

# 肝炎医療コーディネーターの モチベーション向上について

# 肝炎医療コーディネーター

- 肝炎ウイルス検査後のフォローアップや受診勧奨等の支援を地域や職域において中心となって進める人材
- 対象：市町村の保健師、地域医療機関の看護師、職域の健康管理担当者等
- 役割
  - ① 肝炎についての正しい知識の普及啓発
  - ② ウイルス肝炎感染者への不当な差別防止のとりくみ
  - ③ 肝炎ウイルス検査陽性者への受診勧奨
  - ④ 受診状況の確認、再指導、保健指導、保険対応、治療内容の説明
  - ⑤ 医療費助成制度、医療機関、相談センター、肝臓病教室、患者サロン、患者会等の紹介

# 肝炎医療コーディネーター

## 活動動画事例コンテンツ



医療従事者向け肝炎医療コーディネーター班活動支援サイト  
<https://kan-co.net/potal/#case>



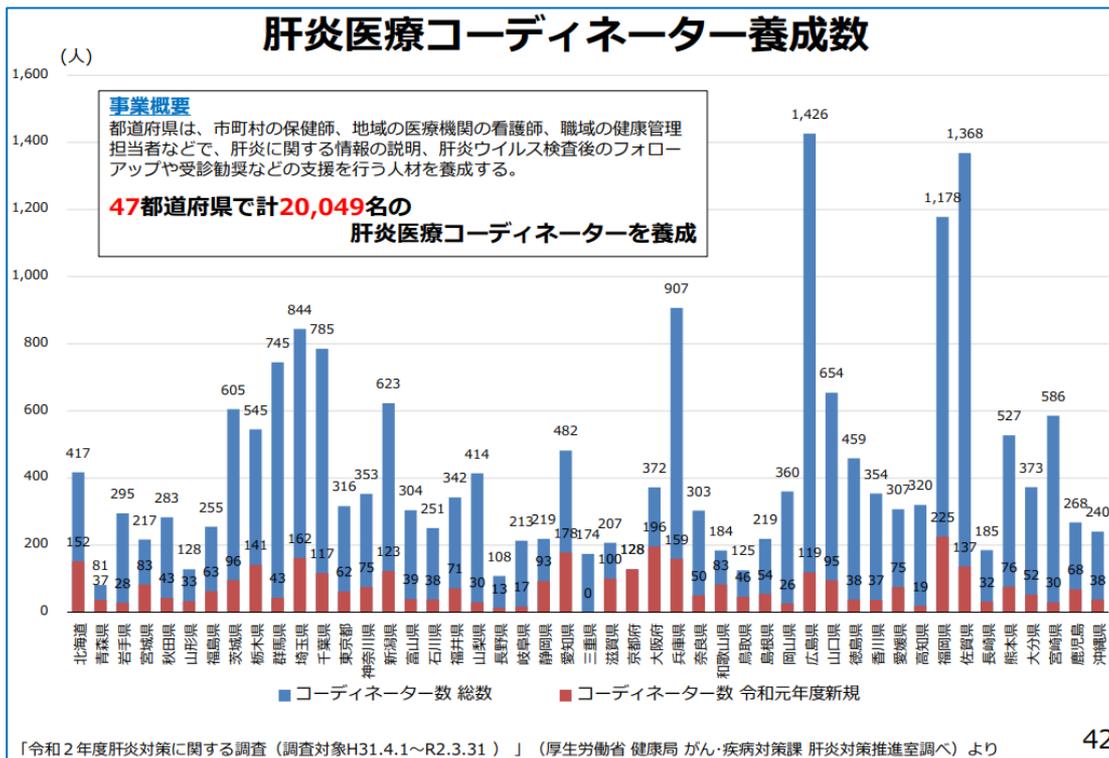
## 資料 「もしも」シリーズ

## LINEによるオフィシャルサイトとスタンプ



厚生労働行政推進調査事業費補助金(肝炎等克服政策研究事業)  
 「非ウイルス性を含めた肝疾患のトータルケアに資する人材育成等に関する研究」

# 肝炎医療コーディネーター



- 20,000人超え
- 増える新規参画者
- YouTube, LINEの積極的な活用

厚生労働省 第25回肝炎対策推進協議会  
<https://www.mhlw.go.jp/content/10901000/000719442.pdf>

拡大ための3つのポイント

- ① 相互に学び高める仕組み
- ② 飽きさせない資材の継続的な投入
- ③ スムーズにコミュニケーションできる雰囲気

## 2つの動機づけ

- 医療のような**知的労働**はマニュアル化しにくく、働く人が臨機応変に**自分で考えて対応する必要度**が高い
- 本人が**やる気**を持って仕事に取り組み、自ら工夫するか否かで**成果に大きな差**が出る
- 内発的動機を高く保てる人は、困難に直面しても乗り越えることが達成感につながるので粘り強く取り組む

	内発的動機	外発的動機
働く理由	達成感、成長感、自己効力感、他者の承認	高額な給与 楽な仕事 余暇の充実
キー ファクター	目標、機会、承認、成長	即物的欲求
特性	長時間労働に耐える 自ら工夫する 更なる難題を求める	労力と待遇のバランスを重視

# やる気維持のための「2W」「2R」

## ① What(何を)

- すべきこと／数値目標

## ② Way(方法)

- 上述のWhatを解決・達成する方法

## ① Reason(なぜ)

- なぜそれをしなければならないのか？
- 理由が分かれば延長線上で他のことも見えてくる
- 工夫を始める入り口

## ② Range(範囲)

- 時間軸、締め切りの期限
- 工夫できる裁量権

# やる気維持のための2ステップ

工夫して自律的に

ミスなく確実に

② Reason & Range

① What & Way

# インセンティブ

- 目的: 外から向けられた報酬などによってモチベーションを発生させる

## 物質的インセンティブ

物質的な欲求を刺激するインセンティブ

例: 給与・賞与などの経済的報酬、目標達成に応じた商品

## 評価的インセンティブ

承認欲求を刺激するインセンティブ

例: 上司や同僚から認められたり、ほめられたりすること

## 人的インセンティブ

人間関係や貢献欲がもたらすインセンティブ

例: 「Aさんのために頑張りたい」「Bさんと一緒に仕事がしたい」

## 理念的インセンティブ

経営理念やビジョンがもたらすインセンティブ

例: 「意義がある、世の中に貢献する仕事をしている」

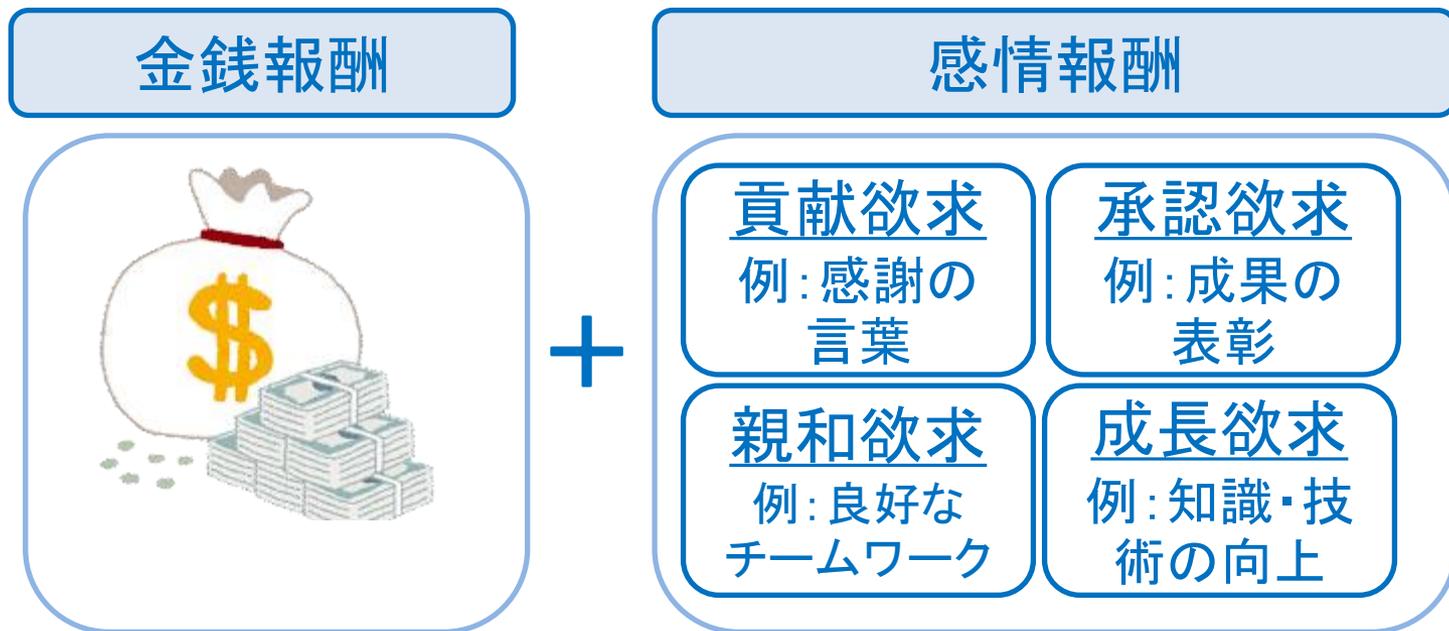
## 自己実現的インセンティブ

自己実現機会の提供がもたらすインセンティブ

例: 「自分の技術が向上している」「自分の夢が叶えられている」

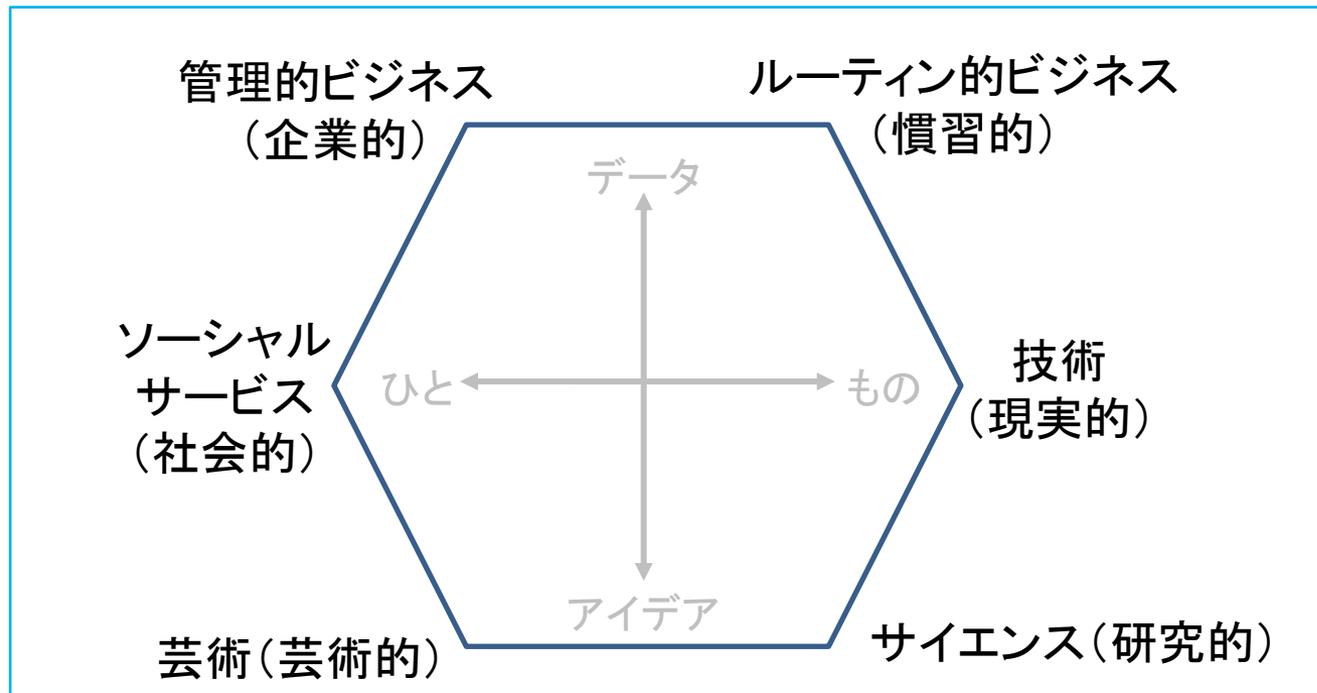
# インセンティブ

- 行動経済学 (Daniel Kahneman)
- 人間を「完全合理的な経済人」ではなく、「限定合理的な感情人」と捉える
- その前提に立つと、「金銭報酬」だけでなく「感情報酬」も大切



# 人の興味は多様 「職業興味」

- RIASEC理論 (John L. Holland、ホランド理論、Holland Codes)  
「現実的 (Realistic)」「研究的 (Investigative)」「芸術的 (Artistic)」「社会的 (Social)」「企業的 (Enterprising)」「慣習的 (Conventional)」の6種類で分析



• A Select Bibliography added to the Tribute & Obituary, Jack R. Rayman, The Pennsylvania State University  
[https://associationdatabase.com/aws/NCA/pt/sd/news\\_article/6521/\\_PARENT/layout\\_details/false](https://associationdatabase.com/aws/NCA/pt/sd/news_article/6521/_PARENT/layout_details/false)  
• Holland, John L. Making vocational choices: a theory of careers. Englewood Cliffs: Prentice-Hall, 1973.  
• The Development, Evolution, and Status of Holland's Theory of Vocational Personalities: Reflections and Future Directions for Counseling Psychology, Margaret M. Nauta, Journal of Counseling Psychology 2010, Vol. 57, No. 1, 11-22  
<https://www.counseling.org/docs/david-kaplan-s-files/nauta.pdf?sfvrsn=2>

✓ 職員の興味はそれぞれ異なる

✓ 興味を事前把握し適材適所を実施する



管理職の仕事

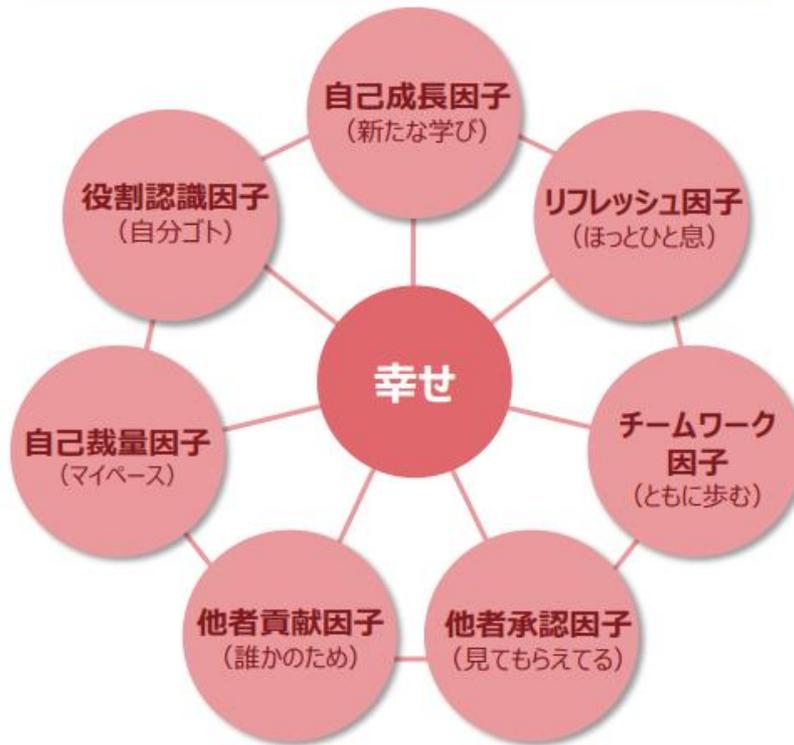
# 幸福学の視点から人のモチベーションを考える



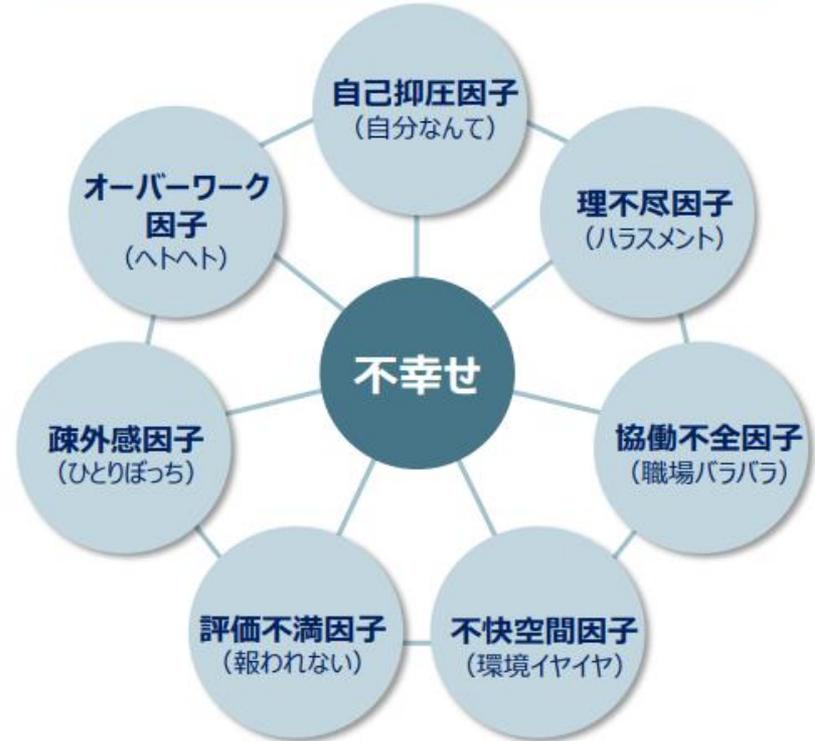
はたらく人の心的状態を表す諸概念の中で、**従業員サイド**の価値と**企業(経営)サイド**の価値を合致させ、**双方**にとって等しく**良好な状態**となりうる概念として「**幸せ**」に着目

# 幸福学の視点から人のモチベーションを考える

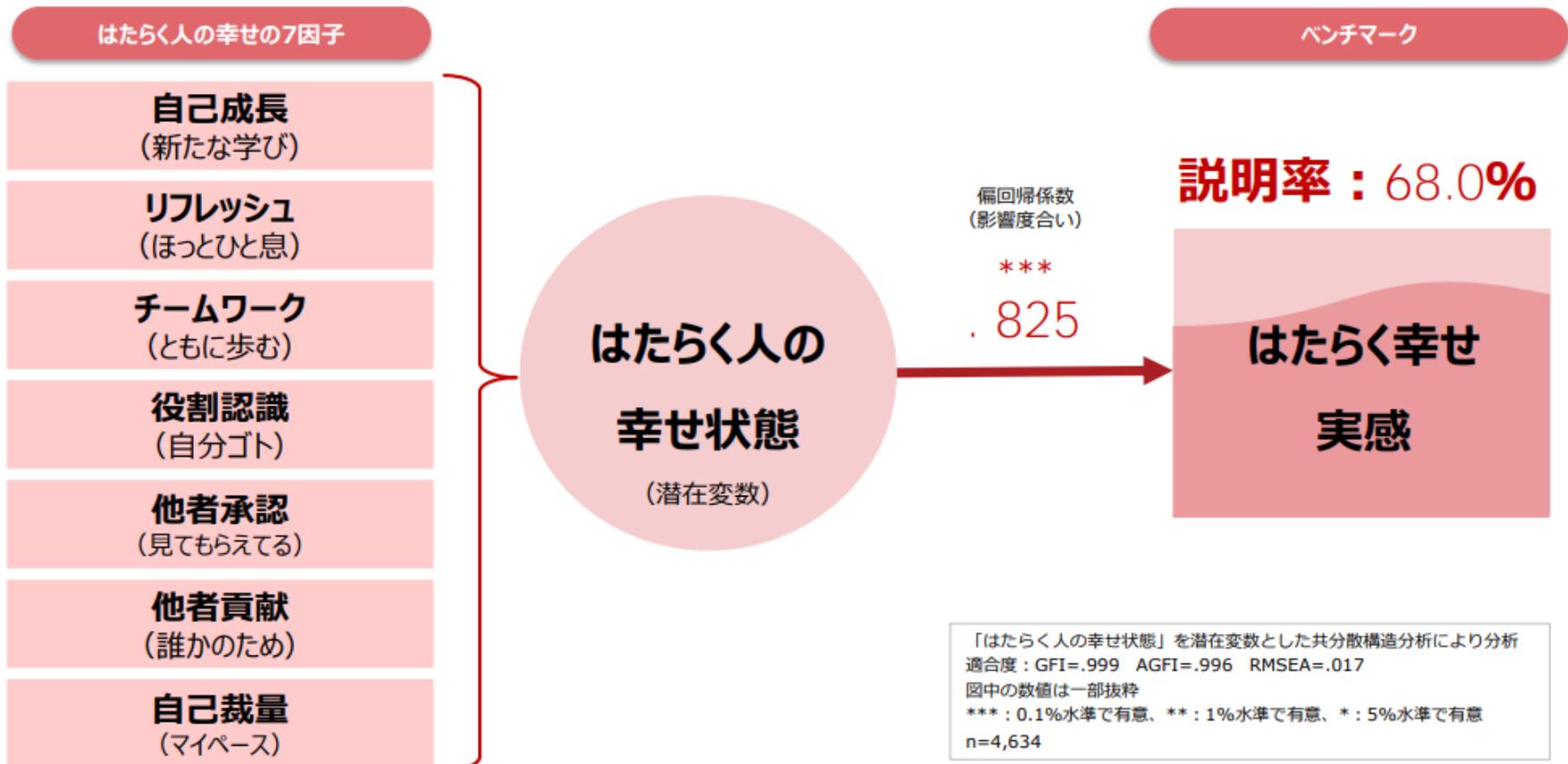
はたらく人の幸せの7因子



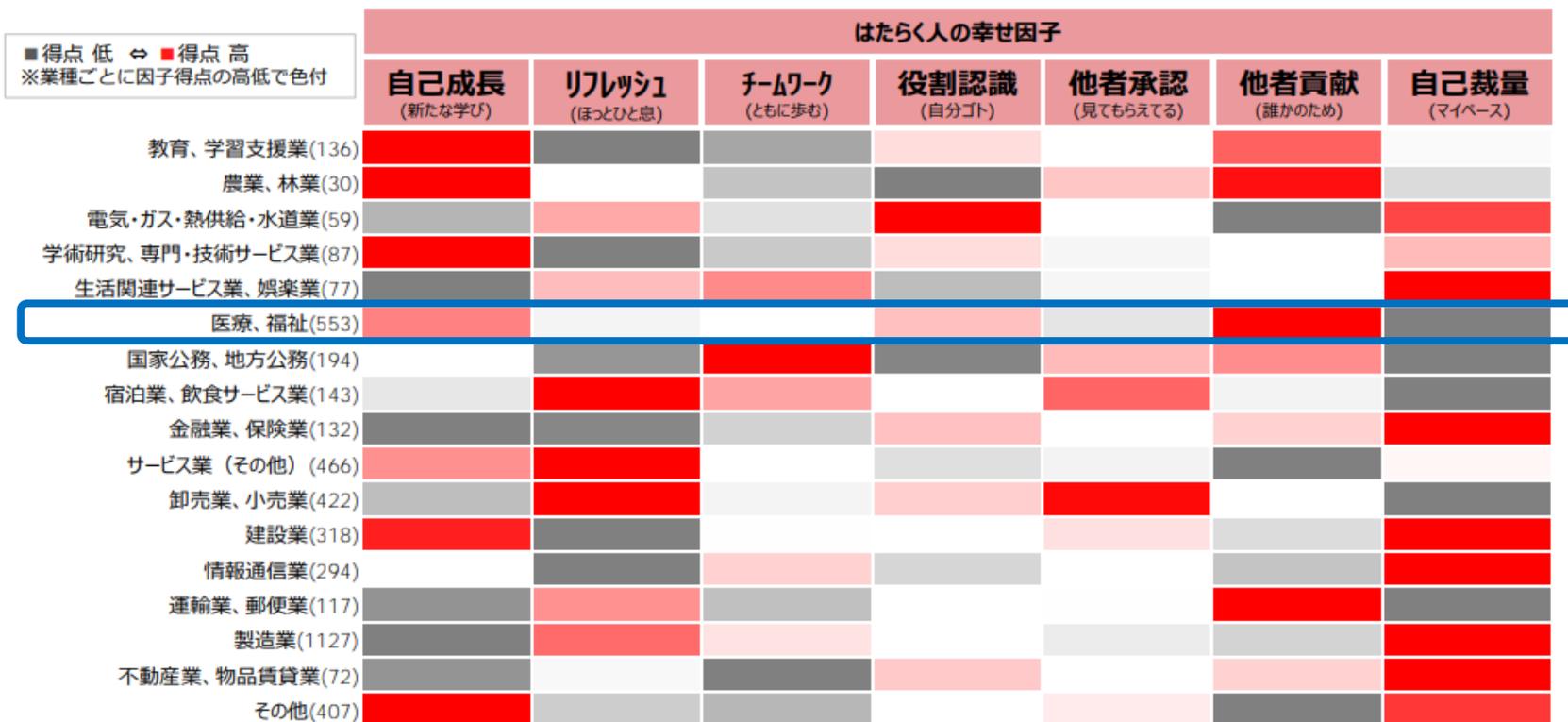
はたらく人の不幸せの7因子



# 幸福学の視点から人のモチベーションを考える



# 幸福学の視点から人のモチベーションを考える



医療・福祉分野では、

- 「他者貢献」「自己成長」に幸せを感じている
- 「自己裁量」「他者承認」には幸せを感じていない



# まとめ

- 肝炎医療コーディネーターの数は増えている
- それぞれの地域や医療機関で活躍する肝炎医療コーディネーターのモチベーション向上がその提供する質に影響する
- 肝炎医療コーディネーターとともに協業する肝臓専門医を始め医療機関の管理職やチームリーダーは、モチベーションマネジメントを有効活用すべき
- 知的労働は内発的モチベーションが重要であり、複数のインセンティブを駆使してモチベーションへの働きかけが必要
- 幸福学の視点から働くひとのモチベーションを検討することも重要である
- 肝炎医療コーディネーターのますますの活躍のために当事者のモチベーションを高めることは有用である