

人材がカギ!

歯科医院の 成長戦略

●監修

菊島 大輔
照山 裕子
戸原 玄



スタッフの求人や定着までのコツ

歯科衛生士の
採用、
どうしてる？

目次

第1章 歯科衛生士の採用が困難な時代に 院長が取り組むべきこと (鈴木 順)

- ① はじめに 2
- ② 歯科医院の収益モデルの変遷 2
- ③ 歯科衛生士が多く在籍する歯科医院とは 4
- ④ 歯科衛生士が活躍する歯科医院づくり 16
- ⑤ 職場問題の解決 19
- ⑥ 適正な人件費と利益について 24
- ⑦ 歯科衛生士のホンネをもとに変革する必要性 30

第2章 知ってほしい、私たちが働きたいと思う歯科医院 (鯉江夏美)

- ① 学生、新卒者、既卒者の心理的変化の傾向 35
- ② なんとなく歯科衛生士 46
- ③ 今どきの歯科衛生士 48
- ④ 募集と定着 49
- ⑤ 私たちが働きたい歯科医院 55

第3章 求職者に選ばれる歯科医院とは (織田豊久)

- ① 求人のポイント 58
- ② 採用のポイント 63
- ③ まとめ 69

第4章 歯科衛生士のホンネ

Case 1 歯科衛生士と私 (菊池晴香)

- ① 自己紹介 72
- ② 退職を考えたエピソード 72
- ③ 現在の勤務 76
- ④ 今後の展望 78

Case 2 仕事に幸せを感じる私 (西田和美)

- ① 自己紹介 79
- ② 退職を考えたエピソード 80
- ③ 現在の勤務 82
- ④ 今後の展望 85

第5章 これからの歯科医院と歯科衛生士の働き方

(森豊理英子)

- ① 超高齢社会と今後の歯科医院へのニーズ 88
- ② 疾患の基礎知識 88
- ③ 今回の症例で用いた評価法や口腔管理 95
- ④ オンライン診療 97
- ⑤ 症 例 98
- ⑥ まとめ 103

第6章 トリートメントコーディネーター[®]育成の立場から

(照山裕子)

- ① はじめに 106
- ② 院内ルールを明確に 107
- ③ 医療の本質とコミュニケーション 108
- ④ 女性が過ごしやすい職場づくり 109

コミュニケーション，それぞれにおいて行う目的や意味を理解していることが重要となります。

繰り返しになりますが，複数の歯科衛生士が在籍し，長きに渡って勤務している歯科医院では「共通の目的」「貢献意欲」「コミュニケーション」の組織成立3要素を十分に満たしていることが多いように感じています。古くから語られている理論ですが，現在でも組織論の基礎として学ばれていることです。それぞれのワードの意味を考えてぜひ自院に当てはめてみてください。ここまでは組織の健全な状態をみてきましたが，人がいれば個人間のコンフリクト（衝突・対立）はどうしても生じてしまいます。次に組織的な問題の解決について歯科医院の取り組みを紹介します。

☑ **ポイント**

歯科医院満足度に関する重要と思われる項目とその解決策

- | | | |
|--------------|---|----------------------|
| ① 人間関係 | → | 理念採用・1on1ミーティング・情報共有 |
| ② 院長の性格・特性 | → | 意識改革 |
| ③ 給与 | → | 人事評価制度 |
| ④ 業務負荷(成長障害) | → | 有休取得可能な余裕をもった人員配置 |
| ⑤ 理念 | → | 理念の作成と伝達 |

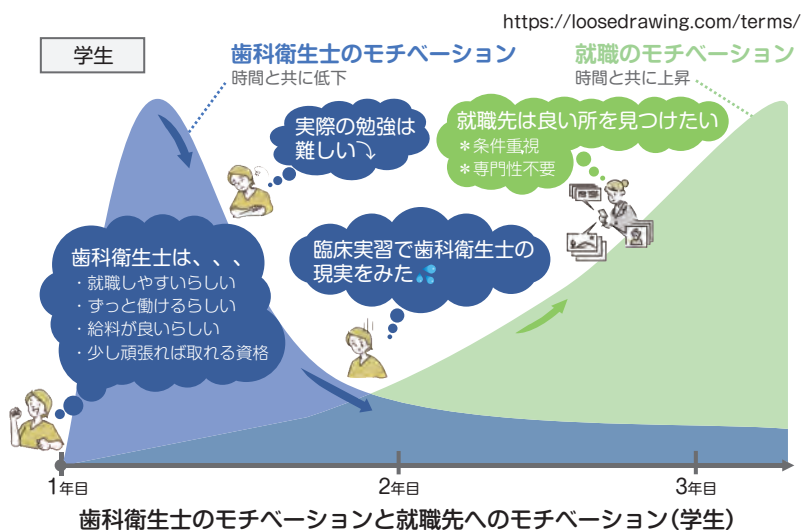
5 職場問題の解決

経営学の組織論からみると，組織内のトラブル，つまりコンフリクトしている状態には垂直的なコンフリクトと水平的なコンフリクトが存在します。垂直的なコンフリクトとは上司と部下の関係での異なるレイヤー間での衝突で，水平的なコンフリクトは同じレイヤー間での衝突になり，コンフリクト解消モデルが示されています。今回は水平的なコン

① 学生，新卒者，既卒者の心理的变化の傾向

歯科衛生士になり，キャリアを積み重ねていく過程において，心理面ではどのような変化があり，就職先へのモチベーションはどのように変化していくのかをまとめました。

1) 学生…歯科衛生士養成学校に在学中の3年間



現在の歯科衛生士養成学校で学生募集の際の決まり文句としては、

- ①就職しやすい
- ②給料が良い
- ③医療系国家資格なのでずっと働ける

上記3点はどの歯科衛生士養成学校でもよくいわれていることです。学生たちの志望動機としてもこれらについて受験する子は多いです。歯

生士として邁進することができたと教えてくれました。私のような、時々現れていろいろ聞いてくれる謎の人物の方が本音をいいやすかったそうです。うまくフォローアップしながら院長との橋渡しをして、ついでに歯科衛生士業務のシステム化の整備や練習に付き合うこともコンサルタントが行う仕事です。1つの歯科医院だと、自分たちだけの考えで凝り固まってしまいがちです。自身の医院の募集と定着の良い循環を生むためにどうすれば良いのか悩んでいる院長がいらっしゃれば、思い切って第三者を頼ることや、意見を聞くことは意外に良いのかもしれない。

5 私たちが働きたい歯科医院

本書の執筆をさせて頂くにあたり、歯科衛生士仲間や教え子たちに質問をしてみました。返答の内容は以下の通りです。

Q. 院長に求めること

- A. ・スタッフとコミュニケーションをとってほしい
 ・嘘偽りがなく、誠実であってほしい
 ・時間を守ってほしい
 ・機嫌でということや、行動を変えないでほしい

Q. 今まで退職した理由は何ですか

- A. ・業務に追われ、疲弊した状態が続いたため
 ・雇用条件と実際に相違があったため
 ・人としての尊厳を持って働けないと思ったため
 ・医院の方針が自分と合わないと思ったため

多くの回答がありましたが、皆さん同じような回答でした。ということは、同じような境遇や悲しい思いをした歯科衛生士が多いということです。毎年6,000～7,000名の歯科衛生士が国家試験に合格していま