

Medical Practice News

● メディカル・プラクティス・ニュース

災害対策 BCP策定の第一歩「事業継続力強化計画」認定制度

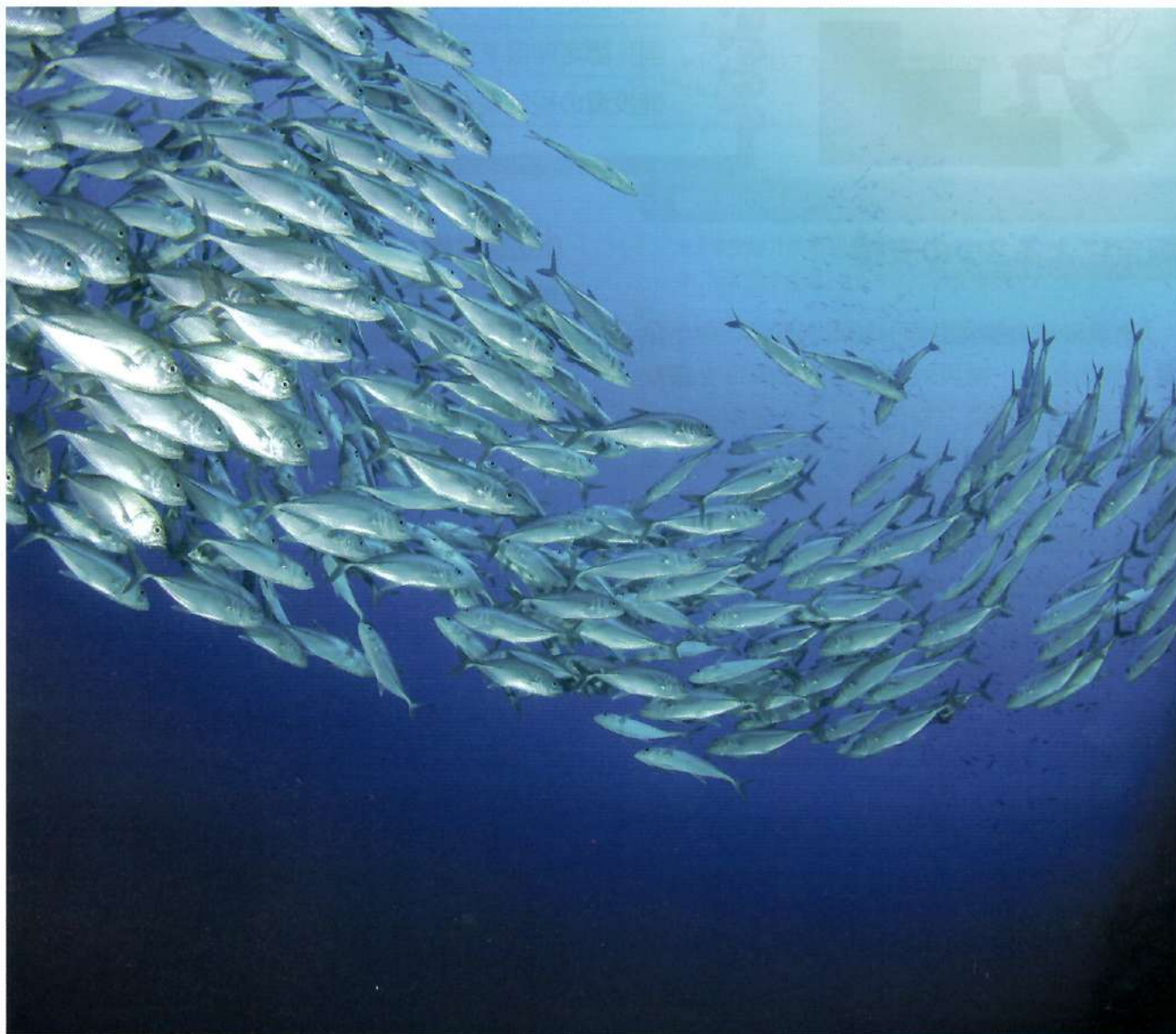
歯科医院経営 人を育てる職場は強くなる ― 歯科衛生士教育を経営戦略に ―

会計・税務 クリニックの“数字”を読み解く①「収入分析」で根拠ある対策へ

コラム 氷の音はなぜ涼しい？

7

2026
July



【アジの群れ】

外敵から身を守るため、1つの大きな生き物のように旋回し移動するアジの群れ。

人を育てる職場は強くなる — 歯科衛生士教育を経営戦略に —



経営戦略

歯科衛生士
教育



ポイント

歯科衛生士教育を経営戦略のひとつとして位置付け、学びや成長を支えることは、自院の魅力となり人材定着や採用力強化につながります。

「定着」が新たな人材を呼ぶ

歯科衛生士の定着は、単なる人材確保ではなく、これからの歯科医院経営を左右する重要な経営戦略のひとつです。

常勤歯科衛生士が5人以上の歯科診療所は増加傾向にあり（図表1）、複数の先輩歯科衛生士がいる医院は求職者にとって安心感と成長機会の象徴となります。歯科衛生士は“やりがい”を重視し、「この医院で成長できるか」「相談できる相手がいるか」を敏感に見ています。そのため、教育体制が整い継続的に成長できる環境がある医院は、新たな人材から選ばれやすくなります。

また、教育に力を入れている医院は、スタッフの知識・技術・接遇力が高まり、患者満足度の向上、予防管理の充実、リコール率の安定にもつながります。そして、その積み重ねが、医院ブランドの向上にも直結していきます。

一方で、多くの歯科衛生士は「学びたい」という意欲を持ちながらも、十分な学習機会を得られていないのが現状です。当社が30代の歯科衛生士へ行った

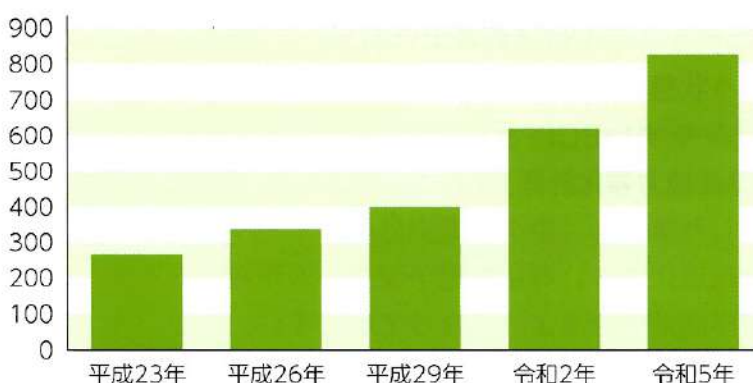
インタビューでも、「患者さんに信頼されたい」という想いから、学びを求める声が多く聞かれました。

しかし、Off-JT*では勤務時間の制約や研修費用の自己負担、土曜診療による参加困難などが壁となっており、院内においても日々の診療に追われ、診療時間内に学びの時間を確保できている医院は決して多くありません。「忙しいから後回し」が続けば、教育は個人任せとなり、成長意欲の高い人材ほど離職してしまうという悪循環を生み出します。

*Off the Job Trainingの略。職場内で行うOJT (On the Job Training) に対して、職場から離れて外部研修を受講する等の教育方法。

図表1 常勤歯科衛生士5人以上の歯科診療所数

(歯科医療機関数)



*歯科医師1人の歯科診療所における歯科衛生士5人以上の歯科診療所数

「医療施設調査」(特別集計)

出典:厚生労働省「歯科衛生士の現状について」令和8年3月9日

歯科衛生士の教育計画とは

こうした悪循環に陥らないためには、院内で学べる仕組みづくりが不可欠です。例えば、月1回の勉強会や症例共有、スキルチェック等を実施する年間計画を立てると比較的取り組みやすく効果的です。また、外部研修への参加費補助や勤務調整によって、学びへのハードルを下げることも重要です。

さらに、教育とは単に知識や技術を教えることではなく、成長を実感できる環境を整えることでもあります。個々の目標設定と定期的な振り返りを組み合わせて成長のステップを見える化すると、モチベーション向上にもつながります。

これらの仕組みは、一朝一夕に完成するものではありません。自院の規模や理念に合った教育計画を段階的に積み上げていく視点が必要であり、専門的な支援やコンサルティングを活用することも有効です。

社会的リソースの中で、「モノ」「カネ」には限界がありますが、「ヒト」は育つことで価値を高め続けることができます。そして、「ヒトの成長」は最終的には組織への評価として表れます。だからこそ、歯科医院経営においては、「人材をどう育て、強みをどう発揮させるか」という視点が不可欠なのです。

自院の成長戦略に位置付ける

限られた人材で質の高い医療を継続するため、タスクシフト／シェアが推進され、看護分野では「特定行為研修制度」による包括的指示の仕組みが既に整備されています。歯科医療界でも、歯科衛生士が一定の研修を受け、医師の手順書に基づき歯科診療の補助を行う「特定行為」の検討が始まっています（図表2）。これは単なる業務拡大ではなく、歯科衛生士の専門性を高め、より安全で効率的な歯科医療提供体制を構築していくための重要な転換点といえるでしょう。

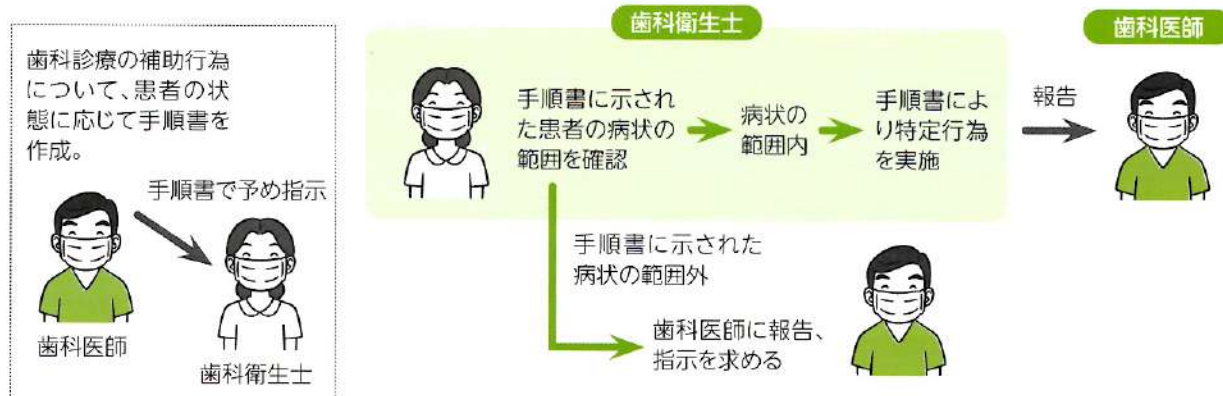
歯科衛生士を「医院の成長を支える人的資本」と捉え、経営戦略に組み込んで教育を考えると、知識や技術だけでなく、臨床推論や判断力など、より高度な実践力を備えた人材が育つのです。学びや成長を支える組織は成長し続けるだけでなく、その文化が魅力となって人材定着や採用力強化につながります。歯科衛生士教育を自院の成長戦略として位置付けることが、経営の質と持続性を支える基盤になっていくのではないのでしょうか。

【参考資料】

厚生労働省「第5回歯科衛生士の業務のあり方等に関する検討会」令和8年3月9日

（株）デンタルフォーサイト 代表取締役 上田和美

図表2 歯科衛生士の「歯科診療の補助行為」に特定行為を位置付けた場合のイメージ（検討会で検討中）



厚生労働省「歯科衛生士の業務のあり方等について（案）」令和8年3月9日を基に作成。