

原 著

歯科衛生士専門学校生におけるキャリア・アンカーについての
アンケート調査

長 谷 川 徹 金 山 圭 一 森 永 啓 嗣 竹 内 浩 子
木 村 洋 子 北 後 光 信 澁 谷 俊 昭

A Questionnaire Survey Regarding “Career Anchors”
among Students at a Dental Hygienist College

HASEGAWA TORU, KANAYAMA KEIICHI, MORINAGA HIROTSUGU, TAKEUCHI HIROKO,
KIMURA YOUKO, KITAGO MITSUNOBU, SHIBUTANI TOSHIKI

歯科治療には、歯科医師と歯科衛生士の協働が必要である。しかし、慢性的な歯科衛生士の不足があり、その原因には離職率の高さが指摘されている。この問題の解決には、卒前教育において将来求められる歯科衛生士像を具体化させ、その実現のためのキャリア教育が重要と考える。キャリア・アンカーを知ることには、職務内容の変化や配置の転換に際して選択を迫られた場合、適切な選択を行い、組織と話し合い交渉できる効果がある。今回、キャリア・アンカーの概念を理解することや自己のキャリア・アンカーを知ることが目的にアンケート調査を行った。

2019年1月に朝日大学歯科衛生士専門学校3年生の学生78名を対象に、紙媒体でアンケート調査を実施した。フェイスシートで対象者の年齢、結婚または出産後のキャリア継続の意思の有無、就職先の決定の有無について質問した。キャリア・アンカーについては自己診断用キャリア志向質問票を用いた。

歯科衛生士になった自分が最も重視すると予想するキャリア・アンカーは何ですかの質問に対して、「生活様式」「保障・安定」への志向が強かった。キャリア・アンカー別の平均値、標準偏差 (SD) は降順に①「生活様式」5.40 (1.25), ②「保障・安定」5.27 (1.24), ③「専門・職能別能力」4.21 (1.05), ④「奉仕・社会貢献」4.08 (1.28), ⑤「自律・独立」3.86 (1.20), ⑥「純粋な挑戦」3.40 (1.08), ⑦「起業家的創造性」2.70 (1.30), ⑧「全般管理能力」2.53 (0.85) であった。

結婚または出産後のキャリア継続の意思の有無について群分けをして分析を行った。「奉仕・社会貢献」でキャリア継続意思のある群の方が無い群に比べ有意に高かった。また、調査時点での就職先決定の有無で群分けをして分析を行った結果「保障・安定」で就職先決定群の方が未決群に比べ有意に高かった。

歯科衛生士専門学校生は「生活様式」と同時に「保障・安定」を重視するという傾向がみられた。働き方やライフイベントに応じた多様なキャリアコースを選択できる歯科衛生士を念頭に、キャリア教育を行う必要がある。

キーワード：歯科衛生士, キャリア・アンカー, ワークライフ・バランス

Dental treatment necessarily entails collaboration between dentists and dental hygienists. However, there is a chronic shortage of dental hygienists, with high job turnover rates having been pointed to as the cause. Important to solving this problem, I believe, will be career education to specify and realize the ideal image of dental hygienists to be sought in the future context of undergraduate education. Knowing your career anchor has the effect of enabling you to make the appropriate choice and engage in negotiation with organizations when you are forced to make choices when changing the nature of your job or your position. For this study, I carried out a questionnaire survey regarding participants' understanding of the concept of

career anchor and their knowledge of their own career anchors.

For the question of what career anchor participants expected that they would prioritize most when they became dental hygienists, there was a strong orientation towards "lifestyle" and "security and stability." Mean values and standard deviations (SD) by career anchor, in descending order, were as follows: (1) "Life Style" 5.40 (SD 1.25) , (2) "Security / Stability" 5.27 (1.24) , (3) "Technical / Functional Competence" 4.21 (1.05) , (4) "Service / Dedication to a Cause" 4.08 (1.28) , (5) "Autonomy / Independence" 3.86 (1.20) , (6) "Pure Challenge" 3.40 (1.08) , (7) "Entrepreneurial Creativity" 2.70 (1.30) , and (8) "General Managerial Competence" 2.53 (0.85) .

I conducted a group-based analysis regarding the presence or absence of participants' intentions to continue their career after marriage or childbirth. Those who intended to continue their career scored significantly higher in terms of "Service / Dedication to a Cause" than those who did not. In addition, results of group-based analysis regarding whether or not participants had decided on a place of employment as of the time of the survey showed those who had done so scored significantly higher in terms of "Security / Stability" than those who had not.

It was found that students training to be dental hygienists tended to place an emphasis on "Life Style" at the same time as "Security / Stability". It will be necessary to carry out career education while keeping in mind dental hygienists who can choose from among a variety of career paths in accordance with life events and styles of working.

Key words : dental hygienist, career anchor, work-life balance

緒 言

歯科治療には、歯科医師と歯科衛生士の協働が必要である。しかし、慢性的な歯科衛生士の不足があり、その原因には離職率の高さが指摘されている^{1,2)}。この問題の解決には、卒前教育において将来求められる歯科衛生士像を具体化させ、その実現のためのキャリア教育が重要と考える。

キャリアをデザインする基盤には、キャリア発達の自己概念である「キャリア・アンカー」が深く関わる。「キャリア・アンカー」とは、航路から外れないように、あるいは、安全な港に停泊できるように、船が碇 (= anchor) を下ろすことになぞらえている。キャリアの選択を重ねるに従って、自分が本当にやりたいことを良く考えるための拠り所、あるいは自分自身を発見する拠り所となる概念であると説明される³⁾。

就職後にキャリア・アンカーを探すのではなく、在学中にその芽を見つけ出すことで、たどり着くアンカーの予測を立て、就職を選択できれば離職率も改善する可能性もある。

歯科衛生士専門学校生が自身のキャリア・アンカーを知ることは、職務内容の変化や配置の転換に際して選択を迫られた場合、適切な選択を行い、組織と話し合い交渉できる効果がある。今回、キャリア・アンカーの概念を理解することや自己のキャリア・アンカーを知ることを目的にアンケート調査を行った。

材料および方法

1. 調査の対象

2019年1月に朝日大学歯科衛生士専門学校3年生の学生78名を対象に、紙媒体でアンケート調査を実施した。

2. 調査の方法

無記名、自記式質問紙法を用いた。フェイスシートで対象者の年齢、結婚または出産後のキャリア継続の意思の有無、就職先の決定の有無について質問した。

キャリア・アンカーについてはエドガー・H. シャインによるキャリア・アンカーのセルフアセスメント⁴⁾の尺度を引用した。キャリア・アンカーの質問票は各アンカー5項目ずつの40項目からなる。各項目を「全然そう思わない」から「いつもそう思う」の1-6点で評価し、点数が高いほどそのキャリア・アンカーに価値を置いているとされる。

キャリア・アンカーは8つに分類される。①「専門・職能別能力」とは、特定の仕事に対する才能と高い意欲を自覚し、そこに価値をおくアンカーである。②「全般管理能力」とは、経営管理そのものに関心を持ち、責任ある地位で意思決定することに価値を置くアンカーである。③「自律・独立」とは、どんな仕事でも、自分のやり方やペースで納得できるようにすることに価値を置くアンカーである。④「保障・安定」とは、安全で確実と感じられ、将来を予測しゆったりと仕事

をすることに価値を置くアンカーである。⑤「起業家的創造性」とは、新しい事業を起こすことに価値を置くアンカーである。⑥「奉仕・社会貢献」とは、奉仕したい、救いたいという欲求から、世の中をよくすることに価値を置くアンカーである。⑦「純粋な挑戦」とは、何事にも、あるいは誰にでも打ち勝つことに価値を置くアンカーである。⑧「生活様式」とは、個人のニーズ、家族のニーズ、キャリアのニーズをうまく統合することに価値を置くアンカーである（表1）。

表1 シャインによる8つのキャリアアンカー・カテゴリー

1. 専門・職能別能力	Technical / Functional Competence
2. 全般管理能力	General Managerial Competence
3. 自律・独立	Autonomy / Independence
4. 保障・安定	Security / Stability
5. 起業家的創造性	Entrepreneurial Creativity
6. 奉仕・社会貢献	Service / Dedication to a Cause
7. 純粋な挑戦	Pure Challenge
8. 生活様式	Life Style

3. 分析方法

統計解析パッケージソフト SPSS® Base for Mac® (IBM, アメリカ) を用いた。対象者の属性に関しては単純集計を行った。結婚または出産後のキャリア継続の意思の有無、就職先の決定の有無を独立変数、キャリア・アンカー別の点数の平均値を従属変数とし t 検定を行った。統計学的有意水準は5%とした。

結 果

78名中76名から回答があり、回収率は97.4%であった。そのうち、有効回答の得られた75名を分析の対象とした。有効回答率は96.2%であった。

1. 対象者の属性

対象者の属性を表2に示す。結婚または出産後も仕事を続けたいかの問いには64名(85.3%)が「続けたい」と回答した。就職は66名(88%)が「決定している」と回答した。

2. 対象者全体のキャリア・アンカー

「生活様式」が5.40 (SD: 1.25) と最も高く、「保障・安定」、「専門・職能別能力」、「奉仕・社会貢献」、「自律・独立」、「純粋な挑戦」、「起業家的創造性」と続き、「全般管理能力」が2.53 (SD: 0.85) と最も低くなっていた（表3）。

表2 対象者の基本属性

年齢 (歳)	人数 (%)
20-29	73人 (97.3%)
30-39	1人 (1.3%)
40-49	1人 (1.3%)
結婚出産後のキャリア継続意思	
あり	64人 (85.3%)
なし	11人 (14.6%)
就職決定	
あり	66人 (88%)
なし	9人 (12%)

表3 対象者全体のキャリア・アンカー

カテゴリー	Mean (SD)
生活様式	5.40 (1.25)
保障・安定	5.27 (1.24)
専門・職能別能力	4.21 (1.05)
奉仕・社会貢献	4.08 (1.28)
自律・独立	3.86 (1.20)
純粋な挑戦	3.40 (1.08)
起業家的創造性	2.70 (1.30)
全般管理能力	2.53 (0.85)

3. キャリア継続意思別のキャリア・アンカーについて
キャリア継続意思別にみた各アンカーの平均値による降順は継続意思あり群で対象者全体と同様であった。継続意思なし群で「自律・独立」が「専門・職能別能力」、「奉仕・社会貢献」を上回っていた。群間比較では「奉仕・社会貢献」において継続意思あり群の方が、継続意思なし群に比べ有意に高かった（表4）。

4. 就職決定の有無別のキャリア・アンカーについて
就職決定の有無別にみた各アンカーの平均値による降順は決定群で対象者全体と同様であった。決定なしの群で「自律・独立」が「専門・職能別能力」、「奉仕・社会貢献」を上回っていた。群間比較では「保障・安定」において決定群の方が、決定なし群に比べ有意に高かった（表5）。

表4 キャリア継続意思別のキャリア・アンカー

	Mean (SD)	Mean (SD)	p値
	継続意思あり	継続意思なし	
生活様式	5.46 (1.31)	5.11 (0.85)	
保障・安定	5.31 (1.24)	5.07 (1.23)	
専門・職能別能力	4.28 (1.05)	3.78 (0.99)	0.011
奉仕・社会貢献	4.24 (1.26)	3.16 (1.06)	
自律・独立	3.86 (1.25)	3.93 (0.94)	
純粋な挑戦	3.47 (1.12)	2.96 (0.80)	
起業家的創造性	2.70 (1.39)	2.69 (0.48)	
全般管理能力	2.52 (0.88)	2.62 (0.66)	

表5 就職決定の有無別のキャリア・アンカー

	Mean (SD)	Mean (SD)	p値
	就職先決定群	未決定群	
生活様式	5.47 (1.27)	4.91 (1.06)	
保障・安定	5.38 (1.22)	4.49 (1.14)	0.045
専門・職能別能力	4.27 (1.08)	3.80 (0.71)	
奉仕・社会貢献	4.18 (1.29)	3.40 (1.05)	
自律・独立	3.82 (1.17)	4.24 (1.42)	
純粋な挑戦	3.40 (1.10)	3.38 (1.09)	
起業家的創造性	2.70 (1.37)	2.69 (0.53)	
全般管理能力	2.53 (0.88)	2.53 (0.60)	

考 察

キャリア・アンカーの平均値による降順は、キャリア継続意思、就職決定の有無で順位の違いはあったものの、一定の傾向を示していた。「生活様式」や「保障・安定」への志向が上位を占めたのは、仕事と余暇の両立を志向する流れ⁵⁾を汲んだ結果と考えられる。

キャリア・アンカーの芽が学生時代に既にあるとすると、就業経験がなくとも就職先を選択する際の助けになると考えられる。また、学生時代の価値観や行動特性をキャリア・アンカーの芽と考えることで、自分の適性とかけ離れた職場を選ぶことを予防できるかもしれない。

看護職の先行研究にあるように、キャリア・アンカーは少なくとも5年以上の仕事経験によって安定する⁶⁾ことが推察される。キャリア・アンカーはキャリア発達をしていくための安定性の源泉である⁷⁾ともいわれている。歯科衛生士にとってメンターの立場にある者が早期にキャリア・アンカーを見出し、適合する職務機会を提供したり、職場を継続できるように支援していくことで新卒歯科衛生士の順調なキャリア発達が期待できる。

結 論

歯科衛生士専門学校生は「生活様式」と同時に「保障・安定」を重視するという傾向がみられた。働き方やライフイベントに応じた多様なキャリアコースを選択できる歯科衛生士を念頭に、キャリア教育を行う必要がある。

利益相反 (COI)

本論文に関して、開示すべき利益相反状態はない。

文 献

- 1) 小原由紀, 古川清香, 安藤雄一, 木下淳博, 深井稜博, 恒石美登里, 大山 篤, 石田智洋, 青山 旬, 大内章嗣. 求人状況からみた歯科診療所における歯科衛生士不足に関する研究—日本歯科医師会会員を対象とした全国調査による分析—. 口腔衛生会誌. 2012; 62: 282-288.
- 2) 鈴木みのり, 田代恭子, 綾部直子, 橋下 墨, 嶋田洋徳. 歯科衛生士の転職・離職行動とストレスコーピングおよび精神的健康との関連. 臨床心理学研究. 2014; 13: 87-98.
- 3) エドガー. H. シャイン (著) 金井寿宏 (訳) キャリア・アンカー—自分の本当の価値を発見しよう—. 東京: 白桃書房; 2003: 21-55.
- 4) エドガー. H. シャイン (著) 金井寿宏, 高橋潔 (訳) キャリア・アンカー—セルフアセスメント—. 東京: 白桃書房; 2009: 1-4.
- 5) 内閣府 (編) 平成 19 年版国民生活白書. 東京: 時事画報社; 2007: 162-165.
- 6) 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—. 日本看護管理学会誌. 1999; 3: 52-59.
- 7) エドガー. H. シャイン (著) 二村敏子, 三善勝代 (訳) キャリアダイナミクス. 東京: 白桃書房; 1991: 142-169.