

論文名：歯科大学病院に勤務する中堅歯科衛生士の成長過程における悩みと問題解決の変遷（要約）

新潟大学大学院医歯学総合研究科

氏名 木村 有子

【緒言・目的】

歯科衛生士の主な就業場所は歯科診療所が 90.6%、病院が 5.1%となっている。病院に勤務する歯科衛生士は口腔外科外来での診療補助業務だけではなく、周術期等で感染リスクが高い患者の口腔衛生管理など、多職種と連携したチーム医療にも従事することが求められている。こうした社会的ニーズに即した多職種連携の一員を担うことができる歯科衛生士の人材育成は重要であり、特に病院に勤務する歯科衛生士には組織としての教育体制の構築が必要と考えられる。歯科大学・歯学部付属病院（以下、歯科大学病院）に勤務する新人歯科衛生士を対象に実施した我々の先行研究で、入職後、様々な場面・要因で経験するリアリティショックへの対応については、その成長過程の一端を明らかにすることが出来たが、新人期のリアリティショックを乗り越えた後の中堅歯科衛生士の成長課程に関する先行研究は見当たらず、中堅歯科衛生士に対してどのような支援が必要であるかは明らかになっていない。そこで本研究では歯科大学病院に勤務する中堅歯科衛生士を対象に、リアリティショックを乗り越えた後の成長過程および課題を明らかにするとともに、組織としての支援のあり方について検討した。

【対象および方法】

本研究では中堅歯科衛生士の成長過程および課題についてそのプロセスに着目して、どのように社会的相互作用が働いているかを明らかにすることを目的としていることから、質的研究による調査方法を選択した。我々が実施したリアリティショックに関する先行研究の対象者 8 名のうち、引き続き A 大学歯科病院に在職している入職後 6 年目の歯科衛生士 3 名を調査対象とした。インタビューガイドを作成し、1 名ずつの半構造化面接で行った。分析は「行為」と「プロセス」に焦点を当てる特徴を有するグラウンデッド・セオリー・アプローチに準拠して行い、逐語録からカテゴリーの生成とカテゴリー間の関係性の解明を行った。コアカテゴリーとして抽出された【配置転換】による悩みと問題解決と【経験年数による役割追加】と思いの構造化を踏まえて相互の関係性を比較検討し、「Kolb の経験学習のモデル」をもととした松尾の「経験から学ぶ力のモデル」の経験学習の理論を用いて、中堅歯科衛生士の成長過程を分析・考察した。なお、分析は精度を上げるために 3 名の研究者間で複数回検討を行い、専門家のスーパービジョンを受けながら実施した。本研究は昭和大学歯科病院臨床試験審査委員会の承認を得た（承認番号：DH2016-010）。

【結果および考察】

以下、逐語録から抽出したコアカテゴリーを【 】、カテゴリーを《 》、コードを< >で示す。本研究の対象者は【配置転換】により<環境の違い>や<多職種との関わり>など《業務に対する悩み》が生じていた。その中でも自ら能動的に<自己学習>や<他者の観察・相談>などの《悩みの対処》を行っていく中で、さまざまな方向から《経験による気づき》を得ていた。《経験による気づき》を得た後は、《業務に対する悩み》にあげられていた業務内容が<知識・技術の向上・自信>といった《歯科衛生士としてのやりがい》に変化し実感していた。このような段階的な成長過程の先には、<認定を取得して専門業務をやりたい>といった歯科衛生士としての《将来の目標》を見いだしていた。【配置転換】という環境の変化が、松尾の「経験から学ぶ力のモデル」のストレッチに該当し、その後、様々な悩みが生じていたが、《悩みの対処》《経験による気づき》などのリフレクションを経て、《歯科衛生士としてのやりがい》《歯科衛生士としての成長》の実感や《将来の目標》といったエンジョイメントに到達し、段階的成長の循環に繋がっていた。このように、配置転換は、看護師における先行研究と同様、歯科大学病院に勤務する歯科衛生士においても、専門職としての大きな成長に繋がるものと考えられる。入職2年目以降、A大学歯科病院の歯科衛生士は【経験年数による役割追加】として経験年数により新たな管理的業務が追加される。その中で、後輩・実習生指導では<自分に自信がないから不安>や<先輩と同じように教えられているか不安>といった《役割に対する自信の無さ》を当初は抱いていたが、経験していく中で業務に対する《自覚や責任感の芽生え》がみられた。入職3年目以降の歯科衛生士の勉強会や委員会担当では、《役割に対する自信の無さ》から<なんでも私なんだろうという思い>が強く、《先輩からの支援》を感じながらも《悩みの未解決》のまま役割を継続していた。管理的業務などの【経験年数による役割追加】では、自信の無さや重圧感を感じ、組織・役割に対する理解が芽生えつつも、依然として成長の実感のなさが残り、リフレクションは見られたが、最終的にエンジョイメントには到達しておらず、段階的な成長過程の途中で止まっていたと考えられる。そのため、中堅歯科衛生士に対しては、臨床業務および管理的業務について具体的な役割モデルを見て学ぶ現任研修的な支援を基礎に、比較的早期から組織運営管理に関する教育研修を組み合わせるなど、目的や成長段階に配慮した人材育成プログラムとすることが望ましいと考えられた。