

論文要旨

歯科衛生士の就業継続意思に影響する要因  
—外的・内的キャリアとの関連性—

上浦 環

大学院歯学独立研究科 健康増進口腔科学講座  
(主指導教員:小笠原 正 教授)

松本歯科大学大学院歯学独立研究科博士(歯学)学位申請論文

Factors involved in intention to continue employment in  
dental hygienist : Relationship with external carrier /  
internal carrier

Tamaki Kamiura

Department of Oral Health Promotion, Graduate School of Oral Medicine  
(Chief Academic Advisor : Professor Tadashi Ogasawara )

The thesis submitted to the Graduate School of Oral Medicine,  
Matsumoto Dental University, for the degree Ph.D. in Dentistry

歯科衛生士の離職防止を目的に、内的キャリアとキャリア・アンカー、内的キャリアと職場の実情、および外的キャリアについて歯科衛生士の就業継続意思と関連する要因を多変量解析により明らかにした。

対象は、長野県内の病院、歯科医院に就業中の歯科衛生士とし、2018年5月～11月に開催された長野県歯科衛生士会主催研修会に参加した者61名及び病院勤務の歯科衛生士45名、計106名であった。

調査は、無記名自記式質問紙法を行った。研究の実施に際し、直接回収の場合はあらかじめ対象者に対し「歯科衛生士の就業継続に関するアンケート」(説明文書)に基づき、研究内容について十分説明し、本人の自由意思によるアンケート記載と提出をもって同意とした。郵送の場合は、説明文書、アンケート用紙、回収用封筒を送付し、回答後の返送をもって同意とした。

調査内容は、就業継続意思、外的キャリア、Edgar.H.Scheinのキャリア・アンカーセルフ・アセスメント<sup>11)</sup>による内的キャリアとキャリア・アンカー、内的キャリアが現在の働き方や職場で当てはまるか、とした。

分析方法は、就業継続意思について「あり」と回答した者を「継続意思あり群」、「いずれ辞めたい」「今すぐ辞めたい」と回答した者を「継続意思なし群」の2群に分けた。内的キャリアは、3点以上(「たいていあてはまる:3点」、「いつもあてはまる:4点」)をその人にとっての内的キャリアと定義し「該当群」とした。2点以下(「まったくあてはまらない:1点」、「たまにあてはまる:2点」)を「非該当群」とした。内的キャリアと職場の実情との一致は、内的キャリアが「該当群」で、なおかつ「はい」と回答した項目を「一致」、それ以外を「不一致」とした。次に、就業継続意思の有無と、外的キャリア、内的キャリア、キャリア・アンカー、内的キャリアと職場の実情との一致の関連性を、 $\chi^2$ 検定あるいはFisherの直接確率計算を用いて分析した。次に、就業継続意思と有意な関連性が認められた項目間の独立性を検討した(多重共線性)。独立性が認められたものを独立変数とし、就業継続意思を従属変数としてロジスティック回帰分析を行った。統計処理はSPSS Ver.23.0を用い、5%未満を有意差ありとした。

その結果、就業継続意思に関連がある要因は「自分自身、家族、仕事、それぞれのニーズが同時に満たされている（調整オッズ比 8.38:95%CI 1.65-42.49）」であった。

今回の分析では、3つのニーズをバランスよく調和させて実現することが必要な要件であり、そのうちの1つが欠落していても就業継続にはならないことが明らかになった。言い換えれば、この研究は、仕事と生活のバランスが継続的な雇用にとって重要であることを明らかにした。

歯科衛生士の就業継続のために、管理者である歯科医師は歯科衛生士のワークライフバランスを考慮する必要がある。歯科衛生士自身が職務を遂行し、家庭や地域社会における生活の各段階に応じてさまざまなライフスタイルを選択し、実現できるようになれば継続的な就業につながる。歯科医師、歯科衛生士の両者がそれらの要因を考慮する必要があることが示唆された。

歯科衛生士の就業継続意思に影響する要因  
—外的・内的キャリアとの関連性—

上 浦 環 小笠原 正 増田裕次 富田美穂子

日本歯科医療管理学会雑誌第 54 巻第 4 号別刷

一般社団法人 日本歯科医療管理学会

2020 年 2 月 25 日発行





## 歯科衛生士の就業継続意思に影響する要因

—外的・内的キャリアとの関連性—

上 浦 環<sup>1,2)</sup> 小笠原 正<sup>2)</sup> 増田 裕 次<sup>3)</sup> 富田美穂子<sup>2)</sup>

**概要：**歯科衛生士の離職防止を目的に、内的キャリアとキャリア・アンカー、内的キャリアと職場の実情および外的キャリアについて、歯科衛生士の就業継続意思と関連する要因を多変量解析により明らかにした。

その結果、就業継続意思に関連がある要因は「自分自身、家族、仕事、それぞれのニーズが同時に満たされている（調整オッズ比0.11：95%信頼区間0.02-0.60）」であった。

今回の分析では、3つのニーズをバランスよく調和させて実現することが必要な要件であり、そのうちのひとつが欠落していても就業継続にはならない、言い換えれば、この研究は仕事と生活のバランスが継続的な雇用にとって重要であることを明らかにした。

歯科衛生士の就業継続のために、管理者である歯科医師は歯科衛生士のワークライフバランスを考慮する必要がある。歯科衛生士自身が職務を遂行し、家庭や地域社会における生活の各段階に応じてさまざまなライフスタイルを選択し実現できるようになれば、継続的な就業につながる。歯科医師、歯科衛生士の両者がそれらの要因を考慮する必要があることが示唆された。

**索引用語：**外的キャリア/内的キャリア、キャリア・アンカー、就業継続意思、歯科衛生士

### 緒 言

2019年6月、政府によって閣議決定された「経済財政運営と改革の基本方針2019」<sup>1)</sup>（骨太の方針2019）では、本邦における健康増進対策の担い手として歯科衛生士が明言された。そのため、今後その役割はさらに大きくなると考えられ、継続的な人材確保は重要な課題である。しかし、歯科衛生士免許登録者数が276,445名（平成29年末）<sup>2)</sup>であるのに対し、就業者数は132,635名（平成30年末）<sup>3)</sup>であり、両数字を単純に比率で見ると、免許を取得していながら就業していない者は5割以上にのぼる。

歯科医療機関における歯科衛生士の就業継続は、専門家としての高度な知識と技術を向上させるうえで重要であり、医療の質の向上につながり、安全・安心、そして経済的効果を生み出す<sup>4)</sup>。その就業継続にはキャリアが関連している<sup>5)</sup>。キャリアとは、「経歴」「経験」「発展」さらには「関連した職務の連鎖」などと表現され<sup>6)</sup>、働く

ことにかかわる「継続的なプロセス（過程）」と、働くことにまつわる「生き方」そのものとされている<sup>7)</sup>。キャリアには、外的キャリアと内的キャリアがある<sup>7)</sup>。外的キャリアとは、仕事内容、職種、業界、役職、年収などの外側からみたキャリアであり、内的キャリアとは、やりがい、使命感、満足感、価値観などの個人の内側から捉えたキャリアである。歯科衛生士の離職要因には、雇用条件の不満<sup>8)</sup>、就業継続意思と就業規則、産休制度、給与評価基準<sup>9)</sup>などの外的キャリアとの関連が報告されている。一方、選択動機の弱さ、学んだことと臨床とのギャップに対するリアリティショック<sup>8)</sup>などの内的キャリアが離職要因となることも報告されている。そして個人が職業能力を作り上げていくというキャリア形成には、内的キャリアとしてのキャリア・アンカーが関連している<sup>10)</sup>とされている。キャリア・アンカーは、Edgar H. Scheinが提唱したもので、キャリアの選択のうえで譲れない価値観や動機のことをいい、8つに分類される（TF：専門・職種別コンピタンス、GM：経営管理コンピタンス、AU：自律・独立、SE：保障・安定、EC：起業家的創造性、SV：奉仕・社会貢献、CH：纯粹挑戦、LS：生活様式）<sup>10)</sup>。Scheinによって開発され、金井によって日本語訳がなされたキャリア・アンカーセルフ・アセスメント<sup>11)</sup>は、すでに国内のキャリア形成などに関する先行研究<sup>12-17)</sup>で

<sup>1)</sup> 長野県公衆衛生専門学校

<sup>2)</sup> 松本歯科大学大学院健康増進口腔科学講座

<sup>3)</sup> 松本歯科大学総合歯科医学研究所顎口腔機能制御学部門

受付：令和元年10月31日

受理：令和元年11月20日

用いられている。

しかしながら、歯科衛生士における就業継続意思に関連する外的キャリア、内的キャリア、キャリア・アンカーを併せて検討した報告はない。さらに内的キャリアが現場で満たされているかという状況が重要と考えられるが、その報告もない。

そこで本研究は、Scheinのセルフ・アセスメントを用いて、内的キャリアとキャリア・アンカー、内的キャリアと現場の実情、そして外的キャリアについて歯科衛生士の就業継続意思と関連する要因を多変量解析により明らかにした。

## 対象および方法

### 1. 対象者

対象は、長野県内の病院・歯科医院に就業中の歯科衛生士とし、2018年5～11月に開催された長野県歯科衛生士会主催研修会に参加した61名および病院勤務の歯科衛生士45名の計106名であった。調査にあたり、松本歯科大学倫理委員会の承認を得たうえで実施した（承認番号：第260号）。

### 2. 調査方法

調査は無記名自記式質問紙法で行った。研究の実施に際し、直接回収の場合は、あらかじめ対象者に対し「歯科衛生士の就業継続に関するアンケート」（説明文書）に基づき研究内容について十分説明し、本人の自由意思によるアンケート記載と提出をもって同意とした。郵送の場合は、説明文書、アンケート用紙、回収用封筒を送付し、回答後の返送をもって同意とした。

調査内容は、就業継続意思、外的キャリア、Scheinのキャリア・アンカーセルフ・アセスメント<sup>11)</sup>による内的キャリアとキャリア・アンカー、内的キャリアが現在の働き方や職場で当てはまるかとした。

#### 1) 就業継続意思

現在の就業場所に対する就業継続意思について、「あり」「いずれ辞めたい」「いますぐ辞めたい」のいずれかを選択させた。

#### 2) 外的キャリア

年齢、婚姻の有無、子供の有無、親の同居の有無、要介護者の有無、学歴（専門学校1年制/2年制/3年制・短大2年制/3年制・大学・大学院）、転職回数、在職年数（5年未満/以上）、勤務先（開業医・病院）、職位（歯科衛生士長、チーフ、主任）の有無、就業形態（常勤・非常勤）を外的キャリアと定義し、11項目について回答させた。

### 3) キャリア・アンカーセルフ・アセスメント<sup>11)</sup>

#### (1) 内的キャリア

Scheinのキャリア・アンカーセルフ・アセスメント<sup>11)</sup>における内的キャリアに関する40の質問項目に対して回答させた。

#### (2) キャリア・アンカー

キャリア・アンカーセルフ・アセスメント<sup>11)</sup>の集計法に則り、1～40の項目が自分自身にとってどの程度当てはまるかを「まったく当てはまらない：1点」「たまに当てはまる：2点」「たいてい当てはまる：3点」「いつも当てはまる：4点」の4段階で回答させた。さらにそのなかから、自分が感じていることを最もよく言い表している項目を5つ選ばせ、5点を加点した。40の質問項目は前述の8つのキャリア・アンカーに分類され、それぞれのキャリア・アンカーに付与された合計点を比較し、最も点数の高かったカテゴリーを、その回答者のキャリア・アンカーとした。

#### (3) 内的キャリアが現在の働き方や職場で当てはまるか（以下、内的キャリアと職場の実情との一致）

キャリア・アンカーセルフ・アセスメント<sup>11)</sup>の40項目を、職場の実情に合わせた表現に改編し、実際の働き方や職場の実情が内的キャリアに対し現実的に当てはまるかを、「はい」「いいえ」「どちらでもない」の3段階により回答させた。

### 3. 分析方法

就業継続意思について「あり」と回答した者を「継続意思あり群」、 「いずれ辞めたい」「いますぐ辞めたい」と回答した者を「継続意思なし群」の2群に分けた。「在職年数」は、継続意思との関係が相関しなかったため、事前分析でカテゴリカルデータのモデル分析を行い、クラメール関連係数が最も高く、かつp値が有意であった「5年未満/5年以上」の2値で分析を行った。対象者の背景についての事前分析により、開業医と病院勤務の歯科衛生士との間で99の質問項目のうち96の項目の回答に有意な差がみられず、有意差がみられたのは3項目（「専門技術に対し、歯科医師や歯科衛生士の同僚から高い評価を得たり尊重されている」「規則に縛られることなく、自分自身のやり方で仕事をしている」「主任、チーフなどへの昇格の可能性がある」）であった。3項目は、いずれも開業医勤務の歯科衛生士のほうが高い割合を示したが、事前分析における相関行列で独立変数になりえなかったため、開業医と病院勤務の歯科衛生士を合わせて分析した。内的キャリアは、3点以上（「たいてい当てはまる：3点」「いつも当てはまる：4点」）をその回答者にとっての内的キャリアと定義し「該当群」とした。2点以下（「まったく当てはまらない：1点」「たまに当てはまる：



2点)を「非該当群」とした。内的キャリアと職場の実情との一致は、内的キャリアが「該当群」で、かつ「はい」と回答した項目を「一致」、それ以外を「不一致」とした。就業継続意思の有無と、外的キャリア、内的キャリア、キャリア・アンカー、内的キャリアと職場の実情との一致の関連性を、 $\chi^2$ 検定あるいはFisherの直接確率計算を用いて分析した。次に、就業継続意思と有意な関連性が認められた項目間の独立性を検討した(相関行列、多重共線性)。独立性が認められたものを独立変数とし、就業継続意思を従属変数としてロジスティック回帰分析を行った。統計処理はSPSS Ver.23.0(日本IBM, 東京)を用い、5%未満を有意差ありとした。

結 果

対象者106名のうち71名から回答が得られ、回収率は67.0%であった。

1. 対象者の背景

対象者の平均年齢(標準偏差)は、34.4(10.8)歳、在職年数は8.9(8.9)年であった。歯科衛生士としての最終学歴は、専門学校1年制・2年制が33名(46.5%)、専門学校3年制が31名(43.7%)、短大・大学院が7名(9.9%)で、専門学校が90.2%を占めていた。転職回数は0回が50名(70.4%)、3回未満が12名(16.9%)、3回以上が9名(12.7%)で、過去に転職を経験している者は29.6%であった。

職位がある者は16名(22.5%)であった、就業形態は常勤59名(83.1%)、非常勤12名(16.9%)であった。婚姻状況は既婚31名(43.7%)、未婚40名(56.3%)で、子供の有無は、ありが24名(33.8%)、なしが47名(66.2%)、親の同居は、ありが38名(53.5%)、なしが33名(46.5%)、要介護者の有無は、ありが1名(1.4%)、なしが70名(98.6%)であった(表1)。

2. 就業継続意思

現在の就業場所に対する就業継続意思は、継続意思あり群が44名(62.0%)、継続意思なし群が27名(38.0%)：いずれ辞めたい26名、いまずぐ辞めたい1名)であった(図1)。

3. 外的キャリア

11項目中、就業継続意思と関連がみられたのは学歴、転職回数、在職年数、就業形態の4項目であった(p<0.05)(表2)。

表1 対象者の背景 (n=71)

項目	平均±標準偏差 (最小~最大)	人数 (%)
年齢 (歳)	34.4±10.8 22~58	
在職年数 (年)	8.9±8.9 0.08~39	
	カテゴリー	人数 (%)
婚姻状況	既婚	31 (43.7)
	未婚	40 (56.3)
子供	あり	24 (33.8)
	なし	47 (66.2)
親同居	あり	38 (53.5)
	なし	33 (46.5)
要介護者	あり	1 (1.4)
	なし	70 (98.6)
学歴	専門1年2年	33 (46.5)
	専門3年	31 (43.7)
	短大・大学院	7 (9.9)
転職回数	なし	50 (70.4)
	3回未満	12 (16.9)
	3回以上	9 (12.7)
勤務先	開業医	26 (36.6)
	病院	45 (63.4)
職位	あり	16 (22.5)
	なし	55 (77.5)
就業形態	常勤	59 (83.1)
	非常勤	12 (16.9)

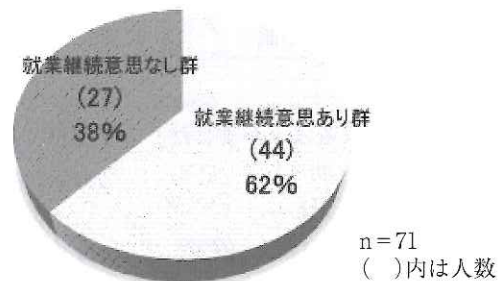


図1 就業継続意思

4. キャリア・アンカーセルフ・アセスメント

1) 内的キャリア

40項目中、就業継続意思との関連がみられたのは「周りの人がいつも自分に専門的アドバイスを求めてくるくらい、いまやっていることについて得意でありたいと思う」「困難な問題の解決に、いつも挑戦し続けることができるようなキャリアが夢だ」「規則と縛りがなく、自分自身のやり方で仕事するチャンスは、自分にとってとても大切だ」「自律性と自由を損なう配属を受け入れるくら



表2 外的キャリアと継続意思の関連性 (11項目)

No.	項目	カテゴリー	継続意思 あり群 (人)	継続意思 なし群 (人)	p 値
1	年齢	20歳代	19	16	0.239
		30歳代	6	5	
		40歳代	11	5	
		50歳代	8	1	
2	婚姻状況	既婚	22	9	0.169
		未婚	22	18	
3	子供	あり	18	6	0.106
		なし	26	21	
4	親同居	あり	20	18	0.082
		なし	24	9	
5	要介護者	あり	1	0	1.000
		なし	43	27	
6	学歴	専門1年2年	24	9	0.030
		専門3年	14	17	
		短大・大学院	6	1	
7	転職回数	なし	26	24	0.014
		3回未満	9	3	
		3回以上	9	0	
8	在職年数 (5年未満/以上)	5年未満	14	16	0.023
		5年以上	30	11	
9	勤務先	開業医	18	8	0.338
		病院	26	19	
10	職位	あり	9	7	0.592
		なし	35	20	
11	就業形態	常勤	32	27	0.002
		非常勤	12	0	

いなら、組織を離れるほうがましだ」の4項目であった ( $p < 0.05$ ) (表3)。

## 2) キャリア・アンカー

最も多いのは、SE (保障・安定) で26名 (36.6%)、次いでTF (専門・職能別能力) が16名 (22.5%) であった。就業継続意思とキャリア・アンカーの各カテゴリーとの関連は認められなかった (表4)。

## 3) 内的キャリアと職場の実情との一致

40項目中、就業継続意思と関連がみられたのは「周りの人がいつも自分に専門的アドバイスを求めてくるくらい、いまやっていることが得意である」「自分の才能を活かしてだれかの役に立ち、満足感を得ている」「自分自身、家族、仕事、それぞれのニーズが同時に満たされている」「個人的、家族、仕事上で必要な条件のバランスが取れている」「自分の都合に合わせた働き方ができる」の5項目であった ( $p < 0.05$ ) (表5)。

## 5. 多重ロジスティック回帰分析

就業継続意思と有意な関連 ( $p < 0.05$ ) がみられた13項目について項目間の独立性を検討した (図2)。その結果、「自分の都合に合わせた働き方ができる」はいずれの項目とも  $p$  値が0.05以上で独立性が認められ、項目間で関連があったものは、従属変数との関連で  $p$  値が低いほうの「在職年数 (5年未満/以上)」「就業形態」「自分自身、家族、仕事、それぞれのニーズが同時に満たされている」を独立変数とした。4項目の VIF 統計量は1.2未満となり、4項目の独立性が認められた (表6)。

独立性が認められた4項目を独立変数として就業継続意思を従属変数としてロジスティック回帰分析を行った結果「在職年数 (5年未満/以上)」の調整オッズ比は3.02 (95%信頼区間0.91-10.01)、「自分の都合に合わせた働き方ができる」は0.20 (95%信頼区間0.02-2.27)、「就業形態」は44,740.3 (95%信頼区間0.00- $5.1 \times 10^{40}$ ) であった。有意差が認められた項目は、「自分自身、家族、仕事、それぞれのニーズが同時に満たされている」であり、調整オッズ比は0.11 (95%信頼区間0.02-0.60) であった (表7)。

## 考 察

看護師の就業継続要因についての報告<sup>18-21)</sup>があるが、要因の相互の関連性が検討されておらず、さらに歯科衛生士という職種と異なる。Calley ら<sup>22)</sup>や大平ら<sup>10)</sup>は、歯科衛生士の就業継続を因子分析により複数の要因の関連性について報告し、対応策を示しているが、独立した就業継続要因の報告は見当たらない。そこで今回は、歯科衛生士の就業継続意思に関連する要因を外的キャリア、内的キャリア、内的キャリアと職場の実情、キャリア・アンカーなどを総合的に検討し、独立した就業継続要因について検討した。

ロジスティック回帰分析の結果、就業継続意思と独立した関連性が認められたものは「自分自身、家族、仕事、それぞれのニーズが同時に満たされている」であった。これにより「個人のニーズ、家族のニーズ、仕事のニーズを、キャリア上で同時に満たすことができるのが夢だ」という内的キャリアをもち、職場でも実現できている者に就業継続意思がある傾向が認められた。個人のニーズとは、たとえば余暇時間の充実、自己啓発、健康、結婚・妊娠・出産といったライフイベントなど、仕事から切り離れた私的な事柄である。家族のニーズとは、育児、家事、介護、地域活動への参加など家族の事情を優先する事柄である。仕事のニーズとは、歯科衛生士として専門的能力を発揮したい、責任ある地位に立ちたい、自分が納得したやり方で仕事をしたい、雇用が安定したなかで

表 3 内的キャリアと継続意思の関連性 (40 項目)

No.	項目	カテゴリー	継続意思あり群 (人)	継続意思なし群 (人)	p 値
12	周りの人がいつも自分に専門的アドバイスを求めてくるくらい、今やっていることについて得意でありたいと思う	該当	36	15	0.017
		非該当	8	12	
13	仕事でいちばん満足できるのは、一つの活動に向けて多くの人の努力を結集できたときだ	該当	21	13	0.973
		非該当	23	14	
14	自分のやり方や自分のスケジュールで仕事ができる自由なキャリアが夢だ	該当	19	17	0.106
		非該当	25	10	
15	自分で会社を起こすもとなりそうなアイデアを、いつも注意して探している	該当	4	4	0.469
		非該当	40	23	
16	自由と裁量より、保障と安定のほうが自分にとっては大切だ	該当	31	18	0.738
		非該当	13	9	
17	個人的関心や家族の問題のために妥協して、能力を十分に発揮できない仕事に就くくらいなら、組織を去るほうがましだ	該当	15	10	0.801
		非該当	29	17	
18	よいキャリアだと実感できるのは、社会全体の福利のために真に貢献できたときだ	該当	30	17	0.810
		非該当	14	9	
19	困難な問題の解決に、いつも挑戦し続けることができるようなキャリアが夢だ	該当	20	6	0.049
		非該当	24	21	
20	よいキャリアだと実感できるのは、自分の能力を常に高いレベルに向上できるときだ	該当	32	15	0.138
		非該当	12	12	
21	組織全体の舵取りをするのが夢だ	該当	9	2	0.187
		非該当	35	25	
22	仕事でいちばん満足できるのは、自分で完全に自由に仕事・スケジュール・手続きを決められることだ	該当	12	12	0.138
		非該当	32	15	
23	意にそぐわない配置をして雇用を脅かすような組織には、長く留まろうとしない	該当	33	24	0.222
		非該当	11	3	
24	どこかの組織で高い地位を得るより、自分自身で事業を起こすことのほうが大切だと思う	該当	6	7	0.194
		非該当	38	20	
25	キャリアでいちばん満足できるのは、自分の才能を活かしてだれかの役に立てたときだ	該当	41	24	0.667
		非該当	3	3	
26	よいキャリアだと実感できるのは、困難な課題に対処しそれを克服できたときだ	該当	30	15	0.284
		非該当	14	12	
27	個人のニーズ・家族のニーズ・仕事のニーズをキャリア上で同時に満たすことができるのが夢だ	該当	35	20	0.592
		非該当	9	7	
28	経営幹部になるより、専門分野の部門長や技術部門の管理職になるほうが魅力的だ	該当	28	16	0.712
		非該当	16	11	
29	よいキャリアだと実感できるのは、自分の仕事を自分で決められる完全な自律と自由があることだ	該当	17	14	0.276
		非該当	27	13	
30	普段、組織のなかでは、安定と保障を実感できる仕事を求めている	該当	33	18	0.449
		非該当	11	9	
31	いちばん満足できるのは、自分の技能と努力の結果として何かをなし得たときだ	該当	39	22	0.400
		非該当	5	5	
32	自分が成功したと感じるのは、管理職として組織で高い地位を得たときだ	該当	4	4	0.469
		非該当	40	23	
33	自分の才能を発揮して世の中をよくすることが、自分のキャリアを決める根本だ	該当	21	10	0.378
		非該当	23	17	



表3 つづき

No.	項目	カテゴリー	継続意思 あり群 (人)	継続意思 なし群 (人)	p 値
34	キャリアでいちばん満足できるのは、解決不可能と思われた問題を解決できたときや、全く勝ち目がないと思われたことに勝つことができたときだ	該当	19	13	0.683
		非該当	25	14	
35	個人的要件、家族の要件、キャリア上の要件にバランスをとることができたとき、よい人生だと思う	該当	36	24	0.515
		非該当	8	3	
36	キャリアで安定と保障を実感できるのが夢だ	該当	28	18	0.795
		非該当	16	9	
37	自分の専門領域とかけ離れたローテーションを受け入れるより、組織を離れるほうがまだ	該当	14	14	0.094
		非該当	30	13	
38	仕事と生活のバランスをとることは、管理職として高い地位を得ることより大切だと思う	該当	40	25	1.000
		非該当	4	2	
39	人類と社会に真に貢献できるキャリアにつくことが自分の夢だ	該当	17	9	0.653
		非該当	27	18	
40	よいキャリアだと実感できるのは、自分なりのアイデアと技能をもとにして起業するときだ	該当	10	6	0.961
		非該当	34	21	
41	経営幹部になることは、専門領域の部門長になるより魅力的だ	該当	5	5	0.400
		非該当	39	22	
42	規則と縛りがなく、自分自身のやり方で仕事するチャンスは、自分にとってとても大切だ	該当	18	19	0.016
		非該当	26	8	
43	問題解決能力と個人の競争力を豊かに発揮できる仕事の機会を望んでいる	該当	14	5	0.219
		非該当	30	22	
44	自分で事業を立ち上げ、軌道に乗せていくことが夢だ	該当	4	4	0.469
		非該当	40	23	
45	偉くなって自分が人の役に立つ力を発揮できない地位に就くくらいなら、組織を去るほうがまだ	該当	10	6	0.961
		非該当	34	21	
46	仕事でいちばん満足できるのは、自分のもつ特別な技能と才能を活用できるときだ	該当	32	19	0.830
		非該当	12	8	
47	管理職への道を閉ざしてしまうような配属を受け入れるくらいなら、組織を離れるほうがまだ	該当	8	8	0.262
		非該当	36	19	
48	自分の職業人生でいちばん満足できるのは、経済面・雇用面での安定を感じられるときだ	該当	28	21	0.211
		非該当	16	6	
49	自律性と自由を損なう配属を受け入れるくらいなら、組織を離れるほうがまだ	該当	17	17	0.046
		非該当	27	10	
50	個人的関心と家族の問題にあまり干渉されない仕事の機会をいつも求めてきた	該当	18	12	0.770
		非該当	26	15	
51	解決が困難な問題に対処することは、管理職としての高い地位を得るよりも、自分にとっては大切だ	該当	27	15	0.629
		非該当	17	12	

働きたい、新しいことにチャレンジしたい、歯周病を減らしたい、仕事に見合った対価がほしいなど仕事に対する欲求であり、一方では、院長や管理者から要求される「歯科衛生士に求める職能」「職場内で果たすべき役割」などが考えられる。これまで就業継続意思には、職務満足度、歯科医師との協力体制、給与などの待遇、専門性

に対する評価、雇用主との関係、就業先の管理スタイル、労働環境といった個別因子との関連<sup>9)</sup>が認められているが、今回の分析では3つのニーズが調和され、バランスを保って実現していることが必要要件となり、どれかが欠けても就業継続意思につながらないという結果であった。つまり本研究は、ワークライフバランスが就業



表 4 キャリア・アンカーと継続意思の関連性 (8項目)

No.	項目	カテゴリー	継続意思		p 値
			あり群 (人)	なし群 (人)	
52	TF (専門・職能別能力)	TF	11	5	0.526
		それ以外	33	22	
53	GM (経営管理能力)	GM	1	0	1.000
		それ以外	43	27	
54	AU (自律・独立)	AU	4	2	1.000
		それ以外	40	25	
55	SE (保障・安定)	SE	16	10	0.954
		それ以外	28	17	
56	EC (起業家的創造性)	EC	0	1	0.380
		それ以外	44	26	
57	SV (奉仕社会貢献)	SV	3	2	1.000
		それ以外	41	25	
58	CH (純粹挑戦)	CH	1	1	1.000
		それ以外	43	26	
59	LS (生活様式)	LS	8	6	0.678
		それ以外	36	21	

継続のうえで重要であることを明らかにした。これまで看護師や女性医師の就業継続意思にも、ワークライフバランスが関連していることが指摘されている<sup>23-26)</sup>。

2007年に策定された「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章」<sup>27)</sup>では「国民一人ひとりがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できる社会」の実現に向けた取り組みを提唱している。仕事と生活が両立しにくい現実に対し、多様な選択を可能とする仕事と生活の調和の必要性を謳っている。

歯科衛生士の離職要因には、雇用条件への不満、職場の人間関係、業務への不満などがあるが<sup>8)</sup>、それらを切り分けて、制度やシステム作りのみの機械的な対処をしていたのでは、院長(管理者)の考え方と個人の捉え方の間に齟齬が生じる。なぜならば、労働時間の長短、休暇取得の難易、人間関係の良否、業務量の多少、質の難易・適不適、院長の方針との一致不一致、やりがいの有無などの判断基準は、歯科衛生士個人にあると推測されるからである。これを解決するには、個人にとって折り合いがつかない基準点について、院長(管理者)は歯科衛生士とコミュニケーションを取り、それぞれのニーズに配慮することが必要となることを示している。その際、院長(管理者)が歯科衛生士に対し、どのような職能、組織内の役割を要望しているのかを明確に示すことで、歯

科衛生士に課題意識が生まれ、双方の合意が図られる。歯科衛生士個人の仕事のニーズに配慮することになり、就業継続意思に影響すると考えられる。

中堅以上の助産師は、結婚や出産、子育てが継続意思を阻害するとはいいきれないと報告<sup>20)</sup>しているが、本研究でも歯科衛生士の在籍年数、学歴、就業形態などの外的キャリアが単相関では関連性がみられたが、独立した要因としては抽出されなかった。つまり外的キャリアのみが就業継続を妨げる要因にはなりえないと考えられた。看護師の就業継続には、看護への職務満足感のほか、離職したいと思いつつ、転職への不安や経済的理由など「やめられない」という消極的意思が動機付けになっているとされており<sup>29)</sup>、歯科衛生士においても継続意思の動機には、「働きたい」という積極的意思と「働かざるをえない」という消極的意思が存在すると考えられる。したがって、バランスが保たれている状態とは、3つのニーズすべてが理想的に満たされているというほかに、個人・家庭・仕事においてなんらかの不満が存在しても、本人のなかでは折り合いが付き、統合されている状態も考えられた。

今回の結果では、病院に勤務する看護師の報告<sup>5)</sup>と同様に就業継続意思とキャリア・アンカーの8つのタイプ分けは関連がなかったが、キャリア・アンカーは、どのように働きたいかという仕事の価値観や動機であるため、歯科衛生士個々における仕事のニーズが満たされているか否かに反映されていると思われる。Scheinは、人生の節目や迷ったときに、岐路の選択としてキャリア・アンカーを活用することを提案している<sup>29)</sup>。さらに、よりよいキャリアを歩むためにも、自分のキャリア・アンカーを見極め、外側(組織)から自分に求められる職務と役割および変化についての分析を行い、内側と外側からの視点が必要としている。歯科衛生士が離職を意識するような就業継続の危機に面したとき、あるいはライフイベントや夫の転勤、介護など人生の節目にさしかかったとき、自己を顧みるため、内側と外側の視点からの分析が必要と考えられる。管理者である歯科医師も歯科衛生士個々のキャリア・アンカーを把握し、就業継続につながるものが重要である。双方がキャリア・アンカーを見極めることは、仕事への継続的なモチベーションと医療の質に影響する。そこから未来に向けて歯科衛生士としての指針や方向性が見いだせ、みずからの意思による選択が可能になる。つまり仕事のニーズと職場での状況を一致させることになり、就業継続につながると考えられた。

しかしながら、歯科衛生士自身がキャリア・アンカーや内的キャリアを見極めること、外側(組織)から自分に求められる職務と役割および変化についての分析を行

表5 「内的キャリアと職場の実情との一致」と継続意思の関連性(40項目)

No.	項目	カテゴリー	継続意思 あり群 (人)	継続意思 なし群 (人)	p 値
60	周りの人がいつも自分に専門的アドバイスを求めてくるくらい、 今やっていることが得意である	一致	17	4	0.037
		不一致	27	23	
61	何か一つの業務に向けて、周りの人の努力を結集させている	一致	10	4	0.544
		不一致	34	23	
62	自分のやり方や自分のスケジュールで自由に仕事ができている	一致	5	1	0.397
		不一致	39	26	
63	自分で起業するもとなりそうなアイデアを、いつも注意して探している	一致	2	2	0.632
		不一致	42	25	
64	雇用の保障や生活の安定が維持できている	一致	19	13	0.683
		不一致	25	14	
65	個人的な気がかりや家族の問題のために妥協することなく、能力を十分に発揮できている	一致	9	2	0.187
		不一致	35	25	
66	いまの仕事は、社会全体の幸福や利益のために貢献できていると感じる	一致	18	6	0.106
		不一致	26	21	
67	困難な問題の解決に、いつも挑戦し続けることができる	一致	12	4	0.223
		不一致	32	23	
68	自分の能力を常に高いレベルに向上させることができている	一致	11	5	0.526
		不一致	33	22	
69	職場全体の舵取りをしている	一致	2	0	0.522
		不一致	42	27	
70	自分で完全に自由に仕事・スケジュール・手続きを決められることに満足している	一致	5	1	0.397
		不一致	39	26	
71	雇用が脅かされていない	一致	21	11	0.566
		不一致	23	16	
72	自分のアイデアで作り出したものや組織のしくみがあり、ずっと活用されている	一致	2	0	0.522
		不一致	42	27	
73	自分の才能を活かしてだれかの役に立ち、満足感を得ている	一致	24	6	0.007
		不一致	20	21	
74	困難な課題に対処し、それを克服する場面がある	一致	20	8	0.185
		不一致	24	19	
75	自分自身、家族、仕事、それぞれのニーズが同時に満たされている	一致	19	2	0.001
		不一致	25	25	
76	専門技術に対し、歯科医師や歯科衛生士の同僚から高い評価を得たり、尊重されている	一致	10	4	0.544
		不一致	34	23	
77	自分の仕事を自分で決められる完全な自律と自由があると感じている	一致	5	1	0.397
		不一致	39	26	
78	仕事に対する安定と保障を実感している	一致	18	7	0.199
		不一致	26	20	
79	自分の技術や能力、努力の結果として何かを達成し満足感を得ている	一致	18	5	0.050
		不一致	26	22	
80	職場で地位が高くなったことで、自分は成功したと感じている	一致	1	1	1.000
		不一致	43	26	
81	いまの仕事は、自分の才能を発揮して世の中をよくしていることにつながっていると思う	一致	12	4	0.258
		不一致	32	23	



表 5 つづき

No.	項目	カテゴリー	継続意思あり群 (人)	継続意思なし群 (人)	p 値
82	解決不可能と思われた問題を解決できたときに、仕事に満足感を覚える	一致	15	10	0.801
		不一致	29	17	
83	個人的、家族、仕事上で必要な条件のバランスが取れている	一致	21	4	0.005
		不一致	23	23	
84	仕事の安定と保障を実感している	一致	17	5	0.075
		不一致	27	22	
85	自分が専門的にやりたい業務と、実際の業務にズレがない	一致	9	6	0.859
		不一致	35	21	
86	仕事と生活のバランスが取れている	一致	28	11	0.060
		不一致	16	16	
87	いまの仕事は社会に貢献できていると感じる	一致	14	6	0.383
		不一致	30	21	
88	自分なりのアイデアと技術・能力を活かしていると感じる	一致	4	1	0.643
		不一致	40	26	
89	経営に関して発言権がある	一致	0	0	一致が一定のため統計量は計算されない
		不一致	44	27	
90	規則に縛られることなく、自分自身のやり方で仕事をしている	一致	4	2	1.000
		不一致	40	25	
91	自分を試す素晴らしい機会がある	一致	5	0	0.149
		不一致	39	27	
92	自分が新しいサービスを開発したり、仕事や職場の仕組みを新たに考えたことが定着している	一致	1	0	1.000
		不一致	43	27	
93	「歯科衛生士として人々のために貢献したい」という欲求が仕事で実現できている	一致	2	1	1.000
		不一致	42	26	
94	自分のもつ特別な技能や才能を、仕事で活用できていると感じる	一致	17	6	0.151
		不一致	27	21	
95	主任、チーフなどへの昇格の可能性がある	一致	2	2	0.632
		不一致	42	25	
96	経済面・雇用面での安定を感じられて満足している	一致	10	4	0.544
		不一致	34	23	
97	自分の納得する仕事のやり方や基準に照らして物事を進められる	一致	5	1	0.397
		不一致	39	26	
98	自分の都合に合わせた働き方ができる	一致	10	1	0.043
		不一致	34	26	
99	解決が困難な問題に挑戦したり、自分を試す機会がある	一致	12	8	0.830
		不一致	32	19	

うこと自体が行われていないと思われる。その原因は、歯科衛生士が就業後に自己分析や職務分析について学ぶ機会がないことである。歯科衛生士が自己分析や職務分析できるようにするためには、就職前の学校教育の場面で体験的に行う機会を設けることで、その手法習得の機会となる。それが就職後の人生の節目において、自己分

析や職務分析がなされ、職務上の課題に向き合い、自律的にキャリア・デザインしていくことができるようになり、就業継続意思という前向きな意思決定につながると考えられる。歯科医師も歯科衛生士の家族のニーズだけでなく、内的キャリアやキャリア・アンカーについて把握し、歯科衛生士の就業継続に努力し、環境を整えるこ



	外的キャリア				内的キャリア				内的キャリアが職場の実情と一致				
	6 学歴 (0.030)	7 転職回数 (0.014)	8 在職年数 (0.023)	11 就業形態 (0.002)	12 (0.017)	19 (0.049)	42 (0.016)	49 (0.046)	60 (0.037)	73 (0.007)	75 (0.001)	83 (0.005)	98 (0.043)
外的 キャリア	6 学歴 (0.030)	0.202	<0.001	0.026	0.776	0.248	0.054	0.422	0.003	0.638	0.388	0.854	0.426
	7 転職回数 (0.014)		0.684	0.002	0.109	0.039	0.122	0.819	<0.001	0.18	0.253	0.611	0.612
	8 在職年数 (0.023)			0.218	0.173	0.994	0.105	0.026	0.646	0.193	0.324	0.197	0.667
	11 就業形態 (0.002)				0.158	0.108	0.209	1	0.291	0.33	0.063	0.236	0.053
内的 キャリア	12 (0.017)					0.1	0.1	0.598	0.01	0.003	0.554	0.887	0.13
	19 (0.049)						1	0.471	0.028	0.011	0.338	0.052	0.3
	42 (0.016)							0.017	0.201	0.387	0.001	0.117	0.88
	49 (0.046)								0.168	0.011	0.294	0.958	0.528
内的 キャリアが 職場の 実情と 一致	60 (0.037)									<0.001	0.398	0.463	0.504
	73 (0.007)										0.002	0.176	0.887
	75 (0.001)											<0.001	0.121
	83 (0.005)												0.083
	98 (0.043)												

( ) 内は、就業継続意思との分割表の検定結果 ( p 値)

図 2 各項目間の独立性 ( 相関行列)

表 6 多重共線性の VIF 統計量

	許容度	VIF
在職年数 (5 年未満/以上)	0.97	1.04
自分自身, 家族, 仕事, それぞれのニーズ が同時に満たされている	0.93	1.07
就業形態	0.93	1.08
自分の都合に合わせた働き方ができる	0.91	1.10

表 7 多重ロジスティック回帰分析

	オッズ比	95%信頼区間	p 値
自分自身, 家族, 仕事, それぞれのニーズが同時に満たされている	0.11	0.02-0.60	0.01
自分の都合に合わせた働き方ができる	0.20	0.02-2.27	0.20
在職年数 (5 年未満/以上)	3.02	0.91-10.01	0.07
就業形態	44,740.30	0.00-5.1×10 <sup>40</sup>	0.80

とが自院の医療の質的向上, 経済的効果<sup>4)</sup>につながると考えられる。歯科衛生士と歯科医師との仕事を行ううえででのミスマッチは、離職につながることになる。

なお、本研究において調査対象となった71名中の26名が研修会参加者であった。この研修会は、歯科衛生士の資質向上を目的に開催されているもので、参加者のなかには、現在の就業場所で、仕事のニーズを満たす努力をしている者が多いと考えられ、向上心を持ち仕事に前向きな者が含まれている可能性がある。しかしながら就業継続意思には、個人のニーズと家族のニーズもバランスを保って実現していることが必要要件となるため、研修会参加者という背景が就業継続意思と関連があるか否かについては言及できない。また本研究は横断的研究であり、就業継続意思と関連がある要因を検討したが、内的キャリア、外的キャリア、キャリア・アンカーなどの自己分析を学生教育に組み入れ、就業継続につながるか否かを実践して、検証することが必要と考える。

結 論

歯科衛生士の就業継続意思は、個人、家族、仕事のニーズが実際に満たされていることが独立した要因として抽出された。就業継続のためには、歯科衛生士自身および職場の管理者である歯科医師が自己分析、職務分析を行うことが必要と考えられる。

調査の機会を設けてくださった長野県歯科衛生士会、および調査にご協力いただきました皆様に深く感謝申し上げます。

文 献

- 1) 内閣府：経済財政運営と改革の基本方針 2019 について、[https://www5.cao.go.jp/keizai-shimon/kaigi/cabinet/2019/2019\\_basicpolicies\\_ja.pdf](https://www5.cao.go.jp/keizai-shimon/kaigi/cabinet/2019/2019_basicpolicies_ja.pdf) (2019 年 10 月 1 日アクセス)
- 2) 歯科医療振興財団：平成 29 年度事業報告書 (平成 30 年 6 月), <http://www.dc-training.or.jp/pdf/houkoku.pdf> (2019 年 10 月 1 日アクセス)
- 3) 厚生労働省：平成 30 年衛生行政報告例 (就業医療関係者), <https://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/eisei/18/dl/kekka2.pdf> (2019 年 10 月 1 日アクセス)
- 4) 日本歯科衛生士会：歯科衛生士の人材確保・復職支援に関する検討会報告書 (平成 29 年 6 月), <https://www.jdha.or.jp/pdf/outline/fukusyokusien.pdf> (2019 年 10 月 1 日アクセス)
- 5) 平田明美, 赤松直子, 川上幸子：A 病院看護師のキャリア・アンカーと仕事の継続意思, 関東学院大看会誌, 1: 65~69, 2014.
- 6) 厚生労働省：「キャリア形成を支援する労働市場政策研究会」報告書について (平成 14 年 7 月 31 日), <https://www.mhlw.go.jp/houdou/2002/07/h0731-3a.html> (2019 年 10 月 1 日アクセス)
- 7) マンパワーグループ：キャリアの意味とは？人事担当から見て魅力的なキャリアとは？, [https://www.manpowergroup.jp/column/career/140620\\_01.html](https://www.manpowergroup.jp/column/career/140620_01.html) (2019 年 10 月 1 日アクセス)
- 8) 竹本俊伸：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, 2013 年度科学研究費実績報告書, <https://kaken.nii.ac.jp/ja/file/KAKENHI-PROJECT-23593090/23593090seika.pdf> (2019 年 10 月 1 日アクセス)
- 9) 大平章子, 小黒 章：歯科衛生士の就業継続に関わる要因—新潟県における調査—, 明倫歯保健技工誌, 5: 21~29, 2002.
- 10) Schein, E. H. (金井壽宏, 訳)：キャリア・アンカー—自分の本当の価値を発見しよう—, 初版, p.1~3, 53~55, 白桃書房, 東京, 2003.
- 11) Schein, E. H. (金井壽宏, 高橋 潔, 訳)：キャリア・アンカー (I) セルフ・アセスメント, 初版, p.1~4, 白桃書房, 東京, 2009.
- 12) 大野邦夫：キャリア・アンカーによる職業選択に関する一考察—職業高等教育課程の就職状況と価値観調査から—, 情報処理学会研究報告, 21: 1~6, 2015.
- 13) 吉浦昌子, 佐藤史人：和歌山大学経済学部生のキャリア・アンカーと希望職業の相関に関する研究, 和歌山大学教育学部紀要, 59: 107~114, 2009.
- 14) 坂口桃子：看護職のキャリア・ディベロップメントに関する実証的研究—キャリア志向のタイプと形成時期—, 日看管理会誌, 3: 52~59, 1999.
- 15) 住田陽子, 坂口桃子, 森岡郁晴, 鈴木幸子：看護職のキャリア・アンカー形成における傾向, 日看研会誌, 33: 77~83, 2010.
- 16) 菊地佳代：看護職のキャリア認識を形成する諸要因の考察—キャリア・アンカーとメンタリングが及ぼす時系列的变化を中心として—, 北海学園大学大学院経営学研究科研究論集, 1: 29~41, 2005.
- 17) 平松美由紀, 槇尾美沙紀：保育者のキャリア・アンカーに関する一考察, 中国学園紀要, 14: 195~202, 2015.
- 18) 原田寿子, 岡野麻美, 渡邊嘉如, 飯塚千代：救命救急センター若手看護師の就業継続要因と支援について, 川崎市立川崎病院院内看護研究集録, 70: 22~26, 2016.
- 19) 酒井賢一, 萩 亮介, 井上一穂, 長谷川直人：離職率が低い救命病棟に勤務する中堅看護師の就業環境の実態：A 病院における就業継続要因の分析に向けて, 日看会論集, 看護管理, 45: 236~239, 2015.
- 20) 篠原良子：病院に勤務する中堅以上の助産師における就業継続意思の関連要因—配属先希望と継続意思に焦点をあてて—, 日母子看会誌, 12: 91~99, 2019.
- 21) 草柳かほる：看護専門学校に働く看護教員のキャリアに影響する要因—外的・内的キャリアと就業継続意思との関連性—, 東京女医大看会誌, 9: 39~47, 2014.
- 22) Calley, K. H., Bowen, D. M., Darby, M. L. and Miller, D. L.: Factors influencing dental hygiene retention in private practice, J. Dent. Hyg., 70: 151~160, 1996.
- 23) 萩 邑子, 伊丹君和：未就学児をもつ女性看護師における仕事と子育て両立のための子育て支援活用の特徴, 人間看研, 17: 67~76, 2019.
- 24) 牧野伸子, 仲摩恵美, 吉村成子, 竹内三晴, 雲井悠里, 河原奈麻美, 石川由紀子, 牧野伸二, 松村正巳：自治医科大学女性卒業生を対象とした就業継続意思に関する調査結果, 月刊地域医学, 130: 462~466, 2016.
- 25) 有本友季子：女性医師の活躍の場を広げることも病院に勤務する立場から, 日耳鼻会報, 122: 855~861, 2019.
- 26) 森田由香：男女共同参画「女性医師の活躍の場を広げる」医師のキャリアを楽しむ, 日耳鼻会報, 122: 204~208, 2019.
- 27) 「ワーク・ライフ・バランス」推進の基本的方向報告—多様性を尊重し仕事と生活が好循環を生む社会に向け



- て～平成19年7月男女共同参画会議, 仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)に関する専門調査会, [http://www.gender.go.jp/kaigi/danjo\\_kaigi/siryō/pdf/ka27-9.pdf](http://www.gender.go.jp/kaigi/danjo_kaigi/siryō/pdf/ka27-9.pdf) (2019年10月1日アクセス)
- 28) 柿原加代子, 大野晶子, 東野督子, 水谷聖子, 沼田葉子, 小笹由里江, 三河内憲子: 継続勤務している看護師のキャリアアップに関する認識, 日赤看護大紀, 7:153~159, 2012.
- 29) 金井壽宏: キャリア・デザイン・ガイド, 初版, p.37~39, 白桃書房, 東京, 2003.
- 著者への連絡先: 上浦 環 〒396-0025 長野県伊那市荒井 4347-1 長野県公衆衛生専門学校  
電話 0265-72-4730, FAX 0265-76-9922  
E-mail: kamiura.t@gmail.com

---

## Factors Involved in Intention to Continue Employment as a Dental Hygienist : Relationship with External Career and Internal Career

KAMIURA Tamaki<sup>1,2)</sup>, OGASAWARA Tadashi<sup>2)</sup>, MASUDA Yuji<sup>3)</sup> and TOMIDA Mihoko<sup>2)</sup>

<sup>1)</sup> Nagano Prefecture School of Public Health

<sup>2)</sup> Department of Oral Health Promotion, Graduate School of Oral Medicine, Matsumoto Dental University

<sup>3)</sup> Division of Maxillofacial Biology, Institute of Oral Science, Matsumoto Dental University

**Abstract :** To help prevent dental hygienists from leaving their jobs, this research analyzed career anchors, internal career and workplace circumstances, and external career factors related to their intention to continue working. The methodology used in this research was the logistic regression analysis model.

The results showed that the determining factor in the willingness to continue working was that “the needs of oneself, family, and work were satisfied at the same time” (adjustment odds ratio : 0.11 ; 95% CI 0.02-0.60).

Continued employment was likely only in those instances in which the three needs (the needs of oneself, family, and work) were harmonized and achieved in a balanced manner ; when even one of them was missing, it was not possible to continue working. In other words, this study revealed that work-life balance is important for employment longevity.

In order for dental hygienists to continue working, the managing dentist must consider the work-life balance of dental hygienists. Dental hygienists will continue to work if they can perform their duties themselves, and can select and follow various lifestyles according to each stage of life in the home and community. It is suggested that both dentists and dental hygienists should consider these factors in their decision-making process.

**Key words :** External career/internal career, Career anchor, Intention to continue employment, Dental hygienist



