

デンタルオリンピック '95

21世紀の歯科医療 第18回日本歯科医学総会

歯界展望/別冊

デンタルオリンピック'95 21世紀の歯科医療

平成8年5月20日発行

新しい臨床予防管理システムの実際とその効果

一齲蝕（乳歯および永久歯）と歯周病の予防管理システムの紹介、およびそれぞれのシステムにおける長期管理群の臨床成績について—

田中純子

福岡予防歯科研究会

はじめに

福岡予防歯科研究会では、1979年より一般臨床に取り入れられる簡便な乳歯および永久歯齲蝕の臨床予防管理プログラム、歯周病の予防管理プログラムの開発に取り組んできた。その結果、乳幼児期、思春期から青年期、成人期におけるおのおの異なる3つの予防管理プログラムを完成した。

今回、1986年以降に管理を開始した群のうち、乳歯齲蝕管理群として0歳から管理を開始し管理期間5年以上の群51名、永久歯齲蝕管理群として5歳以下より管理を開始し管理期間7年以上の群44名、歯周病管理群として管理期間5年以上の群45名の3つの群について、予防プログラムの臨床成績を調査し、良好な成績を得たので報告する。

乳歯齲蝕予防プログラムの結果

罹患率、dft 指数、dfs 指数ともに低い値で経過し、最終的に5歳児で罹患率43.1%、dft 指数1.18、dfs 指数1.59であった。また、対象歯牙総数のうち、健全歯が94%、齲蝕と診断されたが予防的処置で進行が停止したものが5%、齲蝕と診断され修復処置にいたったものが1%であった。

すなわち、現行のプログラムによる1歳前後よりの管理で、乳歯で齲蝕の発生を99%予防あるいは初期段階で進行を停止させ、コントロールすることが可能であった。

永久歯齲蝕予防プログラムの結果

罹患率、DFT 指数、DFS 指数ともに低い値で経過し、最終的に12歳時で罹患率36%、DFT

指数0.55、DFS 指数0.75であった。現行のプログラムで5歳以前に管理を開始すれば、98%の永久歯で齲蝕の発生を予防、あるいは初期段階で進行を停止させ、コントロールしていくことができた。

歯周病予防プログラムの結果

全歯牙を対象としたCPITNの各コードは、初診時に健全と判定された歯牙の割合は20.3%、1年後には54.5%、以後漸増し4年後には68.9%となった。歯石が付着していた歯牙は初診時の47.2%から1年後にはその約1/4の13.7%に激減し、以後2年後、3年後、4年後ともに13.8%、13.8%、14.4%となった。

さらに、浅いポケットがあると判定された歯牙の割合は初診時の6.4%から徐々に減少し、4年後には2.5%となった。現行のプログラムにより30歳半ばから管理を開始すれば98%の歯牙で歯周病の予防あるいは進行を停止させコントロールしていくことが可能であった。

おわりに

現行のプログラムで定期的口腔保健管理を続けることにより、乳歯・永久歯および歯周の状態を良好に保つことが可能であることが確認できた。今後は、「日常を主体に、素人を主役に」という目標の下、当人および保護者のセルフケア能力や健康に対する意識を高めるといった、クライアントの生活者としてのライフスタイルにあった保健行動の習慣化を目指して、健康学習にも取り組んでいきたい。

スタッフの教育・評価システム

橋本佳潤 高津茂樹 植木清直 伊東昌俊 高田晴彦
片山繁樹 近藤いさを 山下廣子

日本歯科医療管理学会／歯科チーム医療研究委員会

よりよい人間関係に基づいた歯科医療を提供するために、「働きやすさを創る歯科チーム」の種々の条件を検討している。

このなかで、第16回総会では歯科チームづくりについて、第17回総会ではスタッフの定着と育成にかかわる問題について発表した。さらに、スタッフの早期育成と自己動機づけのために、合理的で成長の目安になるシステムの確立が必要との考えから、本システムについて検討した。

医院の実現したい医療サービスについて、①診療活動方針、②経営活動方針、③広報活動方針の大きな3つの方針を含んだ医療理念をまず検討する。

次に、これらの方針から、①スタッフ育成計画、②人事労務計画、能力開発計画、③求人活動計画を立てる。そして、職場づくりについては、①経済的な充実感、②経営への帰属感、③職場の対人関係、④でき映えの評価、⑤仕事自体の満足などの成長欲求を満足させる問題について検討を加える。

これらの過程を十分に考慮したうえで、次に医療サービスを職務に細分する。スタッフに動機づけを与えて、能力を伸ばしてゆくためには、すべての職務に共通の能力水準分けが必要となる（職務難易度表＝等級分類基準表）。これは、知識、仕事の範囲、期待水準など技術や能力を等級に分けたものである。

次に、業務別に、誰が何をどの程度するのか(職

務基準表＝仕事の内容と程度)、何をどうしたらよいか(能力の程度＝職能用件明細表)を明示する。

このようにして、スタッフの能力に応じた階層化を図れることになる。一定期間の勤務の後、それぞれ提示された表に基づいて、何をどうできたか、どのような能力をもっているかの能力評価をする。また、その過程として、積極性、責任性、協調性など、どのように努力したかの態度評価をする。さらに、どのように行ったかその業績について、それぞれ本人、上長、院長と相互評価をする。

この結果を動機づけとして、能力を開発したいという意欲を刺激し、能力開発へとつなげてゆく。そしてさらに、この結果を再度評価し、さらに上級のレベルへと進めてゆく。またこの等級により、等級別の能力給や、昇給、昇格、賞与システムへと連動してゆく。

歯科医療チームは、一人では難しいことを全スタッフとともにやり、温もりを伝える快い医療サービスを提供することにある。

このために、スタッフがのびのびと働ける環境の整備や、これを活性化するシステムの構築が必要と考える。

成長欲求を満足させる職場づくりと、これを機能的に連動させる教育・評価システムについて検討した。これらの細部については、いまだ改良すべき項目は残っているが、おおむね良好に機能するものと思われる。