## 東京医科歯科大学歯学部附属病院　歯科衛生保健部

# 口腔ケアのプロとしての誇りをもち、胸を張って働く歯科衛生士を育てたい

東京医科歯科大学歯学部附属病院
歯科衛生保健部

毎日約1,800人の患者が訪れる東京医科歯科大学歯学部附属病院。27の診療科・専門外来があり、口腔内や顔面にがんの切除や口唇裂口蓋裂などによる欠損のある方を対象とした顎義歯外来などの特殊外来も設けられている。ここで今、32名のデンタルハイジニストが口腔ケアに携わっている。

明るい人柄でスタッフたちから親しまれている足達淑子部長

毎年、就職希望者が殺到する東京医科歯科大学歯学部附属病院 歯科衛生保健部。難関を突破して入職するデンタルハイジニストたちの目は何年経ってもキラキラと輝き続けている。今に決して満足することなく、常に前進しつづける同部のデンタルハイジニストたち。彼女たちが異口同音に「楽しい」と話す職場はどんなところなのだろうか。その魅力を探ってみた。

### プリセプター制度で新人教育。エルダーがプリセプターをサポート

東京医科歯科大学歯学部附属病院 歯科衛生士室が“部”に昇格したのは2009（平成21）年４月。部の発足当初よりずっと歯科医師ではなく歯科衛生士が部長を務めている。これは全国でも珍しい。それだけ同病院の歯科衛生士への信頼が厚いのだろう。現在、同部に所属するのは32名。彼女たちの出身校を見てみると、同大学歯学部だけでなく他大学や一般歯科衛生士養成校などさまざまである。また、新人として入職するスタッフは新卒ばかりでなく、クリニックからの転職者がいたりとさまざまだ。「いろいろな学校の卒業生や多くの経験を積んだ歯科衛生士が集まることで、私たちにないものを得ることができます。それが組織としての成長につながると考えています」と語るのは同部部長の足達淑子さんだ。

足達さんは部長に就任した際、「人材育成」を目標の一つに掲げた。「組織がいくら立派でも、良い人材がいなければ動きません。人はまさしく宝」と足達さんは述べ、「口腔ケアのプロとしての誇りを持ち、胸を張って働く歯科衛生士を育成したい」と強調する。

同部に入職すると、座学を含めたオリエンテーションを１週間みっちり受ける。その後、同部が導入している「プリセプター制度」のもとで歯科衛生士としての業務を身に付けていく。プリセプター制度とは、プリセプター（先輩）がプリセプティ（新人）をマンツーマンで教育・指導するシステムのことで、同部では２～３年目の若いスタッフがプリセプターとなって新人教育に当たる。今年初めてプリセプターとなった森下琴以さんは入職３年目。森下さんの部署に新人２名が入ったので、個人差が出ないようにと森下さんは新人２名のプリセプターになった。「２人の新人を担当するので最初は不安がいっぱいでした」と話す森下さんには、強力なサポーターがいる。プリセプターに教え方を指導したり、悩みの相談に乗ったりするエルダーだ。森下さんのエルダーは宮本洋子さんで入職10年以上のベテランだ。

今年２名の新人のプリセプターとなった森下琴以さんは同大学の卒業生。実習でお世話になった先輩方に憧れて入職を希望

プリセプターの森下さんを先輩としてサポートする宮本洋子さん。クリニック勤務の後、当病院へ入職

「どういうふうに話すと新人が理解できるか悩んでいると、エルダーさんが『こういうふうに伝えたほうがいいわよ』と具体的にアドバイスしてくださるのでとても助かっています」と森下さん。一方、宮本さんは、「私自身、プリセプターになったときとても不安でしたが、エルダーさんがいてくださったのでなんとかやり遂げられました。先輩にしていただいたことを今、後輩にしているだけのこと」と話す。先輩が後輩の面倒を見るという流れが自然に行われているのだ。

また、同部では、大学病院の中で歯科衛生士という職種を活用して有効に貢献していくために、業務委員会、教育委員会、総務委員会の３つの委員会をつくっている。それぞれの委員会にはワーキンググループ（以下、WG）があり、歯科衛生士は必ず何らかのWGに所属する。WGの議長を務めるのは若いスタッフだ。その狙いを足達さんは「リーダーとしての素養を育成するため」と話す。

先輩が後輩に指導やアドバイスをすることは、歯科衛生保健部では普段から行われている

現場ではピンと張り詰めた緊張感が漂う

### 写真付きの詳細なマニュアルで業務の標準化と質を担保

部への昇格を機にスタッフ全員で取り組み始めたことがある。マニュアルの作成だ。毎年更新しており、日本医療機能評価において高い評価を受けている。例えば、ワークテーブルの清拭は、「丁寧に拭く」といった簡単な説明ではなく、「右端から左端へ」と写真入りでその方法が細かく解説されている。口腔ケア時の注意事項、手術室での器具のセットの仕方、インシデントの対応、ゴミ捨ての方法の項目まである。これを見ながら行えば、入職１日目の新人でも間違うことはまずない。

「ここまで細かくマニュアル化する必要があるのかと思うかもしれませんが、新人にとっては何もかもがどうすればよいのか戸惑うものです。かといって一つひとつ先輩に聞くのは気が引けるかもしれません。また、新人に教える際にプリセプターによって表現や言い方が異なると、伝えられる内容に微妙な差が出てくる可能性があります。しかし、マニュア

写真が多数掲載され、誰が見ても理解しやすいマニュアル。毎年更新して新しい情報を加えている

ルがあることで新人の戸惑いは解消できるでしょうし、誰がプリセプターになろうとも同じ内容を新人に伝えることができます。マニュアルは業務の高度な標準化や質の担保につながります」と足達さんは話し、こう付け加える。「マニュアルの作成自体が自分たちの業務の見直しにもなりました。それまで当たり前に行っていたことが無駄な作業であることに気付くなど、多くの学びを得られました」。

マニュアルはオリエンテーションの際に新人一人ひとりに渡される。業務の中でちょっと不安に思ったとき、迷ったときなどにいつでも活用できるように、との思いからだ。

医療器具がそろっているかをチェック。この手順ももちろんマニュアルに記載されている

ブルーからピンクのユニフォームに変わり、院内が明るくなったと患者さんや歯科医師から好評だ

## 活発な研修会や学会発表会。認定資格の取得者も増加

同部では、歯科衛生士としての技術や知識を伸ばすためのさまざまな研修会を開いている。多くは自主参加で業務終了後の開催となるが、毎回ほとんどのスタッフが参加するという。今期のテーマは地域包括ケアシステムで、訪問薬剤管理を行っている薬剤師を外部から講師に招くなどして知識を深めている。

同病院には27の診療科・専門外来があり、歯科衛生士職員は原則３年をめどにローテーションを行うため、幅広い知識や技術を身に付けていくことができる。その中で特に興味を持った分野の認定歯科衛生士の資格を取得するスタッフも多い。日本歯科衛生士学会や日本歯周病学会、日本障害者歯科学会など歯学関係団体主催の資格だけでなく、介護系のケアマネジャー（介護支援専門員）の資格を取得した人もいる。また、学会などでの研究発表も積極的だ。

「私たちのほうから資格を取得しなさい、研究発表を行いなさいとは言いません。本人の意思、自主性に任せています。ただし本人が取得したい、発表したいと言えばバックアップします」。

足達さんがこう話すには理由がある。女性の場合、結婚、出産、育児といったさまざまなライフステージがあり、人によっては認定取得のために時間を割くことが難しいステージに立つこともある。「子育ての時期に子育てに集中したいという女性もいるでしょう。それもまた私たちは応援したい。駆け足で進む人もいれば、一歩ずつ踏み出していく人もいます。その人なりのリズムでやりたいことを頑張ればよいのです。それができるように、私たちは環境を整えることが大切だと思っています」と足達さんは温かな口調で語る。

実際、産休制度や育休制度を利用していったん職場から離れ、産休育休が終わり復職したのちに資格取得を目指すスタッフもいる。各人のライフプランの中でキャリアアップを目指せる職場は働く女性にとって大きな魅力だ。

こうした土壌を持つことから、2017年6月、同大学歯学部と歯学部附属病院は厚生労働省の「歯科衛生士に対する離職防止・復職支援等の推進施策事業」の実施団体に指定された。「今年は、当部スタッフ全員が一致団結してその事業に取り組みます。部内の歯科衛生士育成にとどまらず離職防止や復職支援に取り組むことで、社会に貢献していきたいです」と足達さんは意気込む。

さまざまな研修会が開かれている。写真はインシデント分析（RCA）研修会とテーマ別研修会の様子。皆の熱気が伝わってくるようだ

## 今後は院内から院外へのチーム医療を推進したい

同部では、院外活動にも積極的だ。都内特別支援学校歯科保健指導は歯科衛生室時代から約20年間続けている。特別支援学校の養護教諭や学校歯科医師と連携をとり、歯科健診、保健指導にとどまらず、咀嚼などの機能にも目を向けた摂食嚥下指導の健康教育活動を行うというもの。また、外部からの実習生受け入れにも取り組んでいる。矯正歯科外来やスペシャルケア外来、顎義歯外来などで実習担当が対応している。

人材育成が順調に進む今、今後はどのようなことに力を入れていきたいと考えているのだろうか。足達さんは「チーム医療の推進」と強調する。同大学医学部附属病院と同大学歯学部附属病院では数年前から連携をとり、歯科衛生士が医学部附属病院に出向いて患者さんの口腔ケアを行ったり、医学部附属病院の患者さんが歯学部附属病院で歯科治療を受けたりしている。「今、当病院へ通院されている患者さんが高齢になり通院が難しくなったら、地域の歯科医院にお願いすることになります。それがスムーズにいくように、地域の歯科医院との連携を組めればいいなと思っています」と足達さん。

取材の最後に職員採用のポイントを伺ってみた。「当部の一番の強みは団結力ですから、周りの人となじんでいけるかが重要です。医療人としての自己研鑽は大切です。自ら学ぶ姿勢のある人材を求めます。もちろん技術や知識は私たちもしっかり伝授していきます」と明るい返事が返ってきた。

外来での診療介助。デンタルハイジニストには細やかな配慮が求められる

〈上〉ベッドサイドの口腔ケアなど診療室以外での活動では、協力体制は特に重要なポイントになる

〈左〉患者さんに常に笑顔で接するスタッフたち。患者さんに寄り添ったケアが実践されている

学会発表前には、必ず予演を行う。万全の準備を行って学会発表に臨む

第57回秋季歯周病学会学術大会での発表が認められ、ベストハイジニスト賞を受賞した齊藤成未さん。