

科学研究費助成事業 研究成果報告書

平成 26 年 6 月 2 日現在

機関番号：15401

研究種目：基盤研究(C)

研究期間：2011～2013

課題番号：23593090

研究課題名(和文) 歯科衛生士の離職をもたらす因子の解析と、離職防止の方略の策定

研究課題名(英文) Research about actors affecting the will to continue a job of dental hygienists and measures to avoid leaving their job.

研究代表者

竹本 俊伸 (Takemoto, Toshinobu)

広島大学・医歯薬保健学研究院・教授

研究者番号：00236506

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 2,900,000円、(間接経費) 870,000円

研究成果の概要(和文)：開業歯科医院勤務の歯科衛生士の離職要因を検討するために、全国の歯科衛生士に対する中規模調査(回答者数559名)1件と小規模調査4件を実施した。その結果、歯科衛生士の離職要因として、院長を中心とした職場の人間関係、雇用条件の悪さ、志願時の動機の弱さ、帰属意識などが挙げられた。また、結婚、出産、育児による離職も多く、一般的に認められている「特別休暇」などの労働者への対応が、開業歯科医院の歯科衛生士では十分でないことが大きな要因になっていることも明らかになった。本研究の結果、歯科衛生士の離職防止には、休暇取得を中心とした待遇改善と、院長との円滑な人間関係の構築が必要であることが判明した。

研究成果の概要(英文)：One middle scale investigation (559 respondents) and 4 small investigations for dental hygienists in private dental clinics were carried out to examine the job leaving factors. As a result, as a job leaving factor, the human relations of the workplace (mainly director), the badness of employment conditions, the weakness of the motive at the time of choosing their job, a sense of belonging were given. In addition, a lot of quitting a job by marriage, delivery, and child care were generally recognized, and this is supposed to be because of the special leave, which is constituted for workers to take a leave for delivery and child care, is not functioning enough to dental hygienists in private dental clinics. As a result of this study, it became clear for prevention of job leaving of the dental hygienists that improved treatment on the vacation acquisition including special leave and the construction of the smooth human relations with the director were necessary.

研究分野：医歯薬学

科研費の分科・細目：歯学・社会系歯科学

キーワード：歯科衛生士 離職要因 人間関係 特別休暇 横断的調査 質問紙調査

1. 研究開始当初の背景

歯科衛生士は、歯科の生活習慣病である齲蝕・歯周病の予防や、高齢者の口腔ケアを担う人材であり、社会の高齢化や予防医学の進展に伴ってその重要性が急速に増している。その一方で、歯科衛生士は慢性的な人材不足が著しく、その最大の原因である早期離職の問題を解決することが急務になっている。看護師は、歯科衛生士同様に女性が高率を占める職種である。看護師も歯科衛生士同様に人材不足で、その離職については学術的な研究が進められ、その結果、職務満足度、職場への帰属意識、職業上のストレス、コンピテンシー、リアリティーショック、資格取得の動機の弱さなどが離職をもたらす因子として挙げられ、それらに対する対応策が検討され、実施されている。歯学では、離職や就業といったキャリアに関する研究が「歯科医療管理学」や「歯学教育」のカテゴリーで行われて来たが、歯科衛生士の離職防止に関する論議を行う上で明確な根拠が示されることはなかった。歯科界に対して、歯科衛生士の離職防止に関する説得力のある対策の提唱を行うためにも、医療界のような学術的な取り組みがなされることが望まれている。

2. 研究の目的

歯科衛生士は有資格者の離職率が高く、転職を経験も多く、人材不足が続いている。そのような状況を反映して、歯科衛生士養成校は急増し、毎年約 6,000 名の新人歯科衛生士を輩出しているにもかかわらず、求人難は一向に解決する気配を見せていない。このような状況を考えると、歯科衛生士の有資格者を活用し人材不足を解決するためにも、その離職率の抑制は急務である。しかしながら、その離職要因については、様々な憶測がなされているが、根拠に基づいた究明は行われていない。そこで、本研究では、少子高齢社会における口腔ケアや歯科医療の質の維持、向上のため、歯科衛生士の離職を防ぎ、優れた歯科衛生士の就労を増やすため、社会調査研究による科学的な根拠に基づいた歯科衛生士の離職因子の究明と、離職防止策の検討を行った。

3. 研究の方法

開業歯科医院に勤務する歯科衛生士の離職要因を明らかにするために、以下の方法で研究を行った。

インターネット検索で無作為に抽出した歯科医院の院長に回答用紙を郵送し、勤務する歯科衛生士 1 名からの回答を依頼した。回答は任意で、無記名とした。

調査は以下の構成とした。

- (1) 小規模な予備的調査
- (2) 本調査用紙の修正のための、ごく小規模、かつ限定的なプレ調査
- (3) 中規模な本調査
- (4) 小規模な追加調査

4. 研究成果

(1) 小規模な予備的調査

1) 職務満足度と離職願望との関連

対象：広島県内の歯科医院 (300 軒) に勤務する歯科衛生士

回答者数：98 名

結果の概要：

開業歯科医院勤務の歯科衛生士は、職務満足度 (Stamps ら) は 65.3 点であったが、「歯科衛生士としての業務」「給料」という細目が比較的低い値であった。

結婚、出産などの転機時には、「同じ職場で継続勤務」を希望する者が多かったが、その一方で、「離職後、別の職場へ再就職」を選択し、勤務先を変えることを希望する者も多く、そのような者は、勤務する歯科医院での職務満足度が低かった。

職業選択動機に関しては、受動的な動機、特に「他に思いつかなかったから」を有する者は、職務満足度が低く、離職指向が高かった。

2) 職場ストレスと離職願望との関連

対象：全国の歯科医院 (400 軒) に勤務する歯科衛生士

回答者数：117 名

結果の概要：

歯科衛生士の多くの者が職場におけるストレスを抱えており、主なストレスは、職場での人間関係に関するものであった。抑うつ尺度 (CES-D) とストレスとの関係を調べたところ、抑うつ症状が見られるものは職場での悩みとして「雇用不安」「低賃金」「過労・健康不安」などを持っていた一方で、抑うつ症状がない者は、仕事のやりがいを感じ、職場での悩みを有意に少なく感じていた。

受動的な職業選択動機、特に「他に思いつかなかったから」を有する者は、抑うつ傾向が強かった。

勤務先変更経験者は、その理由として主に職場の人間関係、業務内容の不満を挙げていた。

(2) 中規模な本調査

対象：全国の歯科医院 (2,000 軒) に勤務する歯科衛生士

主な内容：歯科衛生士の離職要因の包括的調査

(調査前に、調査用紙の修正のための、ごく小規模、かつ限定的対象についてプレ調査を実施した後、調査を遂行した)

回答者数：559 名

結果の概要：

回答者の年齢分布は、一般的な女性労働者が描く「M 字分布」(中年層で一旦就労者が減少し、その後増加する) とは異なり、右がりであり、一端離職すると歯科衛生士としては復職しない傾向が強いことが分かった。

勤務状態間(常勤者/非常勤者)での比較では、「非常勤」と回答した者の方が、「常勤」と回答したものより、「ワークライフバランスを配慮されていると感じている度合」「ワークライフバランスの満足の度合」が共に高いという結果が出た。そのことより、ワークライフバランスに配慮すること(福利厚生向上など)が、職務継続にプラスに働くと考えられた。

「出産・育児の為に歯科衛生士として働くことを辞めるのは、仕方ないことですか」という質問への回答は、「ややそう思う」が39%と最も多かった。

勤務先変更経験について、「あり」と回答した者は、65%、「なし」は、35%であった。勤務先を変更した理由は、「結婚、出産・育児」が最も多く、「職場の人間関係」「仕事内容の不満」「仕事内容のレベルアップのため」「給料・待遇の面」と続いた。

結婚・出産・育児などの転機を迎える時に、歯科衛生士という職業を継続するか否かを調べるため、「過去の転機に対して、どう対応したか」と「今後の転機に対して、どう対応するつもりか」について質問したところ、「過去の転機」には、「離職後、別の職場に再就職したい」という回答が多い傾向を示したのに対し、「今後の転機」では、「同じ職場で継続勤務したい」という回答が多い傾向を示し、同じ職場で働き続けたいと希望していても、いざ現実になると、戻れない何らかの要因があると考えられた。

妊娠・出産・育児時に、特別休暇を取得しなかった理由について回答を求めたところ、有効回答者 119 人中、「特別休暇の制度がなかったから」と回答した者が 53.8%で最も多く、「取得できる環境だったが、取得しなかった」が18.5%、「取得しなかった(取得しにくい環境であった/取得できない環境であった)」が10.9%、「退職勧奨された、解雇された」が4.2%と続いた。

回答者のコミットメント・ワークシチュエーションを、年代別、勤務形態別、配偶者の有無別、子供の有無別で比較したところ、勤務形態別では常勤の者より非常勤の者が、子供の有無別では子供のいない者より子供のいる者が、有意にコミットメント・ワークシチュエーションの合計が高かった。有意な差はなかったが、年齢別では他の年代より40代が、配偶者の有無別で配偶者のいない者より配偶者がいる者が、コミットメント・ワークシチュエーションが高くなる傾向を示した。コミットメント・ワークシチュエーションの低さは、離職を促進する因子の一つとして知られていることから、常勤の者より非常勤の者、子供のいない者より子供のいる者のほうが、離職する傾向が低いと考えられる。

(3) 小規模な追加調査

1) リアリティショックと離職指向

対象：全国の歯科医院(300軒)に勤務する歯科衛生士

回答者数：55名

結果の概要

新人歯科衛生士が卒業直後に初めて歯科医院に勤務して感じるリアリティショックの要因としては、自分自身の能力・技術が伴っていないことによるものが多かったが、それらがそのまま離職願望につながってはならず、自身の努力により能力・技術を改善・解決していると考えられた。

離職願望が強い項目では、院長との人間関係や雇用条件に関するものが多くみられた。これは、このような項目が自らの意思・努力では解決が極めて難しいため、やむおえず離職につながってしまうのではないかと考えられた。

職業選択動機に関しては、能動的な動機を持つ者がリアリティショックと離職願望の両方ともあまり感じていなかった項目は、「賞与が少ない」「残業手当が少ない」「その他の手当が少ない」などの雇用条件に対するものと、「朝早く出勤しないといけない」という勤務の負担についての項目であった。このことから、能動的な職業選択動機を持つ者は、給与や福利厚生が悪くても、リアリティショックや離職願望にはつながらず、勤務上の負担が高くとも苦痛をあまり感じない傾向であると考えられた。逆に、受動的職業動機の選択者の中には、このような項目を理由として実際に離職を経験している者もあり、受動的な動機を持つ者にとっては賃金などの雇用条件は、継続して勤務する上で非常に大きな要因であることがわかった。

受動的職業動機を選択した者は、「仕事に対して楽しさ(やりがい)を感じない」では程度の差はあるが全員リアリティショックを感じ、離職願望も強く、「学校を卒業したのに勉強することが多い」という項目に関しても離職願望が強くみられた。このことから、受動的職業動機を持つ者は、歯科衛生士の業務に対し消極的で、学習意欲も低いと考えられた。

2) 歯科衛生士の職場ストレスと就業状況

対象：全国の歯科医院(400軒)に勤務する歯科衛生士

回答者数：88名

結果の概要：

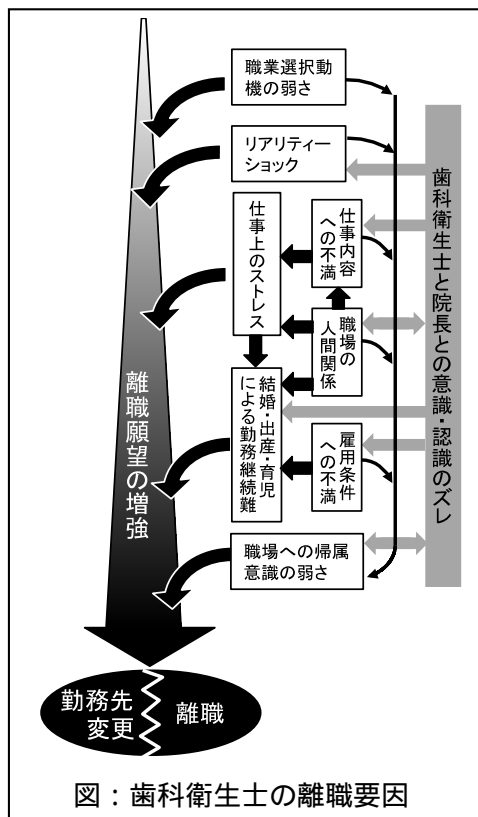
ストレス判定図による分析では、常勤の歯科衛生士は、「仕事の要求度」(量的負担や責任)が高く、「コントロール」(自由度や裁量権)が低くなり、両者のバランスが取れていない、不健康な就業状態であることが判明した。さらに、仕事のコントロールの中の勤務時間の長さや時間調整が自分自身でできておらず、その結果として仕事ストレス度が増加し、疲労等の身体的な不調をもたらしていると考えられた。そのような状況下でも、同僚や上司からの支援があることが、アンバランスを緩和していると考えられた。

職業選択動機については、受動的な動機、

特に「他に思いつかなかったから」を選択した者は、仕事ストレス度が高く、全員が職務中に「ヒヤリハット」を経験しており、仕事へのモチベーションが低く、集中力が維持しにくいことや、医療事故防止の情報を得ようとする行動が少ないことなどが原因として考えられた。

研究の総括

本研究の結果、下図のように、歯科衛生士の離職要因として、職場の人間関係、雇用条件の悪さ、志願時の動機の弱さ、帰属意識などが挙げた。これらの要因と同時に、結婚、出産、育児による離職も多く、一般的に認められている「特別休暇」などの労働者への対応が、歯科衛生士に対しては十分に行われていないことが大きな要因になっていることも明らかになった。また、勤務先変更経験者は、その理由として職場の人間関係、業務内容の不满、給与・待遇への不满を挙げた。また、全般的にみると、特に、歯科医師（院長）と歯科衛生士本人の意識・思惑の差が人間関係やストレス、職場での不满につながっていることが示唆されている。



歯科衛生士を確保するためには、養成所を増やし、歯科衛生士有資格者数を増加させるだけではなく、勤務している歯科衛生士の離職を防ぎ、また、一旦職を離れた歯科衛生士に対しては、現場に復帰しやすい職場の環境を準備することが必須である。開業歯科医院勤務の歯科衛生士の離職を防ぐ対策として、一般的には「給料」「福利厚生」などのハード面の改善が行われがちだが、

現実的には、院長-スタッフ間や、スタッフ-スタッフ間の人間関係の改善への取り組みも重視されるべきだと考えられる。歯科衛生士の離職に大きく影響を及ぼしている、人生の転機である「結婚、出産・育児」に対しては、育児休業制度などの特別休暇が小規模経営の開業歯科医院で使えるように整備して、院長や歯科衛生士に制度内容を周知すると同時に、実際に制度を利用しやすい歯科医院の労働環境づくりが必要となる。しかしながら、少規模経営されている多くの歯科医院では、歯科衛生士の臨時雇用によって特別休暇中の欠員を補うということは非常に難しい。そこで、歯科医院自体の取り組みと同時に、各種団体が、人材バンクを整備し、代理の歯科衛生士を短期的に雇用できるシステムを充実させる取り組みを行うことが挙げられる。

歯科衛生士不足を改善するためには、結婚や育児などで、一度は離職した歯科衛生士の現場への復帰が重要である。しかしながら、現状ではなかなか復帰が進んでおらず、その解決策のために、歯科医院に復帰しやすい環境を作るためには、仕事と家庭を両立しやすいような柔軟な働き方への支援が必要となる。また、復帰するときの、不安(スキル等)を解消できるような支援体制として、全国の歯科衛生士会などで、支援プログラムが行われているが、そのような態勢を、より一層整える必要がある。また、仕事と家庭の両立を支援するだけではなく、出産や育児による離職から復帰した後に、仕事へのモチベーションが継続するように、養成校や卒後の研修などでのキャリア形成を支援することが重要であり、仕事と家庭を両立させながら歯科衛生士として働くためのキャリアビジョンを、歯科衛生士自身が考えるようにしていくことが必要である。

今回の研究では、職務を選択した動機が、職務継続の因子として強く働いていることが分かった。次世代を担う歯科衛生士を養成する教育現場や新人歯科衛生士を指導する職場では、職務継続にマイナスに作用する動機を持って入学・就職してくる者がいることを念頭に置き、歯科衛生士という職種に対する動機づけなどの教育を強化する必要があると考えられる。

5. 主な発表論文等

(研究代表者、研究分担者及び連携研究者には下線)

〔雑誌論文〕(計2件)

近藤 日向子, 竹本 俊伸, 久米 美穂, 松本 厚枝, 開業歯科医院に勤務する歯科衛生士の職務継続意志に影響する因子 広島県における調査結果, 日本歯科医療管理学会雑誌, 査読有, Vol.48, No.3, 2013, pp204-216.

佐々 千晶, 竹本 俊伸, 久米 美穂, 松本 厚

枝, 開業歯科医院勤務の歯科衛生士が持つストレスと精神的健康状態に影響する因子, 日本歯科医療管理学会雑誌, 査読有, Vol.48, No.2, 2013, pp155-164.

[学会発表](計3件)

竹本 俊伸, 歯科衛生士養成の4年制大学には何が期待されているのか?～小規模調査からの考察～, 第31回広島県歯科衛生士教育研究会(広島), 2013年7月6日.

都築 日向子, 竹本 俊伸, 開業歯科医院に勤務する歯科衛生士の職務継続意思と職務選択動機・職務満足度の関係, 日本歯科衛生学会第6回学術大会(新潟), 2011年9月25日.

都築 日向子, 田井 佐也加, 竹本 俊伸, 歯科衛生士の職務満足度・職務選択動機に関する研究, 第30回日本歯科医学教育学会総会・学術大会(東京), 2011年7月16日.

6. 研究組織

(1) 研究代表者

竹本 俊伸 (TAKEMOTO Toshinobu)

広島大学・医歯薬保健学研究院・教授

研究者番号: 00236506