

育て方で、  
未来は変わる！  
辞めずに『戦力』になる  
新人育成プランのご案内



# 新人歯科衛生士 育成プラン

こんな問題ありませんか？

- 1 新人が辞めてしまう
- 2 育成が難しい
- 3 教育係が属人化している

1年目の「不安・孤立」を防ぎ、教育の“軸”をつくります

年間12回のプログラム

## 第1クール



社会人・医療人の基礎

## 第2クール



仕事への向き合い方

## 第3クール



やりがい・専門職意識

## 第4クール



振り返りと次年度への接続

## 本プログラムが歯科医院にもたらす4つの価値

- 教育の「属人化」を解消し、標準化へ  
「誰が教えるか」によるバラツキをなくし、どの新人も一定の基準（社会人マインド・マナー）を習得できる教育の軸を構築します。
- 先輩スタッフの教育負担を大幅に軽減  
現場でのOJTと切り離れた「Off-JT（座学）」を外部へ任せすることで、指導役のスタッフが本来の業務に集中でき、現場の疲弊を防ぎます。
- 「自分で考えて動く」自律型スタッフの育成  
単なる技術習得ではなく、仕事の「意味」や「患者への価値」を学ぶため、指示待ちではないプロ意識を持った戦力へと成長します。
- 離職を防ぎ、採用に強い医院へ  
1年目の不安や孤立を解消し定着率を高めるとともに、「教育体制が整っている医院」として求人時の大きな武器になります。



**新人歯科衛生士向け Off-JT 年間 12 回プログラム**

## 【このプログラムの効果】

- 新人の不安・孤立・離職リスクを下げる    ○「なぜこの仕事をするのか」が言語化できる  
 ○診療所全体の教育の“軸”ができる        ○2・3年目育成へ自然につながる

各クール	①~②	内容
【第1クール】 社会人・医療人の基礎	①社会人1年目の基本と心構え	・報連相・時間管理・約束の守り方 ・「指示待ち」から「考えて動く」の意識転換 ・医療人としての責任
	②歯科診療所で求められるマナーと接遇の基本	・医療接遇の考え方 ・患者対応の基本(第1印象・言葉遣い・態度) ・クレームの芽を防ぐ行動
	③チーム医療と歯科衛生士の役割	・歯科医師・DA・受付との役割の違い ・歯科衛生士にしかできない仕事 ・チームの中で信頼される人の特徴
【第2クール】 仕事への向き合い方と自己理解	④仕事がうまくいく人の考え方 (成長マインド)	・失敗の捉え方 ・注意・指導をどう成長につなげるか ・比較ではなく「昨日の自分」と比べる
	⑤コミュニケーション基礎 (患者・スタッフ)	・聞く力・伝える力 ・先輩との関係づくり ・患者との信頼関係の第一歩
	⑥歯科衛生士としてのキャリアを考える	・歯科衛生士の多様なキャリア ・1年目・3年目・5年目の姿 ・自分はどんな歯科衛生士になりたいか
【第3クール】 やりがい・専門職意識の醸成	⑦歯科衛生士の仕事が患者に与える価値	・予防歯科の意義 ・DH介入で変わる患者の人生 ・成功事例の共有
	⑧患者理解と信頼関係づくり	・患者心理(不安・恐怖・無関心) ・高齢者・小児・働く世代の特徴 ・患者満足度を高める関わり方
	⑨プロフェッショナルとしての責任と誇り	・専門職とは何か ・知識・技術・態度の三位一体 ・自分の仕事に誇りを持つということ
【第4クール】 振り返りと次年度への接続	⑩1年間の振り返りと自己評価	・できるようになったこと ・まだ課題なこと ・自分の成長の可視化
	⑪2年目に求められる歯科衛生士像	・2年目の役割・期待 ・自立と責任の範囲 ・後輩ができた時の意識
	⑫私が目指す歯科衛生士宣言	