76	2.54
データ数	9	9
平均	2.02	2.91
標準偏差	0.34	0.40
不偏分散	0.12	0.16
分散比(F値)	0.74	
F検定(P値)	0.68	
t検定(p値)	0.00	

表13 UWES (発話能力別t検定)

	話せない	話せる
活力1	2.50	2.65
活力2	3.67	3.00
熱意1	3.17	3.59
熱意2	2.83	2.87
活力3	1.33	2.77
没頭1	2.67	2.62
熱意3	3.00	2.41
没頭2	2.67	2.49
没頭3	2.17	2.43
データ数	9.00	9.00
平均	2.67	2.76
標準偏差	0.66	0.37
不偏分散	0.43	0.14
分散比(F値)	3.11	
F検定(P値)	0.13	
t検定(p値)	0.72	

表14 ワーク・エンゲイジメント (UWES) 調査

		全く感じない	ほとんど感じない	減多に感じる	時々感じる	良く感じる	とても良く感じる	いつも感じる
		0	1	2	3	4	5	6
		全くない	1年に数回以下	1ヶ月に1回以下	1ヶ月に数回	週間に1回	1週間に数回	毎日
活力1	(1) 仕事をしていると、活力がみなぎるように感じる	0	1	2	3	4	5	6
活力2	(2) 職場では、元気が出て精神的になるように感じる	0	1	2	3	4	5	6
熱意1	(3) 仕事に熱心である	0	1	2	3	4	5	6
熱意2	(4) 仕事は、私に活力を与えてくれる	0	1	2	3	4	5	6
活力3	(5) 朝に目がさめると、さあ仕事へ行こう、という気持ちになる	0	1	2	3	4	5	6
没頭1	(6) 仕事に没頭しているとき、幸せだと感じる	0	1	2	3	4	5	6
熱意3	(7) 自分の仕事に誇りを感じる	0	1	2	3	4	5	6
没頭2	(8) 私は仕事にのめり込んでいる	0	1	2	3	4	5	6
没頭3	(9) 仕事をしていると、つい夢中になってしまう	0	1	2	3	4	5	6

表15 UWES (国別比較) : 島津 明人 (2014) P.69

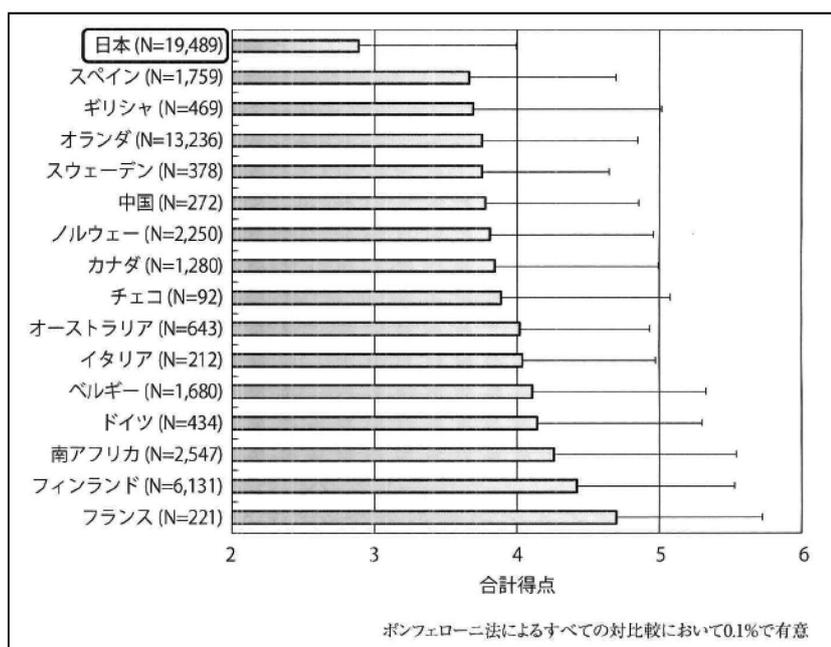


表16 性別UMES

UMES	活力1	活力2	熱意1	熱意2	活力3	没頭1	熱意3	没頭2	没頭3	合計
男性	3.00	3.73	4.36	4.09	3.36	3.36	3.09	3.55	3.09	3.52
女性	2.58	3.00	3.43	2.70	2.48	2.53	2.40	2.38	2.30	2.64
合計	2.63	3.09	3.54	2.87	2.58	2.63	2.48	2.52	2.40	2.75

表17 在日期間別UMES

UMES	活力1	活力2	熱意1	熱意2	活力3	没頭1	熱意3	没頭2	没頭3	合計
1年以上	2.98	3.38	4.13	3.25	3.00	2.90	2.77	2.74	2.59	3.08
半年以上	1.90	2.50	2.33	2.10	1.73	2.07	1.90	2.07	2.00	2.07
合計	2.63	3.09	3.54	2.87	2.58	2.63	2.48	2.52	2.40	2.75

表18 日本語聞き取り能力別UMES

UMES	活力1	活力2	熱意1	熱意2	活力3	没頭1	熱意3	没頭2	没頭3	合計
聞き取れない	1.88	2.41	2.41	2.29	1.41	2.18	2.06	1.76	1.76	2.02
聞き取れる	2.80	3.24	3.80	3.00	2.85	2.73	2.58	2.69	2.54	2.91
総計	2.63	3.09	3.54	2.87	2.58	2.63	2.48	2.52	2.40	2.75

表19 日本語発話能力別UMES

UMES	活力1	活力2	熱意1	熱意2	活力3	没頭1	熱意3	没頭2	没頭3	合計
話せない	2.50	3.67	3.17	2.83	1.33	2.67	3.00	2.67	2.17	2.67
話せる	2.65	3.00	3.59	2.87	2.77	2.62	2.41	2.49	2.43	2.76
合計	2.63	3.09	3.54	2.87	2.58	2.63	2.48	2.52	2.40	2.75

(表7, Q12_3)。

本稿被験者の場合、女性に比べて男性の方が積極的に職場に参与している状況が浮かび上がった(表10)。UWES値も男性の方が高い。日本語能力については、UWES値から見て、発話能力よりも、聞き取り能力が重要であることがわかった(表12, 13, 18)。

また、UMES値は、男性、1年以上の在日者で、聞き取り能力が向上していることを実感している人のモチベーションは非常に高い。日本平均よりはるかに高いUMES値を出している(表17)。

F.Herzberg (1968) は、人間が仕事に満足を感じる要因と不満足を感じる要因は全く別物であるとする考えの動機付け衛生理論(二要因理論)を打ち出した。動機付け衛生理論とは、職務を行う人間はどのような要因で動機付けられるかを調査し、達成、承認、責任、仕事自体といった職務内容と直接関係のある要因が動機付け可能な要因であるということを、調査によって明らかにした。

この動機付け理論には、欧米と日本の文化の違いや対象にした標本にブルー・カラーが少ないなど批判があったが、村杉(1974)は、労働条件、給与などの苦痛や欠乏状態を避けたいという欲求(衛生要因)は不足すると不満につながるが、モチベーション向上につながらない。達成、成長、責任の各因子こそがモチベーションを上げる要因であると結論付けた。

働きがいを持ちワーク・モチベーションが高く、かつ、活性化している組織が社会的責任を果たせる。

外国人看護師・介護福祉士候補者のモチベーション向上には、本稿によるUMES値の分析においても、内発的動機を如何に喚起できるかがポイントであることが指摘できる。そのために、ベースとなる日本語の聞き取り能力の向上は、内発的動機であるワーク・エン

ゲイジメントにつながっていくことを明らかにした。

参考文献

- 八代充史 (2011) 「管理職への選抜・育成から見た日本の雇用制度」『日本労働研究雑誌 2011年1月号 (No.606)』 pp.20-29
- 島津明人 (2014) 『ワーク・エンゲイジメント：ポジティブメンタルヘルスで活力ある毎日を』、労働調査会
- 村杉健, 大橋岩雄, 五百蔵隆治 (1974) 「層別比較を中心とした動機付け衛生理論の吟味－ハーズバーグのM－H理論の実証的研究(第1報)」, 『日本経営工学会誌』, Vol.25, No. 3, pp.227-232
- 厚生労働省 (2017) 『インドネシア、フィリピン及びベトナムからの外国人看護師・介護福祉士候補者の受入れについてhttp://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/gaikokujin/other22/index.html, 2017/11/15
- 岩沢 誠一郎 (2016) 経済社会学会年報 (38), pp.72-90
- 財務省 (2017) 『経済連携協定 (EPA)』 http://www.mof.go.jp/customs_tariff/trade/international/epa/index.htm, 2017/11/15
- アーノルド・B・バックナー, マイケル・P・ライター 編 (2014) 『ワーク・エンゲイジメント』 星和書店
- Schaufeli, W.B., Bakker A.B., Salanova, M., (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire. A cross-national study. Educational and Psychological Measurement. 66(4): pp.701-716
- Schaufeli, W.B., Salanova, M., Gonzalez-Romá, V., et al., (2002) The measurement of engagement

and burnout: A two sample confirmative analytic approach. *Journal of Happiness Studies* 3, pp.71-92

Schaufeli WB, Bakker AB. (2010) Defining and measuring work engagement: Bringing clarity to the concept. AB Bakker, MP Leiter (Eds): *Work engagement: Recent developments in theory and research*. Psychology Press, New York, pp.10-24

Colignon, R. A., C. Usui, H. R. Kerbo, and R. Slagter, (2007) Employee Commitment in U.S.and Japanese Firms in Thailand.*Asian Social Science*, 3, pp.16-30

F. Herzberg, 北野利信訳 (1968) 『仕事と人間性』, 東洋経済新聞社