

200937029A

厚生労働科学研究費補助金
地域医療基盤開発推進研究事業

未就業歯科衛生士の現状の把握とその活用に関する研究

(H20-医療-一般-020)

平成21年度 総括研究報告書

研究代表者 高 木 裕 三

平成22(2010)年3月

目 次

I. 総括研究報告書

- 未就業歯科衛生士の現状の把握とその活用に関する研究…………… 1
高木裕三

II. 分担研究報告

1. 歯科衛生士の就業状況に関する実態調査 …………… 5
遠藤圭子、佐々木好幸、高木裕三、藤原愛子
2. 欧州における歯科衛生士事情－歯科衛生士教育と業務範囲－ …………… 22
遠藤圭子、佐々木好幸、高木裕三、藤原愛子

- III. 研究者名簿…………… 34

厚生労働科学研究費補助金（地域医療基盤開発推進研究事業）

平成 21 年度総括研究報告書

未就業歯科衛生士の現状の把握とその活用に関する研究

研究代表者 高木裕三 東京医科歯科大学歯学部口腔保健教育研究センター長

研究要旨 歯科保健医療に関する国民のニーズが多様化し拡大する中で、良質な歯科保健医療サービスを効率的に提供していくためには、歯科医師と共に歯科保健を支えている歯科衛生士を充足し、その資質を向上させることが極めて重要である。しかし、既存の調べ等によると我国の歯科衛生士名簿登録者のうち60%弱が未就業である。本年度研究では歯科衛生士名簿登録者の過半数を超える未就業者の現状を把握し、再就業への意欲向上に繋がる方策を検討することを目的に（1）歯科衛生士の就業状況に関する実態調査と、（2）欧州における歯科衛生士事情—歯科衛生士教育と業務範囲—の情報分析を行なった。

先ず（1）歯科衛生士の就業状況に関する実態調査では、島根県と静岡県、東京都に所在する歯科衛生士養成機関4校の同窓生で歯科衛生士名簿に登録している1206名にアンケート用紙を送付し、回答を求めた。回収された583名の回答（回収率48.3%）を集計・分析した結果、304名が歯科衛生士として未就業であり、その理由は「出産・育児」と「技術に自信がない」、「雇用条件が合わない」が多かった。また回答者の多くが未就業者の再就業を促すには待遇改善と生涯研修制度が必要であると考えており、歯科衛生士の業務範囲が広がれば、歯科医院の収入が増加すると考えていることが明らかになった。一方、（2）欧州における歯科衛生士事情—歯科衛生士教育と業務範囲—の情報分析では、平成20年度研究で得られたオランダとデンマークにおける歯科衛生士事情の情報と別の訪問調査で得たイギリスとスウェーデンの情報を合わせ、歯科保健医療サービスを国民に効率的に提供するために歯科衛生士の業務範囲がどのような影響を及ぼしているかを検討した。その結果、これら4カ国では歯科衛生士が専門性と自立性を活かした歯科保健活動を展開し、疾病予防と健康増進を推進する重要な職種として国民から期待されていることが明らかになった。これらの結果は今後の我国の歯科衛生士の業務を検討する上で重要な情報になることが示唆された。

以上の結果から、我国の歯科衛生士名簿登録者の過半数を越える未就業者の就業意欲を高めるためには、待遇改善と生涯研修制度の確立が必要であると考えられ、また歯科衛生士の業務範囲の拡大は歯科医業を活性化させ、結果として歯科衛生士の待遇改善に繋がると考えている歯科衛生士が多いことが示唆された。

研究分担者

遠藤圭子 東京医科歯科大学歯学部・准教授
佐々木好幸 東京医科歯科大学歯学部・准教授
藤原愛子 静岡県立大学短期大学部・教授

A. 研究目的

歯科保健医療に関する国民のニーズが多様化し拡大する中で、良質な歯科保健医療サービスを効率的に提供していくためには、歯科医師と

共に歯科保健を支えている歯科衛生士を充足し、その資質を向上させることが極めて重要である。そのための方策としては歯科衛生士教育の質的・量的高度化が最も大切であり、実際に平成16年に歯科衛生士の教育年限が3年以上に改められたところである。しかし、これだけで直近の歯科保健医療のニーズの変化に対応することは難しい。

平成18年の厚生労働省等の調べによると我国の歯科衛生士名簿登録者のうち60%弱が未就業である。そこで、国民のニーズの高まりに適切に対応するには、これらの未就業歯科衛生士を活用することが有効な手段の一つになりうるが、それを可能とするためには、高い未就業率の背景を明らかにし、対策を講じる必要がある。さらに、平成16年に歯科衛生士教育制度が改められたため、新旧制度で教育された者の間に知識および技術的な格差が生じている。未就業歯科衛生士のほとんどは旧制度で教育を受けた者であることから、今後彼女らが再就業するためにはスキルアップのための研修も不可欠である。

本研究では歯科衛生士名簿登録者の過半数を超える未就業者の現状を把握し、再就業への意欲向上に繋がる方策を検討することを目的に

(1) 歯科衛生士の就業状況に関する実態調査と、(2) 欧州における歯科衛生士事情—歯科衛生士教育と業務範囲—の情報分析を行なった。

B. 研究方法

先ず(1) 歯科衛生士の就業状況に関する実態調査では、島根県と静岡県、東京都に所在す

る歯科衛生士養成機関4校の同窓会の協力を得て、調査実施時に連絡可能な同窓生1206名を対象に「歯科衛生士の就業に関する実態調査」のためのアンケート調査を実施した。

アンケートによる調査項目は1) 歯科衛生士に求める資質・業務、2) 歯科衛生士の業務範囲、3) 勤務経験と就労条件、4) 歯科衛生士として就業しない理由、5) 歯科衛生士として再就業を促す条件、6) 予防介護事業および回答者について、などである。そして、回収された583名の回答(回収率48.3%)を集計・分析した。

一方、(2) 欧州における歯科衛生士事情—歯科衛生士教育と業務範囲—の情報分析では、平成20年度研究の訪問調査で得られたオランダとデンマークにおける歯科衛生士事情の情報と別の機会(平成16年)に訪問調査で得たイギリスとスウェーデンの情報を合わせ、歯科保健医療サービスを国民に効率的に提供するために歯科衛生士の業務範囲がどのような影響を及ぼしているかを検討した。

C. 結果と考察

1. 歯科衛生士の就業状況に関する実態調査について

島根県と静岡県、東京都に所在する歯科衛生士養成機関4校の同窓生で歯科衛生士名簿に登録している1206名にアンケート用紙を送付し、回答を求めた。回収された583名の回答(回収率48.3%)を集計・分析した結果、304名が歯科衛生士として未就業であり、その理由は「出産・育児」(41%)と「技術に自信がない」(31%)、「雇用条件が合わない」(26%)が多かった。また回答者全体では、未就業者の再就

業を促すには待遇改善が不可欠であると考えている歯科衛生士（86%）と生涯研修制度が有効であると考えている歯科衛生士（75%）が多く、歯科衛生士の業務範囲が広がれば、歯科医院の収入が増加すると考えている歯科衛生士（63%）が多いことが明らかになった。

これらの結果は、歯科衛生士免許登録者の60%弱を占める未就業者の多くが待遇改善と生涯研修制度の確立を行えば再就業したいとの意識を持っており、また歯科衛生士の多くが業務範囲の拡大を通して歯科医業の活性化へ貢献できると考えている事を示唆しており、再就業促進の具体的な方策の検討に極めて有効な情報が得られた。

2. 欧州における歯科衛生士事情—歯科衛生士教育と業務範囲—の情報分析

これまでに訪問調査したイギリスおよびオランダ、デンマーク、スウェーデンでは何れも国民の口腔保健の担い手として、専門性と自立性を活かした保健医療活動を展開する歯科衛生士の養成を行っており、その業務には我国の歯科衛生士の業務よりかなり多くのものが含まれている。また、これら4カ国では開業歯科衛生士あるいは勤務歯科衛生士として独立して歯科保健医療業務を行う事ができ、国民の口腔保健の担い手として十分な活動ができる基盤が用意されている。一方、歯科診療施設での診療補助業務は歯科助手または歯科看護師と呼ばれる職種が担当している。

これらの状況は歯科衛生士が専門性と自立性を活かした歯科保健活動を展開し、疾病予防と健康増進を推進する重要な職種として国民から期待されていることを示唆しており、我国の

歯科衛生士が診療補助を主要な業務としていることと大きな相違点となっていることが明らかになった。ただし、歯科医師数が若干不足傾向にあるオランダでは、歯科衛生士の業務が歯科医師に近い歯科療法士的な性格を帯びていることが明らかになった。これらの結果は今後の我国の歯科衛生士の業務を検討する上で重要な情報になることが示唆された。

D. 結論

島根県と静岡県、東京都に所在する歯科衛生士名簿登録者にアンケート調査した結果、免許登録者の60%弱の歯科衛生士が未就業者となっているが、その多くは待遇改善と生涯研修制度の確立を行えば再就業したいとの意識を持っており、また就業歯科衛生士を含めた多くが業務範囲の拡大を通して歯科医業の活性化へ貢献できると考えている事が示唆された。

一方、歯科衛生士教育の質的・量的高度化と業務範囲の拡大が先行している欧州4カ国では歯科衛生士が専門性と自立性を活かした歯科保健活動を展開し、疾病予防と健康増進を推進する重要な職種として国民から期待されていることが明らかとなり、これを裏付けるように、歯科衛生士免許登録者の実に70~75%以上が就業している他、未就業者でもそのかなりの部分が歯科医師となって歯科医療サービスの提供を行っていることがわかった。このような状況は、歯科衛生士免許登録者の40%強しか就業していない我国の現状とは際立って異なっていると言え、歯科衛生士の業務範囲を含め、何らかの対応をはかる必要性が明らかになった。

E. 参考文献

1. 高木裕三、薬師寺仁、川本黄石、矢尾和彦、平林勝政. 歯科衛生士の教育年限と業務範囲に関する研究. 厚生労働科学研究費補助金(厚生労働科学特別研究事業)平成15年度総括研究報告書. 2004年
2. 厚生労働省 厚生労働統計—医療施設調査 2005年
3. The Council of European Dentist, Manual of dental practice. 2008.
4. 高木裕三、遠藤圭子、佐々木好幸、藤原愛子. 未就業歯科衛生士の現状とその活用に関する研究. 厚生労働科学研究費補助金(厚生労働科学特別研究事業)平成20年度総括研究報告書. 2009年

分担研究（1）報告書

歯科衛生士の就業状況に関する実態調査

分担研究者 遠藤圭子 東京医科歯科大学歯学部口腔保健学科准教授
佐々木好幸 東京医科歯科大学歯学部口腔保健教育研究センター准教授
高木裕三 東京医科歯科大学歯学部口腔保健教育研究センター教授
藤原愛子 静岡県立大学短期大学部教授

研究要旨

わが国の歯科衛生士名簿登録者の約60%が歯科衛生士として就業していない。これら未就業歯科衛生士の現状を把握する目的でアンケート調査を実施した。調査は島根県と静岡県、東京都に所在する歯科衛生士養成機関4校の同窓会の協力の下に行なわれ、2校では連絡可能で就業の届け出がされていない同窓生761名を抽出し、残りの2校では連絡可能な同窓生462名を抽出し、合計1,223名の歯科衛生士名簿登録者にアンケート用紙を送付し、回答を求めた。

有効な583名分の回答を集計・分析した結果、304名が歯科衛生士として未就業であり、その理由は「出産・育児」と「技術に自信がない」、「雇用条件が合わない」が多かった。また回答者の多くが未就業者の再就業を促すには待遇改善と生涯研修制度が必要であると考えており、歯科衛生士の業務範囲が広がれば、歯科医院の収入が増加すると考えていることが明らかになった。

研究協力者

井上真衣 東京医科歯科大学歯学部口腔保健
教育研究センター
金澤紀子 日本歯科衛生士会・会長
吉田直美 千葉県立保健医療大学・教授

ところが、平成18年の厚生労働省等の調べによると、わが国の歯科衛生士名簿登録者のうち60%弱が未就業となっており、国民のニーズの高まりに適切に対応するには、これらの未就業歯科衛生士を活用することが有効な手段の一つになりうる。しかし、それを可能とするためには、高い未就業率の背景を明らかにし、対策を講じる必要がある。

そこで、本研究では未就業歯科衛生士の現状を把握する目的で歯科衛生士養成機関の同窓会の協力を得て、歯科衛生士名簿登録者を対象に未就業である理由や再就業を促す条件、

A. 研究目的

世界で最も平均寿命が長く、少子高齢化が著しいわが国では歯科保健医療に関する国民のニーズが多様化し拡大している。良質な歯科保健医療サービスを効率的に提供していくためには、歯科医師と共に歯科保健を支えている歯科衛生士を充足することが必要である。

歯科衛生士の業務範囲などについての考えを調べる目的でアンケート用紙を送付し、回答を求める方法により調査した。

B. 研究方法

島根県1校と静岡県2校、東京都1校の歯科衛生士養成機関の同窓会の協力を得て、調査実施時に連絡可能な同窓生を対象に「歯科衛生士の就業に関する実態調査」のためのアンケート調査を実施した。調査対象には静岡県の1校と東京都の1校における連絡可能で就業の届け出がされていない同窓生761名を抽出し、残りの静岡県と島根県の2校では連絡可能な同窓生462名を抽出した。これらの抽出によって、地方と首都圏およびそれらの中間に居住する歯科衛生士名簿登録者の地域分布状態を反映した普遍性をもったものになるように配慮した。

このような方法で抽出した1,223名の歯科衛生士に対して、アンケート依頼状と調査票、返信用封筒を一括して郵送し、調査への協力を依頼するとともに、アンケート用紙への無記名での回答を求めた。

調査内容は、1) 歯科衛生士に求める資質・業務について、2) 歯科衛生士の業務範囲について、3) 勤務経験と就労条件について、4) 歯科衛生士として就業していない理由、5) 歯科衛生士として再就業を促す条件、6) 介護予防事業、7) 回答者について、などである(本報告書付録として調査票を掲載)。

回収された調査票は、明らかな誤りを削除しながらパーソナルコンピュータに入力され、

統計解析ソフトウェアJMP8.0.2日本語版(SAS institute社製)により、基本統計量の計算、単純集計、クロス集計が行われた。

(倫理面への配慮)

本研究におけるアンケート調査では、依頼状に研究の概要を説明すると共に、アンケート参加への任意性と結果の使用目的について明記すると共に、アンケートの回答には個人を同定できる情報を記載しない様式としており、倫理面での問題はない。

C. 研究結果

発送した調査票1,223通のうち、転居等で返送されたものが17件あるため、歯科衛生士に届いたと考えられる調査票は1,206通であった。回答は584件から返送されたので、回収率は48.4%であった。回収された中の1件は、自身の勤務状況についての記載がなかったため、勤務状況の回答を用いる分析では無効な調査票とし583人の回答を分析に用いた。

1. 歯科衛生士に必要と思う資質について

回答者が歯科衛生士に必要と考える資質を第1位から第5位まで選択した結果を、就業している回答者と、就業していない回答者に分けて、それぞれ図1、図2に示す。5位までのいずれかの順位で選択された割合が高いものから順に、就業者279名では

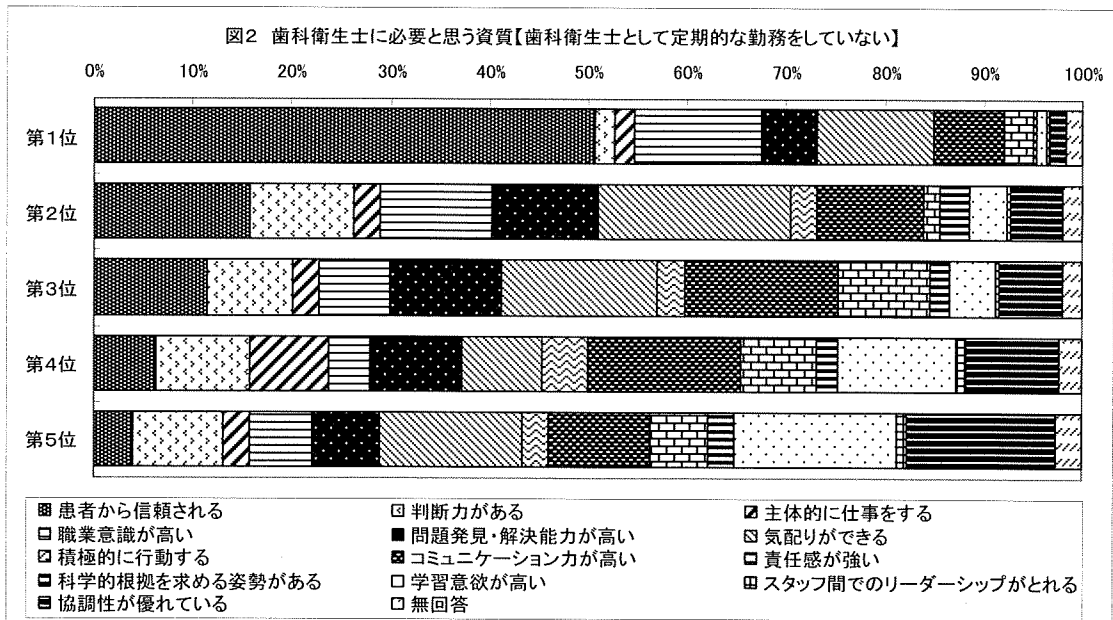
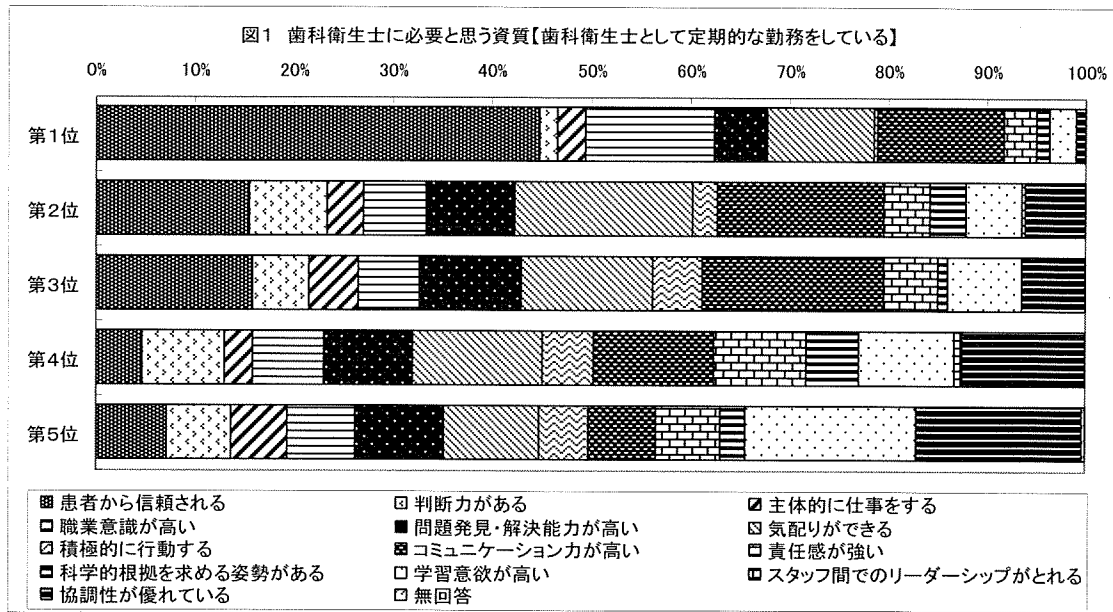
「患者から信頼される」87.8%

「コミュニケーション力が高い」67.0%

「気配りができる」64.9%

「協調性が優れている」43.0%

「問題発見・解決能力が高い」42.7%



「学習意欲が高い」 42.7%

「職業意識が高い」 39.4%

「判断力がある」 30.1%

「責任感が強い」 29.0%

「主体的に仕事をする」 20.1%

であり、未就業者304名では

「患者から信頼される」 88.2%

「気配りができる」 69.7%

「コミュニケーション力が高い」 59.2%

「問題発見・解決能力が高い」 43.8%

「職業意識が高い」 41.8%

「判断力がある」 39.8%

「協調性が優れている」 38.2%

「学習意欲が高い」 37.8%

「責任感が強い」 27.3%

「主体的に仕事をする」 17.8%

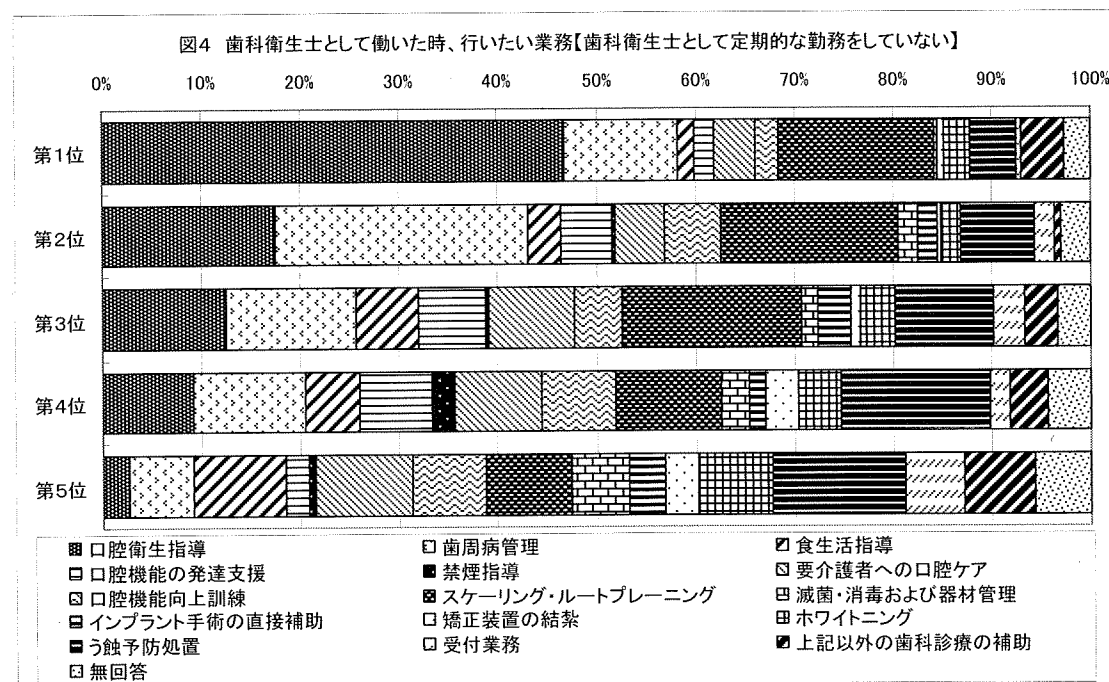
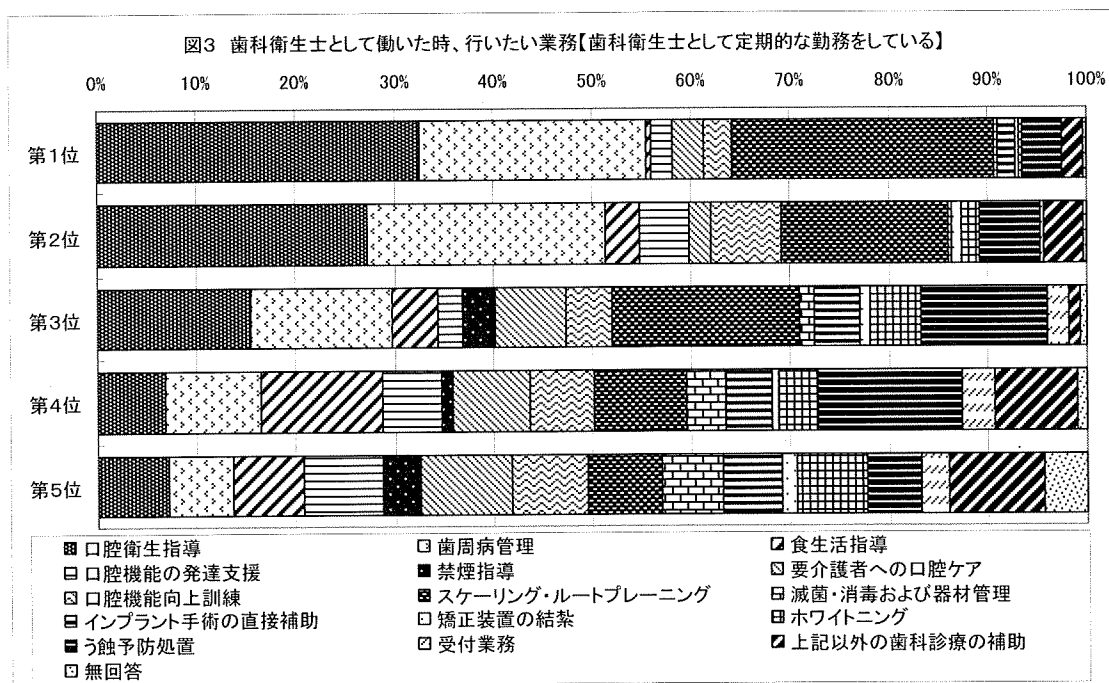
となっており、若干の順位の違いはあるものの、似たような傾向を示している。

2. 歯科衛生士として働いたとき行いたい業務

回答者が歯科衛生士として働いたとき行いたい業務を第1位から第5位まで選択した結果を、就業している回答者と、就業していない回答者に分けて、それぞれ図3、図4に示す。5

位までのいずれかの順位で選択された割合が高いものから順に、就業者279名では

- 「口腔衛生指導」 89.2%
- 「スケーリング・ルートプレーニング」 79.2%
- 「歯周病管理」 77.4%
- 「う蝕予防処置」 43.0%



「要介護者への口腔ケア」 29.7%
「口腔機能向上訓練」 28.7%
「食生活指導」 28.0%
「上記以外の歯科診療の補助」 25.1%
「口腔機能の発達支援」 23.7%
であり、未就業者304名では
「口腔衛生指導」 88.5%
「スケーリング・ルートプレーニング」 71.1%
「歯周病管理」 68.1%

「う蝕予防処置」 50.7%
「要介護者への口腔ケア」 36.5%
「口腔機能向上訓練」 28.0%
「食生活指導」 26.0%
「口腔機能の発達支援」 23.7%
「ホワイトニング」 20.1%
となっており、上位は同じ順位を示している。

3. 歯科衛生士の業務範囲について

図5 歯科衛生士は、歯科医師の直接の指導の下
でなくても予防処置ができる方が良い

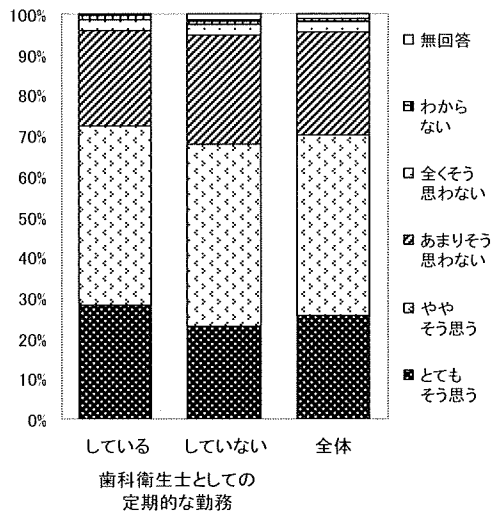


図7 未就業歯科衛生士の再就業を促すには待遇
改善が不可欠である

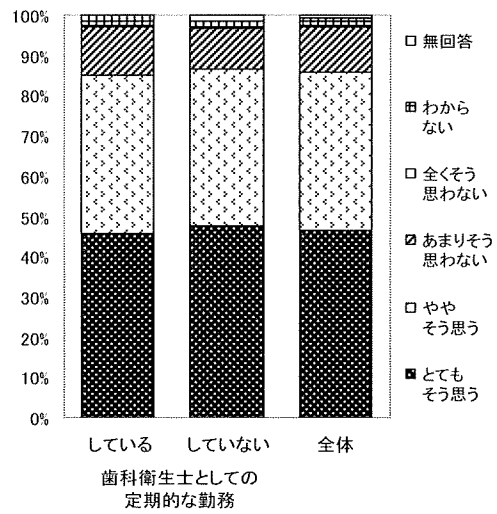


図6 歯科衛生士の業務範囲を拡大した方が良い

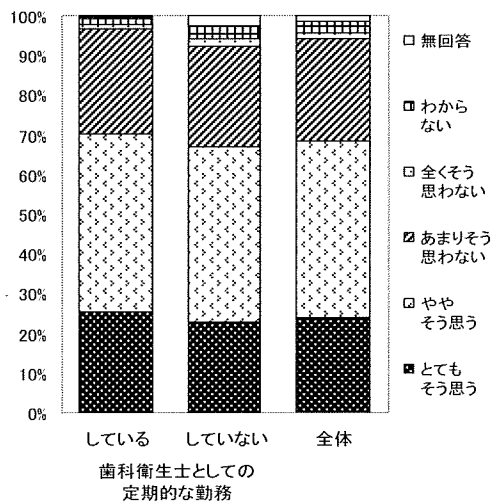


図8 未就業歯科衛生士の再就業を促すには生涯
研修制度が有効である

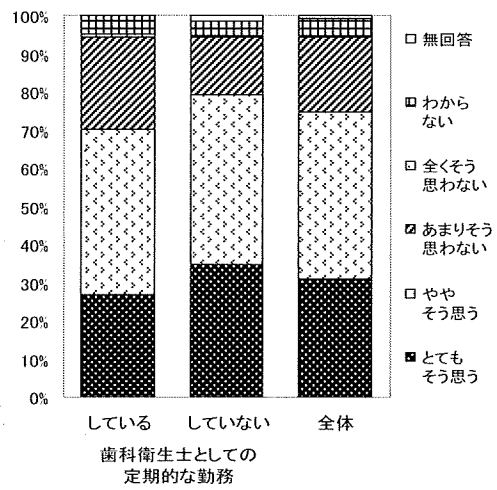


図9 歯科衛生士の業務範囲が広がれば、歯科医院の収入が増える

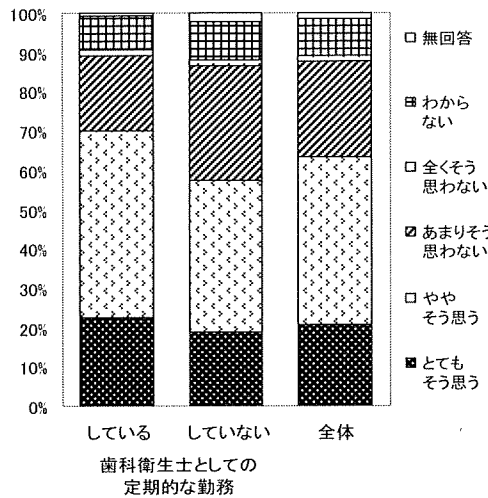


図5～図9に示すように、歯科衛生士の業務範囲について、約70%の回答者が予防処置業務について「歯科医師の直接の指導の下」でないことを望んでおり、「業務範囲を拡大した方が良い」と回答している。「業務範囲が広がると歯科医院の収入が増える」と考えている者の割合は、歯科衛生士としての定期的な勤務をしている者で69.9%、定期的な勤務をし

ていない者で57.3%で、定期的な勤務をしている者よりも若干少ない。

「未就業歯科衛生士の再就業を促すには待遇の改善が不可欠である」と回答している者の割合が80%を超えている。「未就業歯科衛生士の再就業を促すには生涯研修制度が有効である」と回答している者は未就業者では約80%で、就業者の約70%に比べて割合が若干多い。

4. 勤務時の労働条件、退職理由、未就業理由について

未就業者304名のうち、過去に歯科衛生士として定期的に勤務していた者は282名(92.8%)であった。これらの者が過去に定期的に勤務していたときの労働条件について図10に示す。また、退職した時の理由を図11に、現在歯科衛生士として働いていない理由を図12に示す。

就業時に労働条件が提示された者は80.1%

図10 定期的に勤務した職場の労働条件について

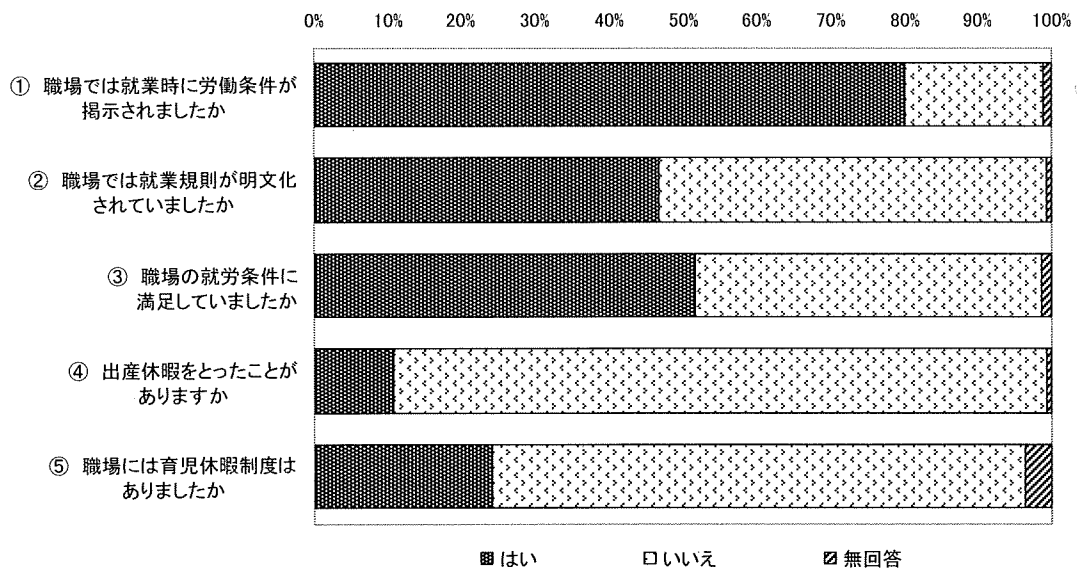


図11 退職した時の理由は何ですか(複数回答)

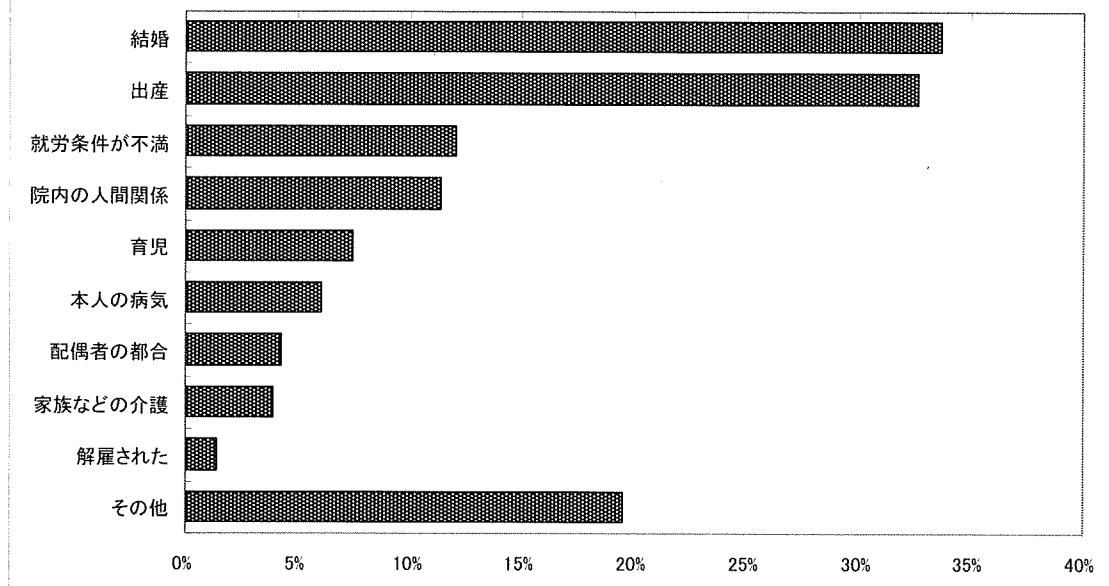
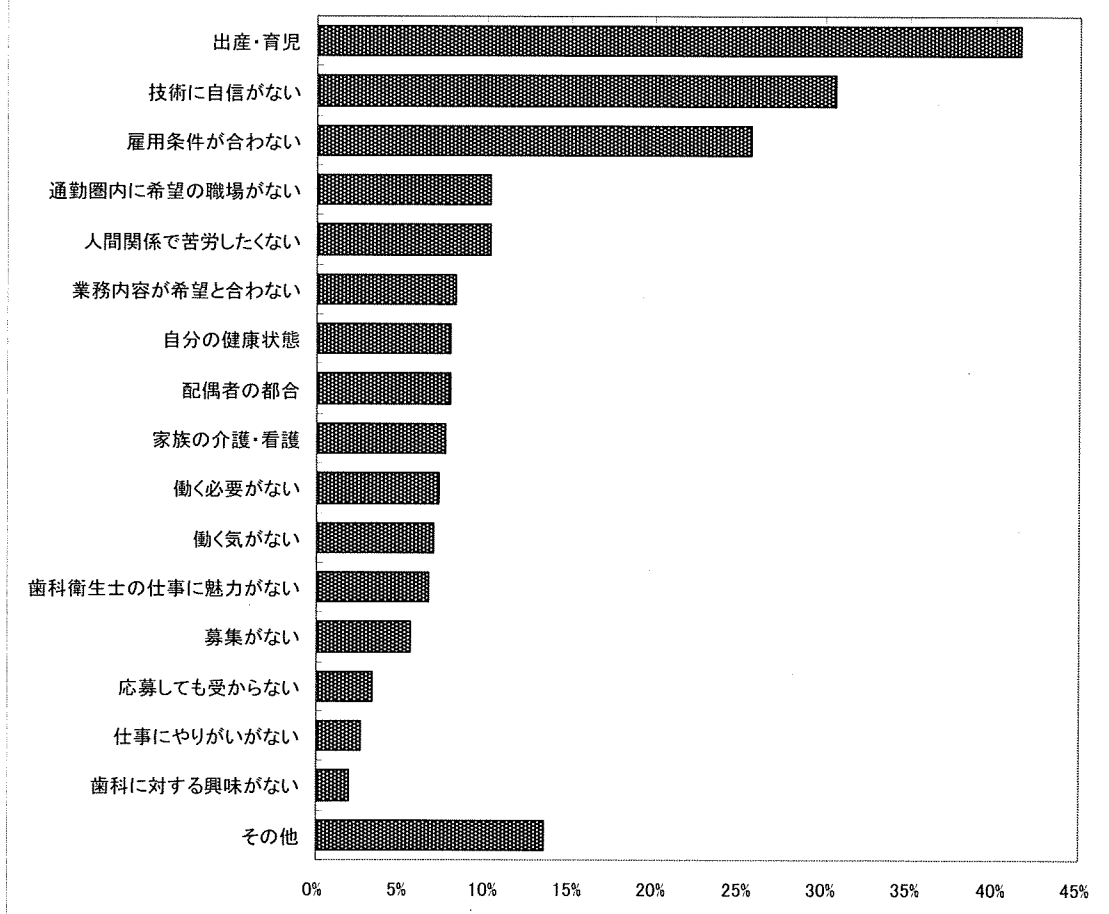


図12 現在、歯科衛生士として働いていない理由は何ですか(複数回答)



であったが、就業規則が明文化されていたと回答した者は46.8%、就労条件に満足してい

た者は51.8%、出産休暇を取ったことがある者は10.6%、職場に育児休暇制度があると回

答した者は24.1%であった。

退職の理由では、結婚（33.7%）と出産（32.6%）が大半を占め、それ以外には多い順に「就労条件が不満」の12.1%、「院内の人間関係」の11.3%、「育児」の7.4%、「本人の病気」の6.0%、「配偶者の都合」の4.3%、「家族などの介護」の3.9%、「解雇された」の1.4%であった。育児休暇制度があれば退職しないで済んだのかどうかは、本調査の結果からは判断できない。

現在、歯科衛生士として未就業の者304名の働いていない理由を図12に示す。1人あたり平均2.0項目の理由を選択しており、その内訳は多い順に、「出産・育児」の41.4%、「技術に自信がない」の30.6%、「雇用条件が合わない」の25.7%、「通勤圏内に希望の職場がない」および「人間関係で苦勞したくない」の10.2%、「業務内容が希望と合わない」の8.2%、「自分の健康状態」および「配偶者の都合」の7.9%、

「家族の介護・看護」の7.6%、「働く必要がない」の7.2%、「働く気がない」の6.9%、「歯科衛生士の仕事に魅力がない」の6.6%、「募集がない」の5.6%、「応募しても受からない」の3.3%、「仕事にやりがいがない」の2.6%、「歯科に対する興味がない」の2.0%であった。「その他」13.5%のうちの6.6%は、ケアマネージャー、薬剤師、看護師、家業の手伝い、会社員など、他職種として就労している。

5. 歯科衛生士としての就労希望

現在、歯科衛生士として未就業の304名において、常勤歯科衛生士として就労したいと思っている者は41名（13.5%）であり、非常勤歯科衛生士として就労したいと思っている者は166名（54.6%）であった。それぞれの勤務時間および給与額の希望を図13～図16に示す。また、就労したい場所の希望を図17に示す。

常勤での1週間の希望する勤務時間は、

図13 常勤での勤務時間は週何時間を希望しますか
(週あたりの時間)

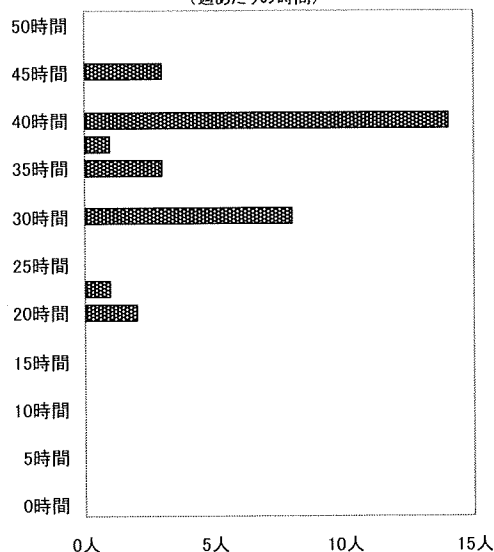
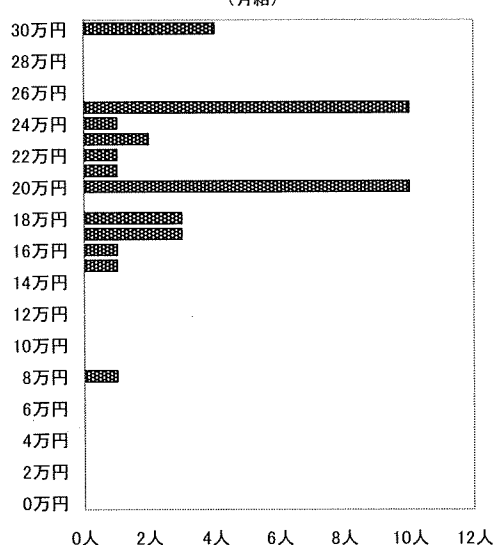
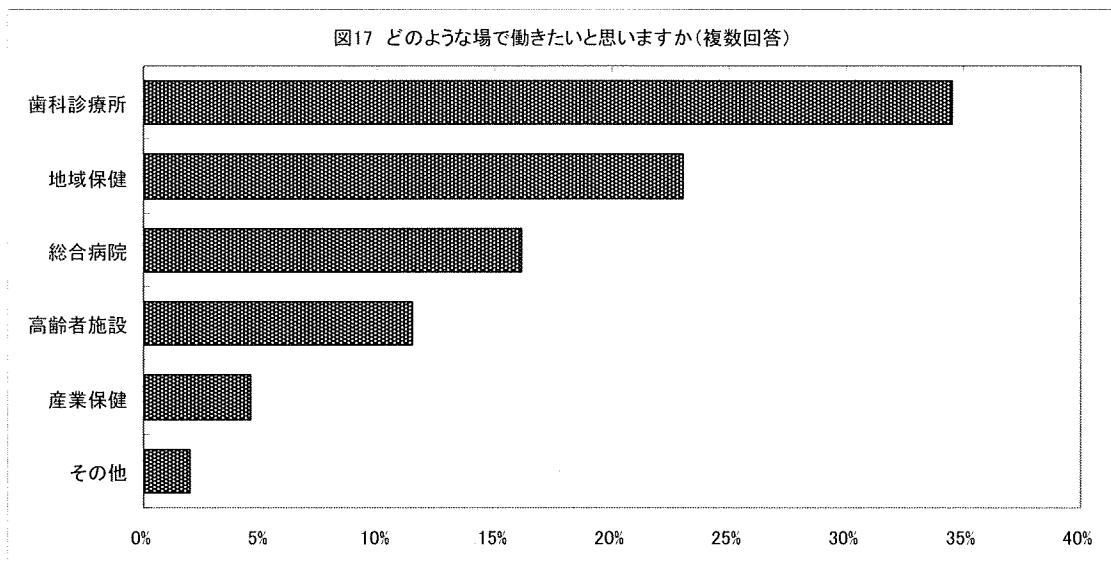
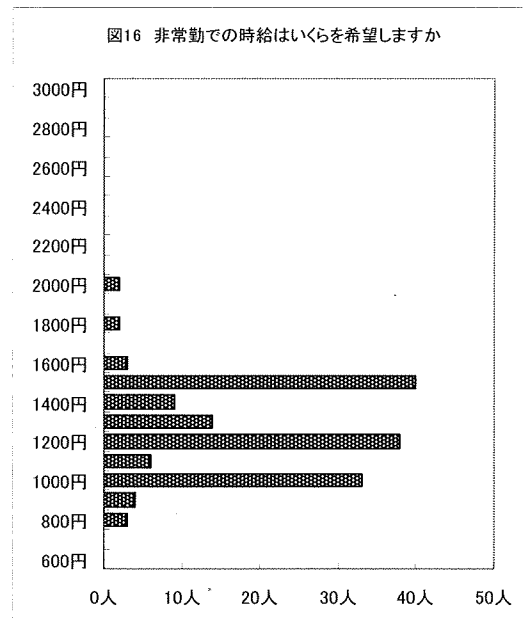
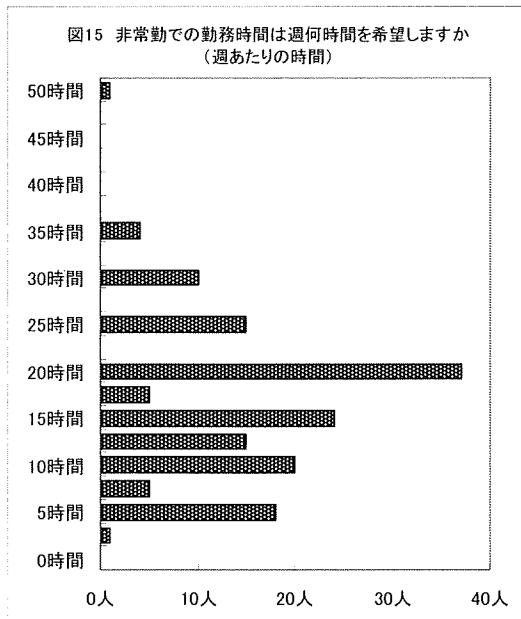


図14 常勤での基本給はいくらを希望しますか
(月給)





30時間と40時間にピークがあり、平均36時間であった。また、希望する月給は20万円と25万円にピークがあり、平均21.7万円であった。

非常勤での1週間の希望する勤務時間は、20時間にピークがあり、平均16時間であった。また、希望する時給は1,000円と1,200円、1,500円にピークがあり、平均1,258円であつ

た。

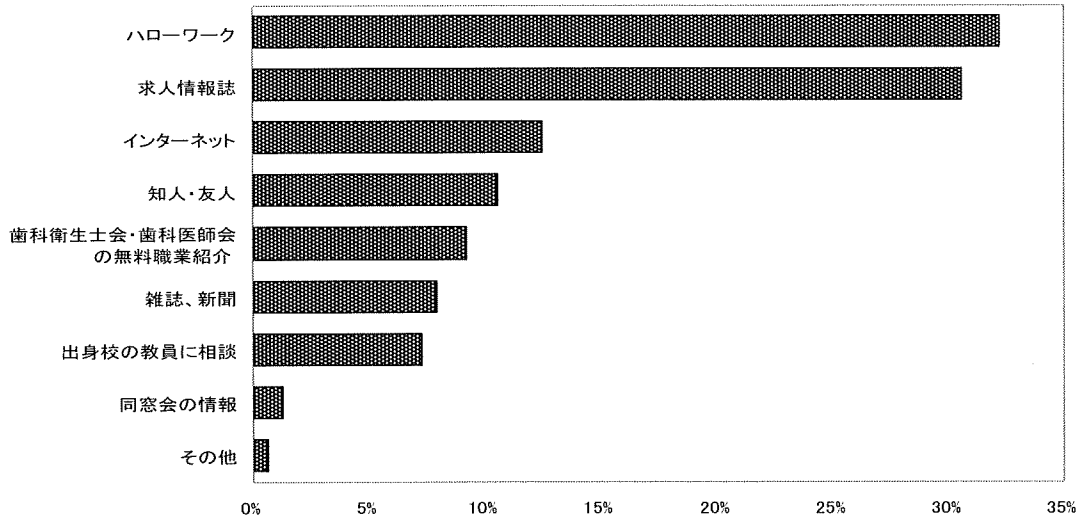
就労したい場所の希望は、多い順に「歯科診療所」の34.5%、「地域保健」の23.0%、「総合病院」の16.1%、「高齢者施設」の11.5%、「産業保健」の4.6%であった。「その他」の例として「訪問歯科」や「学校」が記載されていた。

7. 就職先の探し方

歯科衛生士として再就職する場合の就職先の探し方を図18に示す。多い順に「ハローワーク」の32.2%、「求人情報誌」の30.6%、「インターネット」の12.5%、「知人・友人」の

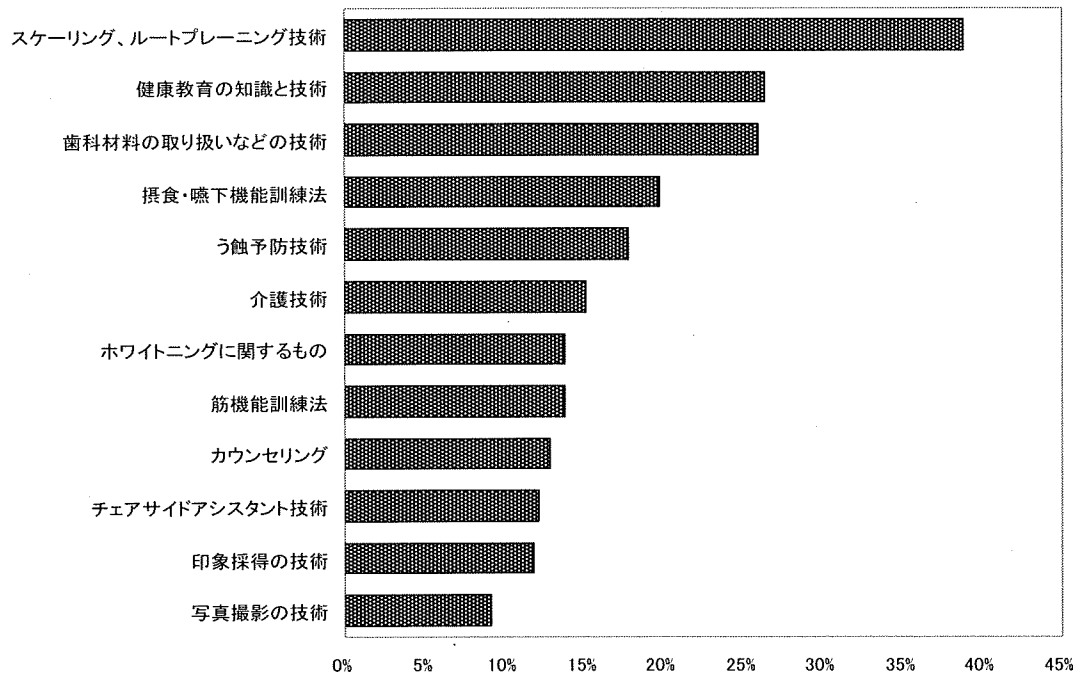
10.5%、「歯科衛生士会・歯科医師会の無料職業紹介」の9.2%、「新聞・雑誌」の7.9%、「出身校の教員に相談」の7.2%、「同窓会の情報」の1.3%であった。

図18 歯科衛生士として再就職する場合、どのように就職先を探しますか(複数回答)



8. 再就職のために希望する研修内容

図19 再就職のために、希望する研修内容は何ですか(複数回答)



再就職のために希望する研修内容は、多い順に「スケーリング、ルートプレーニング技術」の38.8%、「健康教育の知識と技術」の26.3%、「歯科材料の取り扱いなどの技術」の26.0%、「摂食・嚥下機能訓練法」の19.7%、「う蝕予防技術」の17.8%、「介護技術」の15.1%、「ホワイトニング」および「筋機能訓

練法」の13.8%、「カウンセリング」の12.8%、「チェアサイドアシスタント技術」の12.2%、「印象採得の技術」の11.8%、「写真撮影の技術」の9.2%であった。

9. 介護予防事業について

歯科衛生士として定期的な勤務をしている

図20 介護予防事業について【歯科衛生士として定期的な勤務をしている】

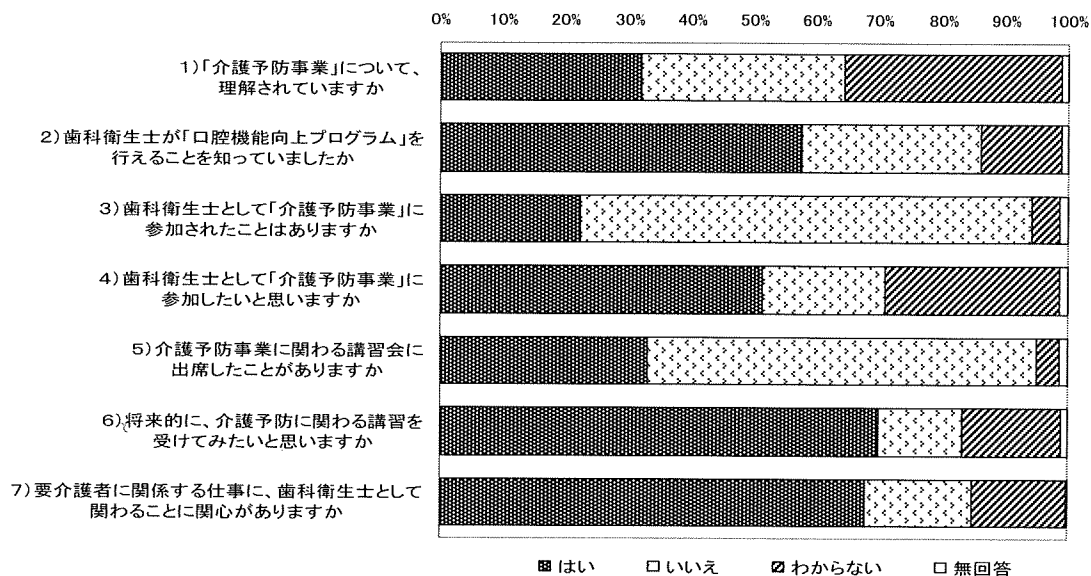
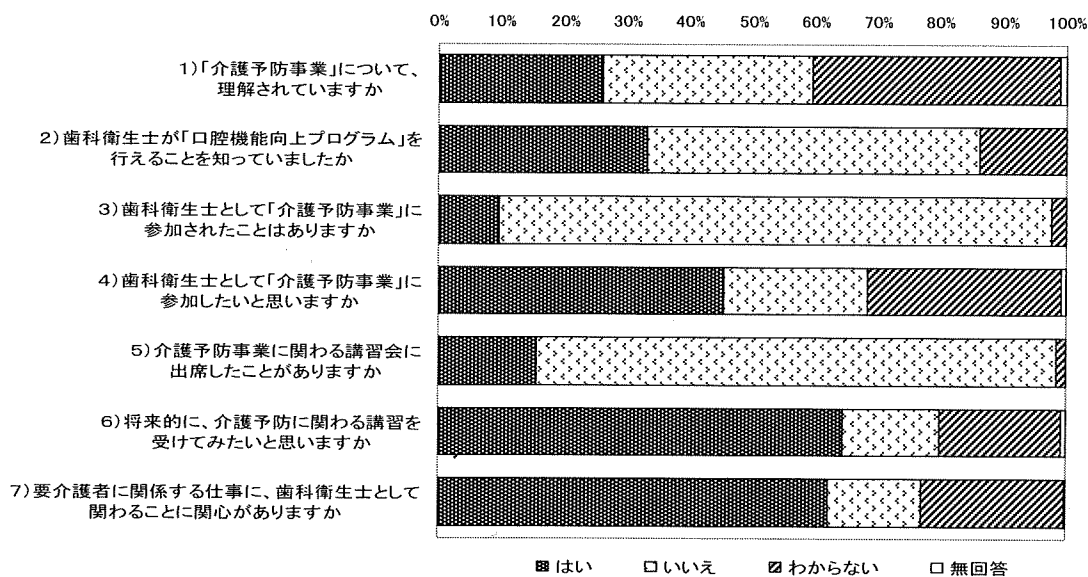


図21 介護予防事業について【歯科衛生士として定期的な勤務をしていない】



279名と、定期的な勤務をしていない304名についての、介護予防事業の理解度や参加希望などを図20、図21に示す。

歯科衛生士として定期的な勤務をしている者と、定期的な勤務をしていない者との、回答の分布に違いがあった質問項目を挙げる。

「歯科衛生士が口腔機能向上プログラムを行えることを知っている」者の割合は、定期的な勤務をしている者では57.79%、定期的な勤務をしていない者では33.2%であった。「歯科衛生士として介護予防事業に参加したことのある」者の割合は、定期的な勤務をしている者では22.2%、定期的な勤務をしていない者では9.5%であった。「介護予防事業に関わる講習会に出席したことがある」者の割合は、定期的な勤務をしている者では33.0%、定期的な勤務をしていない者では15.8%であった。

10. 回答者のプロフィール

年齢(歳)	平均値	標準偏差	中央値	最小値	最大値
定期的な勤務をしている	37.0	10.5	37.0	22.0	62.0
定期的な勤務をしていない	40.8	9.7	40.0	22.0	63.0
合計	39.0	10.2	39.0	22.0	63.0

歯科衛生士歴(年)	平均値	標準偏差	中央値	最小値	最大値
定期的な勤務をしている	16.2	10.8	15.0	0.7	43.0
定期的な勤務をしていない	19.7	10.1	19.0	1.0	43.0
合計	18.0	10.6	18.0	0.7	43.0

歯科衛生士勤務歴(通算・年)	平均値	標準偏差	中央値	最小値	最大値
定期的な勤務をしている	12.5	8.6	10.0	0.7	40.0
定期的な勤務をしていない	8.2	6.5	7.0	0.0	35.0
合計	10.3	7.9	8.0	0.0	40.0

歯科衛生士として定期的な勤務をしている者と、定期的な勤務をしていない者を比較すると、前者の平均年齢と歯科衛生士歴は後者より約3年短い、歯科衛生士としての通算勤務歴は前者の方が約3年長い。

D. 考察

現在、歯科衛生士として定期的な勤務をしていない者が92.8%が、過去に歯科衛生士として定期的な勤務をしていた経験がある。そして、これらの者が就業を中断した理由の大半は結婚や出産である。また、現在、歯科衛生士として定期的な勤務をしていない者が再就業していない理由の第1位は出産・育児であることから、未就業歯科衛生士を減らすためには、就業しながら結婚・出産・育児が可能になるような柔軟な制度や勤務形態が求められる。

再就業していない理由の第2位は「技術に自信がない」であり、第3位は「雇用条件が合わない」であり、第1位から第3位までが第4位以下より群を抜いている。したがってこのような障壁を除くために、再就業のための研修や待遇改善、柔軟な勤務形態での雇用が行われるようになれば、現在未就業の歯科衛生士の再就業に繋がると考えられる。

事実、現在、歯科衛生士として定期的な勤務をしていない者のうち、常勤歯科衛生士としての再就業を希望する者の割合が13.5%であるのに対し、非常勤歯科衛生士としての再就業を希望する者の割合は54.6%であり、4倍以上も多い。

昨年度の本研究の結果、歯科医師が歯科衛生士に求める資質は、多い順に、「患者さんから信頼される」の83.0%、「気配りができる」の66.0%、「職業意識が高い」の48.9%、「協調性が優れている」の47.8%、「責任感が強い」46.8%、「コミュニケーション力が高い」の42.7%、「主体的に仕事をする」の39.3%、「学習意欲が高い」の32.1%、「判断力がある」の24.3%、「積極的に行動する」の23.9%、「問題発見・解決能力が高い」の21.9%であった。今回の調査の歯科衛生士が自身の資質として必要と考える項目は、歯科医師が歯科衛生士に求める資質とほぼ一致していることが分かった。

また、歯科医師が歯科衛生士に求める業務は、多い順に、「口腔衛生指導」の97.5%、「スケーリング・ルートプレーニング」の89.4%、「歯周組織検査」の64.8%、「う蝕予防処置」の50.4%、「滅菌・消毒および器材管理」の44.6%、「食生活指導」の32.8%、「上記以外の歯科診療の補助」の25.0%、「要介護者への口腔ケア」の18.1%、「口腔機能の発達支援」の17.2%、「受付業務」の16.4%、「口腔機能向上訓練」の12.2%であった。今回の調査の歯科衛生士として働いたとき行いたい業務では、歯科医師が求める「受付業務」や「滅菌・消毒および

器材管理」は上位には挙がっておらず、歯科衛生士としての専門性を生かした業務を希望していると考えられ、雇用する側である歯科医師と、雇用される側の歯科衛生士の意識に差があると思われる。しかし、現在の歯科医療機関の経営状況を鑑みると、専門職としての歯科衛生士業務のみに従事する歯科衛生士以外に、受付や滅菌・消毒を行う者を雇える余裕のある歯科医療機関は限られており、歯科衛生士が非専門職でも従事可能な業務も兼務することはやむを得ないと考えられる。

常勤者の月給や非常勤者の時給について歯科衛生士が希望している額は、昨年度調査で歯科医師が支払おうと考えている額よりも若干高い。また、常勤者の勤務時間について、歯科医師は週40時間勤務を求めているのに対し、歯科衛生士では週30時間を希望している者も多い。これらのことが再就業の障壁の第3位の「雇用条件が合わない」に現れていると考えられる。

新しい制度である介護予防事業や口腔機能向上プログラムが実施されるようになり、歯科衛生士がその業務に就くことが増えつつある。現在、歯科衛生士として定期的な勤務をしていない者であっても、定期的な勤務をしている者と同程度に介護予防事業や口腔機能向上プログラムについて理解しており、講習の受講希望や事業への参加希望も多い。したがって、この事業の担い手として未就業歯科衛生士に講習・研修等を行うことは再就業を促進することになると考えられる。

再就業あるいは転職が容易になると、その

影響として退職に対する抵抗が少なくなる。
現状の「辞めたら再就業が困難である」ことが退職に対する歯止めになっているのである。
しかし、歯科衛生士が無理をして就業を続けることは歯科医師、歯科衛生士のどちらにとっても不幸なことである。理想的には、無理なく就業が継続できることと、たとえ退職したとしても再就業が容易であることが必要である。そのためには、金銭的あるいは時間的な待遇の改善、再就業のための研修の拡充、歯科衛生士の業務内容の見直しが行われることが望まれる。

E. 結論

就業歯科衛生士の退職を減らし、未就業歯科衛生士の再就業を容易にするためには、歯科衛生士の金銭的および時間的な待遇の改善、再就業のための研修、業務内容の見直しが必要

であると考えられる。

G. 研究発表

なし

H. 知的財産権の出願・登録状況

なし

参考文献

- 1) 社団法人日本歯科衛生士会：歯科衛生士の勤務実態調査報告書。社団法人日本歯科衛生士会，東京，2005年
- 2) 財団法人歯科医療研修振興財団：「財団法人 歯科医療研修振興財団 創立20周年記念誌」。財団法人歯科医療研修振興財団，東京，2008年。
- 3) 厚生労働省：厚生労働統計 医療施設調査。2005年。