

【抄録】

歯科のトレンドに流されない予防歯科づくり

— 予防型歯科医院で育む“エンゲージメント” —

予防型歯科医院の現場では、日々こんな声が聞こえてきます。

「主体的に動いてくれない」

「教えても育たない」

一方で、若手の歯科衛生士からは

「言葉や態度がきつく感じる」

「求められているレベルに追いつけない」

といった声も少なくありません。

同じ職場で起きている出来事でも、立場が変わると見え方は異なります。この“すれ違い”

こそが、チームづくりを難しくしている要因の一つです。

歯科業界では衛生士不足と流動化が深刻です。チームを機能させようと、人事評価制度、

経営コンサル等、大企業の仕組みを無作為に取り入れてしまうケースがあります。しかし

中小規模の組織では、かえって現場との距離が生まれてしまう実態も多数生じています。

これからの歯科医院には、「能力の高い戦力を求めること」以上に、今いるメンバーが安心して力を発揮し続けられる環境をつくることが求められています。その鍵となるのが「エンゲージメント」です。エンゲージメントとは、待遇などの表面上の満足度とは別に、「ここで働きたい」「このチームで役に立ちたい」と感じられる状態のことです。

予防型歯科において、歯科衛生士は単なる処置の担い手ではありません。患者さんの行動を変え、デンタルIQを高め、人生に長く関わっていく存在です。

このような意識が院内の仲間にも向けられることで、チームの力は自然と高まっていきます。

本セミナーでは、チームビルディングの鍵となるエンゲージメントについて解説します。

「人に知識や技術を与えること」としてではなく、「関係性と組織の土台を整えること」として捉え直します。

チームビルディングがうまくいかないとき、問題の本質は「人の力」ではなく、「関係性の設計」にあります。先輩歯科医師、衛生士の悩みの本質は、若手の力が育たないことではなく、若手が自発的に興味をもつ関係性が構築できていないことにあるかもしれません。若手の悩みは、意欲がないことではなく、意欲を良い方向に導いてくれる関係性がないことにあるのかもしれません。

若手が自発的にやりがいを感じ、力を発揮したいと取り組む姿は、先輩や歯科医院にとって頼もしくあります。指導者としての自己肯定感が高くなります。患者さんの行動が変わった時と同じで、双方の関係が深く構築されている状態です。先輩は単なる教育者ではなく、安心と信頼と尊敬の対象になります。その連鎖により、医院が自走しながら多くの患者さんに高い価値を提供することが文化ができます。このような循環を構築するためのきっかけを持ち帰っていただくことが目的です。

強く安定したチームをつくるための「教育×○」、この○を一緒にお考えいただく機会を提供いたします。

講師の冨田は、大小さまざまな規模・業種における組織開発の経験をもとに、小さな組織だからこそ実現できるチームづくりの構造を整理します。

宇野は、外資系企業での人材育成の経験を持つ歯科医師として、予防歯科の現場で実践できる教育や関わり方を具体例としてお伝えします。