

## 第6回歯科技工士の養成・確保に関する検討会

日時 平成31年3月4日(月)  
15:00~

場所 航空会館703会議室

○堀歯科保健課歯科衛生係主査 定刻となりましたので、ただいまより第 6 回歯科技工士の養成・確保に関する検討会を開催いたします。構成員の皆様におかれましては、お忙しい中、お集まりいただきましてありがとうございます。まず、構成員の出席状況ですが、本日は全構成員に御出席いただいております。また、参考人として、日本歯科大学東京短期大学大島参考人、広島大学田地参考人にお越しいただいております。また、今回の検討会でも、オブザーバーとして文部科学省高等教育局医学教育課の平尾係長にお越しいただいております。今回の検討会については公開となっておりますが、カメラ撮りについてはここまでとさせていただきます。

続いて、配布資料の確認をいたします。本検討会はペーパーレスにて審議を行います。お手元にタブレット、タブレット用のペン、ペーパーレス審議会タブレット操作説明書を配布しております。御確認をよろしく願いいたします。また、当日の机上配布資料としまして、厚生労働科学研究の 2 件の調査票をお配りしております。一部がカラーで両面印刷、もう一部は両面印刷でホッチキスで綴じているものです。御確認をよろしく願いいたします。

また、タブレット内には議事次第、座席表、構成員名簿のほか、資料 1~4、参考資料 1~6 をお配りしております。タブレットの操作方法についてご不明点等、また資料に乱丁・落丁等ありましたらお知らせいただければと思います。

それでは以降の進行について、赤川座長よろしく願いいたします。

○赤川座長 3 月の大変お忙しい年度末のときに、また今日はとても寒くて足元が悪い中を、全員の構成員のみなさまにご出席をいただき、誠にありがとうございます。今日また大変重要なテーマを皆さんと議論したいと思っております。どうかよろしく願いいたします。

それでは、議事に入らせていただきます。まず、事務局から資料 1 を説明いただきます。その後、厚生労働科学研究の概要について、大島参考人より資料 2 を、田地参考人より資料 3 を御説明いただきます。また、資料 4 は尾崎構成員より御説明いただきます。その後に質疑応答を行い、議論をしたいと思っておりますので、どうかよろしく願いいたします。それでは資料 1 について、事務局からお願いいたします。

○小嶺歯科保健課課長補佐 事務局です。資料 1 をお開きください。資料 1 には、第 4 回、第 5 回の本検討会における各構成員の御意見と参考人の主な御発言等をまとめております。簡単に御説明させていただきます。まず 1 番目は、業務改善の取組に関する御意見です。複数の歯科技工士がいらっしゃる歯科技工所になりますが、1 日の仕事の作業計画の立案やセミ分業制、固定の完全分業ではなく、複数の工程に一人の方が関わるといような分業制の導入を行ったり、CAD/CAM 装置の導入によって業務の効率化を図っているという御意見がありま

した。同じく個人の進捗状況を共有することで業務量を調整し、効率化して、早期に退社できるようにしているといったような御意見がありました。

2番目は、一人歯科技工所や歯科医療機関内で勤務する歯科技工士の働き方についてです。お一人でやっていらっしゃる歯科技工所の利点として、一人で全ての工程を受け持つことにより、責任感を強く持って仕事をすることができるという御意見がありました。それから、院内の歯科技工士として働く方の御意見として、技工指示書だけでは表現しがたい細かな部分に対して、歯科医師と直接ディスカッションすることによってうまくできるという御意見があったかと思えます。

また、院内の歯科技工士として働くことによって、外部に委託する歯科技工に関しても歯科技工物の確認を行うなど、外部への委託と院内への技工と、院内との歯科医師との調整役になることにより、外部委託を円滑に行うといった役割もあるという御意見もあったかと思えます。

2ページ目、3番目は、勤務時間、勤務環境に関する御意見です。お一人でやっていらっしゃる歯科技工所においては、御自分の裁量によって、長期休暇の取り方も含めて有効な生活時間の配分を行っているという御意見や、受託先の歯科診療所が遠いと集配の所で時間が掛かってしまうために、主に近隣の歯科診療所と取引をするといった工夫をされているという御意見があったかと思えます。

院内で働いている歯科技工士については、患者さんの予約の時間等も含めた1日のタイムスケジュールを立てているという働き方でした。複数の方がいらっしゃる歯科技工所においては、有給休暇等を取得するようなことを勧めて、近年の働き方に対する対応などにも取り組まれているという御意見がありました。

4番目は、デジタル技術を用いた歯科技工についてです。デジタル技工を導入することにより、手作業の工程が一部機械化されたり、また石膏・ワックス等の消耗品の減少があるという良い面がある一方、設備の導入や維持が高額になってしまうことや、操作に慣れるまでに時間が掛かるといった問題点、最終的には手作業による工程が残っているという御意見がありました。デジタル化により個人による質の差は少なくなっているのではないかといった御意見もあったかと思えます。

5番目は、トレーサビリティについてです。歯科技工物について、患者さんに製作者等が分かるシステムが必要ではないかという御意見、それに対して実際にその patent card といったものを作成して、トレーサビリティ確保を努めているといったお話もありました。

3ページ、6番目は、人材育成についてです。こちらは主に大規模な歯科技工所からの御意見ですが、各課における教育に加え、外部講師による社内研修や近

隣の歯科診療所との合同の勉強会等を行うといった工夫をされていることや、新人研修として企業訪問とか歯科診療所を訪問するというをやってらっしゃるというようなお話がありました。

7番目は、労働条件等についてです。近年の状況では賃金等を良くするなどしていかないとなかなか応募していただけないということで、雇用に関するハードルというのは、ここ数年確実に上がっているという実感があるというお話がありました。それから、歯科技工士が不足しているというような問題が背景にあるのか、技工所間での人材のスカウト・引き抜きというのも激しくなっているのではないかとといった御意見があったかと思えます。また、女性の歯科技工士が増えていることに対して、仕事の工夫をなさっているというような御意見もありました。

8番目は、今後の課題です。歯科技工所の設備投資に掛かる費用が増加傾向にあるということから、小規模な歯科技工所間の連携を強めていく必要があるのではないかと御意見がありました。それに関連して、各技工所間の得意分野を生かして連携しながら地域で歯科技工全体を支える形が望ましいのではないかと御意見がありました。それから、訪問診療やチェアサイドでの業務の必要性をもう少ししていくべきではないかというような御意見があったかと思えます。臨床の現場で必要な対応も含めて、臨床に則した部分というのを少し充実させる必要があるのではないかと御意見があったかと思えます。

9番目、その他です。全般的に広く関わる御意見としては、歯科技工士の職業のための技術の習得には時間が掛かるということで、技術を習得しないと簡単にリタイヤしてしまう傾向があること。リタイヤしないようにするためには、若い歯科技工士さんが仕事のやりがいを実感できるような環境づくりというのをしていくべきではないかということ。国民がもっと自分自身の口腔内に関心を持つようになっていけば、口腔内に入れている歯科技工物に対して関心が高まって、それを作っている歯科技工士にも目が向けられていくのではないかと、そういった工夫についてももっと広く周知していくべきではないかといった御意見があったかと思えます。

最後に、歯科技工士の需給という部分に関しては、歯科技工士数、歯科医師数とのバランスも含めて検討していく必要があるのではないかと御意見がありました。事務局からは以上です。

○赤川座長 ありがとうございます。それでは、続いて資料2の御説明を、大島参考人からよろしく願いいたします。

○大島参考人 資料2についてご説明申し上げます。改めまして日本歯科大学東京短期大学の参考人と申します。どうぞ、よろしく願いいたします。

スライド番号2は研究班の概要です。研究課題名にありますように、歯科衛

生士と歯科技工士の就業状況に基づいた安定供給の方策を検討するための研究班です。大きく目的は2点ありまして、1点目が全国の歯科衛生士養成施設、歯科技工士養成施設の中から同窓会組織などの運営、管理がなされている施設を複数選定し、その卒業生を対象とし、就学時の状況や免許取得後の就労状況などの実態把握をするための調査を行うことです。もう1点は、衛生行政報告例や医療施設静態調査など、政府統計のデータを用いまして、全国的な歯科衛生士、歯科技工士の就業状況、地域分布などを把握することとしております。今回この研究班のポイントとしまして、非就業者、すなわち免許を取得しても歯科技工士として働いていない方もいるかと思っておりますので、そういう方の声を拾うためにはどうしたらよいかということで、やはり同窓会組織を対象とするのが一番現実的であるということで、こうした調査のスキームとなっております。

スライド番号3です。研究目的は先ほど示しましたとおりです。今日、机上配布していますが、本調査票の結果の一部概要のみを報告させていただきます。まず方法ですが、事前調査を通じて調査協力が得られました歯科技工士養成施設4校を対象としております。その施設が保有している卒業生のリストの中から、卒業後約30年までの方を対象とし、卒業年次ごとに均等に無作為に抽出された者を対象として、郵送法による自記式質問紙調査を行いました。表1が、調査票の発送数と回収状況です。

スライド番号4、結果の概要です。こちらは、それぞれA校、B校、C校、D校としていますが、4校それぞれの回答者の属性を示したものです。調査を行いましたところ、表2の一番下にありますとおり、歯科技工士として就業していない方からも回答が得られました。ただ、この調査に限ったことではないのですが、今回の調査ですが、スライド番号3で示しておりますとおり、回収率が非常に良くないという状況です。ここでいう母集団というのは卒業生になりますけれども、その卒業生の正しい代表を表していないという可能性もありますので、この数値をもちまして歯科技工士の状況が把握できるかということ、その辺りの数値の解釈は注意を要するところではあるかと思っております。

参考までに表2の一番下ですが、公表データ上は歯科技工士として就業している方の割合が3割ぐらいと把握しております。免許取得者が11万8,000人ぐらいで、そのうち3万5,000人ぐらいが働いていると認識しておりますので、それからこの回収状況を見ますと、働いている方のほうが回収率が高いという状況になります。しかし、先ほども申し上げましたように回収率が低い状況ですので、この数値をもって就業若しくは非就業の状況を見るのは極めて困難であると思っております。

スライド番号5です。現在、歯科技工士として就業していない方、仮に離職者としますと、こういった方々が歯科技工士としての仕事を最後に辞めたときの

年齢を示しております。A校からD校の4校、いずれの施設でも20歳から25歳未満、若しくは25歳から30歳未満、つまり20代で離職したという回答が多数を占めておりました。

スライド番号6です。現在、歯科技工士として働いていない方が、歯科技工士としての仕事を辞めた理由、離職理由について得られた回答を示したものです。いずれの施設でも給与・待遇の面、若しくは仕事内容への不安といった回答が上位を占めております。あとは、健康面や人間関係といった回答も多く見られました。

スライド番号7です。現在、歯科技工士として就業していない方が、歯科技工士として再び働くことへの意欲、復職意欲としておりますけれども、これについて得られた回答を示したものです。いずれの施設でも、そのつもりはないという回答が多数を占めておりましたけれども、少し意欲があるという回答も一部見られております。

スライド番号8です。現在、歯科技工士として就業していない方を非就業者とし、就業している方は就業者としまして、両者を2群に分け、更に性により層別した上で、歯科技工士として働き始めたときの各調査項目の満足度などについて、クロス集計をした結果を示しております。その結果ですが、A校に关しましては、女性の非就業者が就業者よりも日々の業務に不満を感じている者の割合が有意に多かったという状況でした。B校ですが、男性の非就業者が就業者よりも学会等への参加機会が少ないと感じている者の割合が有意に多かったです。C校ですが、男性の非就業者が就業者よりも学会等への参加機会が少なく、勤務時間への不満を感じている者の割合が有意に多かったという結果が得られたところです。色塗りをしている所が  $\chi^2$  検定により統計学的有意差があると認められた項目です。この結果から、全体的に不満を感じている傾向ではあるのですが、特に一部の項目に関しては、辞めた人のほうが不満を感じているという状況であったと推察されます。

スライド番号9です。先ほど申し上げました調査とは異なるもので、参考として御理解いただければと思うのですが、衛生行政報告例の公表データを使いまして、同一出生世代の就業歯科技工士の推移を見たものです。どういうことを示しているかと言いますと、スライド番号9の中央の図、左側が歯科衛生士、右側が男女とありますけれども歯科技工士です。左側、歯科衛生士に关しましては、20歳代から30歳代にかけて一旦就業者の数が減りますけれども、40歳代になると増加傾向を示す、いわゆるM字カーブの形状が明らかになっていることが確認できます。右側の図ですが、歯科技工士の就業状況は、いわゆるM字カーブが認められず、男女ともに年齢が進むにつれて離職が進んでいるという状況が示唆されたものです。こちらは、昨年度の厚生労働科学研究において安藤先生が

分析されたものです。

最後は、スライド番号 10、まとめです。本研究の限界ですけれども、やはり調査票の回収の困難性が挙げられるかと思えます。歯科技工士の就業に関しまして、特に離職者も含めて実態把握を行う場合、冒頭申し上げましたように、同窓会組織を対象とした郵送法の調査が、利便性や費用面から最も現実的な手法であるかと考えます。しかし、余り高い回収率が望めず、その実態を正確に捉えていないという可能性があります。今回、調査に当たりまして学校長名で文書を出したり、学校によっては、その学校の封筒を使って発送したりといろいろ工夫はしたのですが、先ほどの回収率という現状があります。

2 ポツです。そういった中でも回答が得られた方のうち、現在歯科技工士として就業していない方が離職した年齢は 20 歳代が多く、その理由ですけれども、給与・待遇の面や仕事内容への不安、こういった回答が上位を占めていて、おおむね世間で指摘されていることとほぼ同じような回答が得られたと感じているところです。

3 ポツです。先ほどのデータですけれども、衛生行政報告例の公表値を用いた分析から、歯科技工士の就業状況においては M 字カーブは認められず、男女ともに年齢が進むにつれて離職が進んでいる状況が示唆されたところです。

こうした結果を踏まえまして、今後更に歯科技工士の需要・供給分析を進めて、安定供給方策を更に検討していく必要があるのではないかと考えているところです。以上で報告を終わります。

○赤川座長 どうもありがとうございました。続きまして資料の 3 について、田地参考人から御説明をよろしく願います。

○田地参考人 広島大学の田地と申します。どうぞよろしく願います。それでは資料 3 を御覧ください。私どもは、歯科技工業の多様な業務モデルに関する研究を行いましたので、報告させていただきます。スライド 2 番、研究組織はここにお示ししていますように、研究代表者、分担者、協力者というようなメンバーで、平成 29 年度、平成 30 年度の 2 か年にわたりまして研究を行いました。今、まとめている最中でございます。

スライド 3 番、本研究の目的です。歯科技工士の高齢化、あるいは若手の歯科技工士の参入が乏しくなって、今後、歯科技工士の不足が予測されているところですが、その環境の改善を図ることが急務だと考えております。そこでまずは、歯科技工業の実態を正確に把握しまして、労働環境の改善に資する提言、あるいは多様な業務モデルを導入するためのマニュアルを作成するところを目的にして本研究を進めさせていただきました。スライド、少し文字が切れている所がございます。失礼いたしました。

研究対象及び方法です。歯科技工所、そこで勤務している歯科技工士、今回は

歯科医療機関も調査対象として、アンケート形式による往復郵送調査を行いました。歯科技工所としましては※の所に書いておりますが、自治体のホームページに公開されている歯科技工所、全国を6ブロックに分け、各ブロックで対象の多い都道府県1つを選択しまして、その歯科技工士に対して質問票を郵送いたしました。その地図にございますように、対象となった府県は北海道東北地区では福島県、関東甲信越では千葉県、東海北陸地区では愛知県、近畿では大阪府、中国四国では広島県、九州沖縄では熊本県でして、この6府県にアンケート調査を行いました。

スライド5を御覧ください。ここから3枚のスライドは、質問票と質問項目について載せております。机上配布資料として質問票を出しておりますが、A4で裏表1枚に収まるように調査項目を考えました。ブルーの四角で囲まれている所に大まかに調査項目を載せております。歯科技工所では、労働契約、就業規則、労働環境、効率化、受託歯科医療機関などについて、特徴的に調べております。

スライド6、歯科医療機関に対しましては、補てつ患者の割合や、その製作場所、歯科技工所との契約、また、海外技工についても質問をさせていただきました。スライドの質問票は歯科技工士に対してです。業務形態、製作個数のほか、年収、就労時間、残業時間、それから今回特徴的だと思われる、職務内容への意識調査も行いました。この辺りについては、後で結果をお示ししようと思っております。このように、質問票を使って研究を進めていきました。

スライド8を御覧ください。少しここでまとめてみます。スライド左側の黄色の枠で囲んでいる所、この辺に課題や問題点があります。そこで、現状の把握が必要であるということで、真ん中のブルーで囲んである所、今回、質問票による調査を行いました。特徴的なのはそこに書いておりますように、可及的に歯科技工所全体の意見を集計したいということで、ある団体に所属している歯科技工所だけを対象にするのではなくて、自治体のホームページに公開されている歯科技工所を対象にしたところが特徴的だと思います。それから、歯科医療機関に対して行ったことも特徴的な点の1つだと思われます。歯科技工所と歯科医療機関との間の契約についても、今回は調査をしております。これも特徴的なところだと思われます。

スライド9を御覧ください。ここから結果に移ります。私どもの研究でも回収率が少ないものでした。歯科技工所は4,009施設に送らせていただきましたけれども、回答があったものが429通でした。歯科医療機関は750施設に送りましたが、回収できたのは576通です。歯科技工士のほうはと言いますと、歯科技工所勤務の歯科技工士さんから返ってきたのが319通、同じく歯科医療機関勤務の歯科技工士さんからは167通が返ってまいりました。

スライド10を御覧ください。一部にはなりますけれども、歯科技工所からの

回答をグラフにまとめましたので、お示しします。円グラフが 3 つございますが、売上状況、職員数の変化、歯科技工士の採用についてです。売上状況は減少傾向というのが 53.9%で最も多く見られました。職員数の変化については変化なしが 74.1%、歯科技工士の採用については、採用したは 15.3%に過ぎませんでした。やはり、一人歯科技工所が 8 割弱はあると聞いておりますので、その辺からこういう割合になるのかなということです。

スライド 11 を御覧ください。雇用契約の締結について、家族以外の従業員がいないため不要というのが 60.2%、就業規則の作成については 77.8%が作成していないということで、この辺も一人歯科技工所が多いために、こういう割合になったのではないかと考えております。

スライド 12 を御覧ください。労働環境改善への取組内容、そして歯科技工業務の効率化への取組内容について、表にまとめました。複数回答を可としまして、回答の多かった項目から並べております。御覧のように、労働環境改善への取組内容につきましては、作業環境の不具合がないようにするであるとか、作業環境に関する新しい情報を入手するといったことに取り組まれているということが分かります。それから、歯科技工業務の効率化への取組内容としましては、特定の補てつ物等のみの受注を行っているという、例えば、クラウンブリッジのみにしているとか、有床義歯を扱っているとか、そういうことです。それから 2 番目、補てつ物等の種類に応じて担当制としていると。多分、複数の歯科技工士さんがいらっしゃる歯科技工所ということになるかと思えますけれども、担当制としているという意見がございました。

スライド 13 を御覧ください。補てつ物等の製作受託に関する歯科医療機関との契約書を交わしているかどうかという問いなのですが、取り交わしていないというのが 87.0%、そして取り交わしているという所への調査では、契約項目としては報酬金額と契約内容といった辺りが多く見られました。やはり、料金表の提示等はあるようですが、例えば、再製作についてはどうするかとかいうのは、口約束などが多いように思われます。

スライド 14 を御覧ください。ここからは歯科医療機関からの回答です。補てつ物等の製作場所の問いには、全てを歯科技工所に委託が 43.4%で一番多く見られました。次に回答の多かったのが、大部分を歯科技工士に委託、一部は院内ということです。それから、補てつ物等の製作委託に関する歯科技工所との契約書を取り交わしているかどうかという問いには、取り交わしているが 15.2%、取り交わしていないが 84.8%でした。ここからは歯科技工士、それも歯科技工所勤務の歯科技工士さんからの回答です。左側のグラフ、就労時間の変化については、変化なし、減少傾向ともに 40%を少し超えるぐらいです。トータルではやや減少傾向と言えるのかもしれませんが、1 か月の残業時間については、右の円

グラフですが、ほとんどないが 30.7%、一方で 100 時間以上との回答も 18.8% あり、これも少し特徴的なのかなと考えています。

スライド 15 です。職務内容について持っている意識について、8 項目ほど質問をさせていただきました。緑のカラムが肯定的意見、オレンジ色系のカラムが否定的意見です。上から 5 番目、オレンジのアンダーラインを引いている項目ですが、社会の人々は私の仕事を尊敬するに値する仕事だと思っているという項目、そして一番下のアンダーラインの所、私は仕事をしていて着実な人生設計が立てられるという質問に対しては、50%以上、過半数の人が否定的意見を回答されていました。

ここまでを少しまとめます。スライド 17 の小括という所です。労働環境改善への取組内容としましては、作業環境の不具合がないようにする、作業環境に関する新しい情報を入手するが多かったです。歯科技工業務への効率化への取組内容としては、特定の補てつ物等のみの受注を行う、補てつ物等の種類に応じて担当制としているが多いものでした。3 番目のポツですが、直近 3 年間の補てつ物等の製作個数については、クラウンブリッジは減少しておりましたが、CAD/CAM 冠は増加傾向にありました。補てつ物等の製作場所についてですが、全てを歯科技工所に委託が最も多く、次いで、大部分を歯科技工所に委託、一部は院内ということになりました。

1 日平均就労時間については、中央値で 10 時間、残業時間は 2 時間、そして就労時間は直近 3 年間ではやや減少傾向にあるということが分かりました。残業時間につきましては、ほとんどないが最も多く 30.7%、一方で 100 時間以上は 18.8%存在していることも分かりました。

スライド 18 です。雇用契約の締結については、不要というものが 60.2%で最も多く、就業規則の作成については、作成していないが 77.8%で最も多かったです。製作受託に関する歯科医療機関との契約書は、取り交わしていないが 87%と多く見られました。一番下のポツです。職務内容についての意識についてですが、先ほども言いましたように、社会の人々は私の仕事を尊敬するに値する仕事だと思っているという項目、私は仕事をしていて着実な人生設計が立てられるという質問項目において、否定的な意見が 50%を超えておりました。ここまでが単純集計の結果なのですが、少し踏み込んでクロス集計等を行って詳しく見たのが次のスライドからです。

スライド 19 番になります。ここでは、特に歯科技工所勤務の歯科技工士さんと、歯科医療機関に勤務されている歯科技工士さんの比較を行いました。歯科医療機関勤務の歯科技工士は比較的女性が多く、若い世代が多く、就業年数の短い者が多く、そして就労時間は短いというものでした。就労時間の変化につきましては、歯科医療機関勤務では変化なしが多いのに対して、歯科技工所勤務の歯科

技工士さんでは、増加と減少の二極化を示していました。残業時間については、歯科医療機関勤務の歯科技工士さんは残業時間が短いということが分かりました。一番下、職務内容に対する意識を比べましたところ、歯科医療機関勤務の歯科技工士さんに、肯定的意見が多く見られました。この項目に関してグラフにしました。これがスライド 20 番です。8 つの質問に対しまして、濃い緑が歯科技工所勤務の歯科技工士さんの回答、黄緑が歯科医院勤務の歯科技工士さんの回答です。有意差意差があるのは\*で示しております。総じて、歯科技工士、特に歯科医療機関勤務の歯科技工士さんは歯科技工所勤務の歯科技工士さんに比べて、職業に対する意識が高いのではないかとまとめることができると考えております。

21 番のスライドを御覧ください。ここでは、就労時間の長い、長時間労働をしている歯科技工士さんはどういう特徴があるかを調べてみました。男性で多い、そして 40 代、50 代に多い、就業年数としては 10 年から 30 年で多い、年収は 400 万から 799 万円のレンジが多いということでした。一方で、歯科医療勤務の歯科技工士さんは就労時間が短いということです。その下は当たり前といえば当たり前なのですが、就労時間が増加傾向だと長時間労働が多いとか、残業時間が多いと長時間労働が多いということが分かりました。

スライド 22 を御覧ください。新規に歯科技工士を採用したかどうか、これを基にしたクロス集計結果です。新規採用が多いのは、売上高が 5,000 万円以上で増加傾向にある歯科技工所、平均営業時間がある程度長い歯科技工所、管理者の就労時間がある程度長い歯科技工所、それから雇用契約を結んでいる歯科技工所、こういう所で新規採用が多いということが分かりました。また、労働環境の改善に取り組んでいる所や、歯科技工業務の効率化に取り組んでいる所、この辺りでも新規採用が多いということが分かりました。

最後のスライド、まとめです。歯科技工士の就労時間はやや減少傾向にありました。一方、残業時間が 100 時間以上と回答した者が 18.8%いたことから、労働環境に差があることが窺えました。長時間労働を行っている現状を改善する必要があることが分かりました。2 つ目のポツです。歯科技工士の養成・確保・定着を図るためには、働きやすい環境を整え、そして雇用契約や就業規則を作成・整備して、それらに基づいて就労すべきであると言えます。3 番目のポツ、労働環境改善のために作業環境の不具合がないようにするであるとか、作業環境に関する新しい情報を入手する等に取り組んでいる所が多いことが分かりました。4 つ目、歯科技工業務の効率化のためには、特定の補てつ物等のみの受注を行っているであるとか、補てつ物等の種類に応じて担当制を取っている、この辺の工夫をされている所が多いことが分かりました。一番下のポツですが、歯科技工所と歯科医療機関との間でのトラブルとして、料金、あるいは補てつ物等に

関する考え方の相違が挙げられました。歯科医師と歯科技工士との間で適切な業務委託契約を締結することが望まれるということも言えるのではないかと考えています。現在、これらはまとめの途中でございます、この結果から最終的には提言としてまとめていけたら、と考えてやっているところでございます。私からは以上でございます。

○赤川座長 どうもありがとうございました。それでは続きまして、資料 4 の御説明を、尾崎構成員からよろしく願います。

○尾崎構成員 尾崎でございます。どうぞよろしく願います。スライド 2 を御覧いただきたいと思っております。昨年の 10 月に、全国の歯科技工士教育協議会に加盟している学校に対しまして、本検討会で行われました内容の中で、留学生の状況、歯科の現場の見学、歯科診療の見学、歯科技工の見学などについて意見が出され、各施設の実態を調査することとなったので、アンケート調査に御協力を頂きたいという趣旨で、各学校に対してアンケート調査をいたしました。

スライド 3 を御覧ください。アンケート配布数は 51 校、回収数 51 校、回収率 100%です。最初に留学生について尋ねました。貴校において、過去に留学生が入学したことありますかの問いに対しまして、あると回答した学校が 37%でした。そして、平成 29 年度までに累計何名が卒業しましたかの問いに対しまして、1 名が 3 校、2 名が 5 校、以下はお示しのとおりでございます、最大で 44 名の 1 校という形で、合計 138 名 (17 校) が平成 29 年度までに御卒業されております。

スライド 7 を御覧ください。平成 30 年度に何名の留学生が入学しましたかということですが、1 名が 1 校、2 名が 2 校、3 名が 1 校、以下 12 名 1 校、合計で 31 名 (6 校) が平成 30 年度に留学生が入学したということです。出身国について質問しましたところ、台湾、中国、韓国が複数校ございまして、それ以外にはスライドにお示ししますとおりの国から留学生を迎え入れているということです。

スライド 9 です。卒業生の進路について、把握していれば教えてくださいという問いです。帰国して技工に従事している、専攻科へ入学、通訳として大手歯科技工所へ就職している、母国で歯科技工業務に携わっている等々、把握できているものはこのような状況です。以上が、留学生についてのアンケート調査となっております。

次に、授業における歯科の現場の見学についてお尋ねいたしました。スライド 11 です。貴校において、歯科医療機関や歯科技工所での見学などをカリキュラムの一環として実施していますかの問いに対しまして、59%の学校がはいという回答をされています。授業における歯科医療機関での歯科の見学についてお尋ねしますという形で、スライド 13 にありますように、貴校において歯科医療

機関での歯科診療の見学(歯科技工の見学を除く)をカリキュラムの一環として実施していますかの問いに対しまして、45%が実施していると答えました。この質問にはいと答えていただいた方について、カリキュラム上の時間数について教えてくださいという質問をしたところ、2時間、4時間、8時間から最大390時間までのかなりのばらつきがある状態でお答えを頂きました。また、スライド16にありますように、実習先との関係について有無をお答えいただきましたけれども、設置主体の大学付属病院が8校、設置主体の歯科医師会の会員の歯科診療所が8校、大学付属病院が6校という形になっておりました。その他につきましてはスライド17にありますので、そちらを御覧いただきたいと思います。

一方、いいえとお答えいただいた方に対しまして、実施する予定はありますかという問いに対しましては、44%が実施する予定があるということでしたけれども、56%は実施する予定がないということでした。実施する予定がない場合、その理由についてお聞かせいただきました。毎年、見学を了承いただける歯科医療機関がないため、あるいは、科目としてはないが大学付属病院の見学を課外授業として実施しているため等の御意見によって、実施する予定がないというお答えでした。

次にスライド21を御覧ください。授業における歯科技工所の歯科技工の見学についてお尋ねいたしました。貴校において、歯科技工の現場の見学、歯科技工所や歯科医療機関の院内技工士の技工の見学などをカリキュラムの一環として実施していますかの問いに対しましては、47%の学校がはいというお答えでした。はいというお答えをしていただいた方に対して、カリキュラム上の時間数を教えていただいたところ、2時間、3時間、4時間から最大225時間まで、かなりばらつきのある回答が得られました。次に実習先の関係について、下記のうちの有無をお答えくださいという質問に対しましては、設置主体の大学付属病院の院内技工室が6校、設置主体の歯科医師会の会員の歯科診療所の院内技工室が5校、そして最も多かったのが歯科技工所で、歯科技工士が5名以上の所が15校と最も多い回答が得られました。その他につきましてはスライド26を御覧いただければと思います。

次に、いいえとお答えいただいた方についてお尋ねいたしました。実施する予定はありますかに対しましては、あるとないがちょうど半々という結果になりました。実施する予定がない場合、その理由についてお聞かせくださいという問いをいたしました。自由記載ですが、科目としてはないが各学年個々で1か所ずつの見学を実施している、カリキュラム以外で実施しているためといった意見等がありましたので、御覧いただければと思います。

次に、授業以外での歯科現場の見学についてお尋ねいたしました。貴校において歯科医療機関や歯科技工所での見学をカリキュラム以外で実施していますか

という問いに対しましては、80%が実施しているという形で、はいというお答えを頂きました。はいというお答えを頂いた方に対して、実施時期はいつですかという問いをしたところ、1年次の夏休みが8校、1年次の春休みが5校、最も多かったのが2年次の夏休みの34校という形でした。その他につきましては、それぞれの学校で工夫をして、カリキュラム以外で実際に見学等を行っているのだということが見て取れると思います。

スライド 35、施設との関係について該当の有無をお聞きしました。求職先の歯科技工所が37校、求職先の歯科診療所が25校、設置主体の大学付属病院等が7校、歯科技工士の会員の歯科技工所が22校という形になっておりました。その他については御覧いただければと思います。いいえとお答えいただいた方に対する実際に実施する予定はありますかの問いにつきましては、50%で実施する予定という形になっております。実施する予定がない理由につきましては、カリキュラムの一環として既に行っているので実施しないとか、授業として現場での見学時間を取っているの、それ以上の見学については個々に任せているといったようなお答えを頂きました。以上でございます。

○赤川座長 どうもありがとうございました。ここまで、資料2~4ということで、いろいろ研究をしていただいたり、アンケート調査をしていただいたりして、それらの結果を御説明いただきました。ここからは討論をさせていただきたいと思います。今までの資料や御発表に基づき、御発言をよろしく願います。いかがでしょうか。

○三井構成員 日本歯科医師会の三井です。今、御講演を頂いた尾崎先生のところまで1つ気になったのが、外国人留学生が大手技工所へ通訳として就職しているという部分です。普通考えるならば、大手の歯科技工所でも通訳が必要な業務形態とは余り考えられません。前回の検討会でも、海外へいろいろ進出されている歯科技工所も多々あるということでしたが、ここがちょっと気になったのです。この細かいところはお分かりになるでしょうか。

○尾崎構成員 実際に書かれてあるものを、そのままここに写したので、その学校に問合せまではしていないものですから、内容的にはここに書いてあるとおり、通訳として大手歯科技工所へ就職ということしか、私は把握できておりません。申し訳ございません。

○三井構成員 余りこれ以上、掘り下げるのはやめておきます。

○赤川座長 営業通訳というのもありますし、通訳は結構書いてありますね。御自由に御意見をどうぞ願います。まずは、資料2について御意見はいかがですか。

○傳寶構成員 資料2と資料3のことです。回収率が非常に悪いので、正確なデータだとはというお話がありました。技工士のほうでアンケートをしても、

非常に回収率が悪いのです。今年 1 月、保健所から歯科技工士の就業届の更新の書類があったのですが、その回収率が神奈川県でもかなり悪かったです。歯科技工士会に入っていない方々にも、もちろん保健所に届出をしている歯科技工所にはお出ししているはずなのですが、歯科技工士のほうにも回収率が悪いのでというお話が、神奈川県ではきているのです。歯科技工士会に入っている方には催促できるのですが、入っていない方が大勢いるので、その辺はできないというところがあります。

このアンケートのように正しい情報、正しい数値が出ない状態で憶測だけの話が広まってしまっていることが、歯科技工業界の一番悪いところではないかと思っています。実際にデータでいいことを書く方もいらっしゃるし、本当とは違うことを書く方もいらっしゃいます。もちろん、本当のことを書く方もいらっしゃるのですが、本当に正しいデータが取れていない。歯科技工士は長時間労働という理由もあるかもしれないのですが、残念ながらアンケートとか行政のものに対して提出するという意識自体、まず書類を見ないというところが一番問題だと思っています。今回の資料の回収率を見て、本当に申し訳ない気持ちでいっぱいになりました。

○赤川座長 それはおわびのコメントということでしょうか。

○傳寶構成員 すみません。感想というかおわびです。

○赤川座長 ちょうど先週、歯科技工士会から頂いた 2018 年の報告書を見ると、この回収率は 30%ということで、先ほどよりも圧倒的に多いことは多いですね。今の回収率について、大島参考人と田地参考人から、何かコメントやお考えはありますか。

○大島参考人 回収率は今、正に御指摘のあったとおりです。先ほどの報告の中でも、いろいろな工夫をしたと申し上げました。学校長名で文書を出したり、場合によっては発送する封筒に学校のものを使ったり、なるべく回収率を上げようと試みたのですが、やはりこの回収率という状況です。その一方で、いわゆる非就業者の声を拾うとなると、やはり同窓会組織を対象とするのが一番現実的ということがあります。そこのバランスと言いますか、ジレンマと言いますか、悩ましいところではありました。

あと 1 点補足です。先ほど、保健所からの就業状況の調査というコメントがありましたけれども、こちらは歯科技工士法に規定されているもので、働いている人は漏れなく届出をしなければならないので、改めてその旨の周知をお願いできればと思うところです。

○田地参考人 これは一部の意見ということで参考程度ですが。いろいろな歯科技工士とお話をする機会があるのですが、今回のような質問票は結構届くようです。自分の歯科技工所にもいろいろな所からアンケート用紙が届くけれど

も、それにいちいち回答する時間があるのだったら技工するという意見がありました。また、これは質問票を送った後に、私の所に電話があったのですけれども、その方いわく、こういうようにアンケート調査をしてどう反映されるのか、制度が変わったり何かするのか、そんなことは余り期待できないから書かないという、厳しい意見もありました。

○赤川座長 分かりました。先ほどの大島参考人の同窓会という話ですが、これは同窓会にしては大変回収率が悪いと思うのです。例えばこのアンケートをするときに、同窓会のほうから同窓会員に向けての周知とか、余り少なかったらもうちょっとというようなプッシュとか、同窓会から支援をいただいた、ということはあったのでしょうか。

○大島参考人 学校によっては同窓会組織に協力をさせていただいて、それで調査を行っております。こういった調査を行うときには、調査票を回収するような督促をするといった方法があります。ただ、今回は督促するというのはなかなか難しく、そこまではしていないという状況です。

○赤川座長 同窓会長のお願いの一筆、というのも入っていたのですか。

○大島参考人 それも入れております。

○赤川座長 分かりました。そういうことで、回収率の議論ですけれども、こういう状態でしかないということで、この辺でよろしいですか。私も質問票の研究をやっていて、回収率が低いことがすごく残念なのです。歯科技工士が少しでもいい形になるように、ということ質問票の文面にも書いていたのですが、この程度の回収率ということになってしまって、大変残念です。では、他のところで資料 2 はいかがですか。前に杉岡構成員からも議論があった、スライドで言えば資料 2 の 5、離職する年齢が非常に若いというところです。大島参考人にお聞きしたいのですけれども、このことの考察か何かはあるのでしょうか。

○大島参考人 大体多くの方が今後の進路を決めていく上で、早い時期に決定するのではないかと考えております。

○赤川座長 非常に早いですよね。とにかく早いということと、それと違う感じがしないでもないのですが、スライドの 9 番、参考ということで「同一出生世代の就業歯科技工士数の推移」です。ここのポチの 3 つ目、「歯科技工士の就業状況においては、M 字カーブが認めらず」というのはいいのですけれども、「男女ともに年齢が進むにつれて離職が進んでいる」というのが、先ほどの 5 の 20～25 歳、25～30 歳の辺りでかなりお辞めになっているというのとが、合うような合わないような感じがしないでもないのです。ここはいかがでしょう。

○大島参考人 御指摘ありがとうございます。年齢と言いますか、時代と言うのでしょうか、その時その時の年代が進むに連れて、離職が進んでいるということをお示ししているものです。

○赤川座長 年齢と言うより時代ですね。

○大島参考人 はい、そうですね。

○赤川座長 分かりました。皆さん、いかがですか。

○秋野構成員 私も大島参考人に、資料2のスライドの9ページの「同一出生年代の就業歯科技工士数の推移」について御質問たいします。左側の歯科衛生士のグラフが非常に特徴的ですが、歯科衛生士については、昔は一番下の水色のグラフのように、M字カーブが他の業種のようにはなかなかきれいになっていないつまり、結婚・育児からなかなか戻ってこなかったが、年代を追うごとにM字カーブが立ち上がってきて、現在はかなり改善し、他の業種に近いM字カーブになってきています。一方で、歯科技工士の女性はM字カーブどころか、昔も育児・出産から復帰していないが、現在も全く復帰していないという状況が非常によく分かるスライドだろうと思います。

安定供給方策について、研究班で御検討いただいているということですが、歯科衛生士であれば、一度仕事から離れた歯科衛生士の復職支援策を、地域でもかなりやっているところですが、特に女性の歯科技工士の復職支援も今後考えていくというか、強化していくべきとお考えなのか、それよりもっと20代、30代の離職防止のほうが全体のインパクトに与える影響がはるかに大きいので、そちらを優先すべきとお考えなのか、今の研究班のお考えをお聞かせいただければと思いました。よろしくお願いします。

○大島参考人 まず、復職支援の事業についてです。2年ほど前に他の研究班で、全国的な状況を調べました。各都道府県の歯科医師会が中心になってやられているケースが多く、歯科衛生士は多くの都道府県歯科医師会で行われています。ただ、歯科技工士の復職支援事業をやっているところは、ほとんど見受けられませんでした。これはまず現況に関してです。

先生から御質問のあった件は、データからというよりは、よく聞くような意見からということで御理解いただければと思うのですが、歯科衛生士の場合、仕事の面で復職しやすいという業務の特徴があるかと思います。ただ、歯科技工士の場合は特に技術的な面が要求されますので、何かしらの理由で一旦離職してしまうと、そこから復職するというのが非常に難しいのかと思います。ですから、少なくとも復職支援に力を入れるというよりは、いかに就業を継続させていくかというほうに、ウエイトを重くすべきかというように思っているところです。

○秋野構成員 復職支援の研修で、女性の歯科技工士の復職効果は、なかなか現実が難しいというか、カリキュラムの開発などでも歯科技工士の数をカバーするのは、なかなか難しい状況ということで理解いたしました。ありがとうございます。

○赤川座長 他にいかがですか。

○三井構成員 今の復職支援のところですか。例えば歯科衛生士などですと、介護医療の総合基金の部分で、在宅の人材確保の一部を使って復職支援の研修事業費を助成されるというのが、歯科医師会の予算として取れるのです。しかし、歯科技工士のほうには、そういう部分で取れる余地が全くないのです。だから、歯科医師会としても、その事業には非常に参画しにくいというか、行政から全く事業予算を取ってこられない部分が多いのです。

○赤川座長 もし、今の基金の話がお分かりになるようでしたら、歯科保健課のほうから何か御説明はありますか。

○堀歯科保健課歯科衛生係主査 地域医療介護総合確保基金においては、各都道府県において必要な事業を計画・実施していただく際に、国から必要な事業費の一定割合を交付する制度です。御指摘のとおり、この地域医療介護総合確保基金の事業計画は、実際には都道府県等において定められているものですが、厚生労働省としては事業例を示しています。その中での歯科技工士に関しては、例えば歯科医師、歯科衛生士、歯科技工士の確保対策の推進という形で、離職者等に対する支援、今後歯科衛生士や歯科技工士を目指す学生への就学支援等を示しています。また、少々話は逸れますが、歯科衛生士・歯科技工士養成所の施設・設備整備についても、基金の事業例としてお示ししているというのが現状です。

○傳寶構成員 神奈川県では今年、歯科衛生士と歯科技工士の確保と養成について、予算が付いています。100何十万円付いているのを見ました。それは歯科医師会に入るので、そこから歯科医師会が歯科衛生士会と歯科技工士会に、どのように配分するかは分からないのですけれども、一応神奈川県では予算として2項目付けていただいて、もう発表されていると思います。

○秋野構成員 地域医療介護総合確保基金については、都道府県の裁量で事業内容を決められるものなので、歯科技工士の人材育成についても、自治体がやろうと思えばできる状況だと思います。歯科衛生士の人材育成ということでは、在宅歯科医療の充実をしっかりとやっていかなければいけないので、訪問歯科診療などに歯科衛生士が必要だ、介護施設にも歯科衛生士の人材育成が必要だということでは、割と理解されやすいのでしょうけれども、自治体自体が歯科技工士の人材育成や復職支援などの必要性を十分理解していないし想像することができないんだらうと思います。先ほどの議論にもありましたように、もし本当に歯科技工士の復職支援が望まれていて、効果があって、各都道府県の歯科技工士の確保に役立つ研修ができるのであれば、神奈川県のように各都道府県も予算付けは可能ではないかと思いますが、全国的に普及するには研修の効果等の検証が必要な段階だらうと思います。

○三井構成員 国が定めているこの基金の現状はそうですけれども、都道府県のオーダーの中で、やはり優先順位がかなり低いのです。歯科衛生士の復職支援

や離職予防の事業ですら、まだ実現に至っていない都道府県も多々あります。ですから歯科技工士の部分に関しては、申し訳ないのですが、本当に皆無と言っていい現状だと思います。

あと、この基金の活用もそうですが、基金に関しての助成の割合は国が2分の1、都道府県が4分の1、市町村が4分の1という形になります。その部分で別に掛かる人件費などは、現場で行われる歯科技工士会、歯科衛生士会、歯科医師会が持たなければならないから、基金が下りたから何でもできるという事業でもないわけです。だから、優先順位が非常に難しくなってくると、今はやはりどうしても、歯科衛生士のほうが優先されているという現状があるかと思いません。

○杉岡構成員 大島参考人と田地参考人の研究は、今までにない角度で研究されていて、我々としては大変参考になって有り難いと思っています。今の復職支援の話ですけれども、資料3の田地参考人の報告にもありますように、16ページに歯科技工士からの回答ということで、職務内容について持っている意識の中で、「社会の人々は、私の仕事を尊敬するに値する仕事だと思っている」ということと、「私は仕事をしていて着実な人生設計が立てられる」ということについて、否定的意見が50%と書かれています。私自身、歯科技工士は本当に良い仕事だと思っているのですけれども、この調査から分かるように、この2項目というのは、人が職業を通して生きていく上で欠かせないことだと思うのです。そこに50%の人たちが否定的な意見を持っているというのは衝撃的ですし、ここを改善していかなければ、復職するきっかけにもならないと思っています。ここを変えるために労力を使うことも大事ですし、大島参考人もおっしゃったように、そうならないために離職を防止することのほうが、もっと大事ではないかと思っています。

○赤川座長 なるほど分かりました。他の御意見はいかがですか。

○傳寶構成員 陸構成員にお聞きしたいのです。近年の大手ラボの離職率は、割と低いのではないかと思っています。前回ありましたように、新卒者がかなり少ないので、企業がいろいろと努力をされて、就業時間やお給料等を納得して就職されている歯科技工士が今は多いと思うのです。なので大手ラボは、離職率が割と下がっていると思っています。その辺はいかがですか。

○陸構成員 一概には言えないと思うのです。やはり各ラボで、いろいろなことが起こりながら離職していくというのがあると思うのです。その年その年の雰囲気もありますし、そういう仲間ができてきて、2人、3人一緒に辞めるということも実際にあります。私どものラボから言うと、傳寶さんが言われるように、一時期から見れば、確かに今は若い人の離職率はかなり減ってきたのではないかと思います。ただ、私たちがだましましではないですけれども、かわいがっ

て辞めないように、いろいろな先生方を付けて勉強会をやったり、食事会をやったりというところはやらないと、なかなか納得していただけない部分もあるかと思います。ほかのラボとはこういうところが違うよ、こういう差別化があるよというところをできるだけ作っていかないと、今の若い人はなかなか難しいかなという感じはします。

○赤川座長 前回の御報告でも、ロッカールームなどを整備すると言われていましたよね。歯科医療の現場を若手の新人に見せるということは、どんどんされているのですか。

○陸構成員 若手の3人ぐらいを交代でやっています。100人ぐらいの規模の病院でドクターが25名程度おられる病院を1つ抱えているものですから、しょっちゅうそこに試適に行かなければいけないのです。そうすると、そこに行くだけで半日ぐらいつぶれてしまうという状況なので、向こうにちょっと仕事のできる子と若い子を2人ぐらいコンビにして、そこに駐在させているのです。それを3か月~6か月ぐらいでチェンジしています。

○赤川座長 では、3か月~6か月ずっとその病院で。

○陸構成員 そうです。例えば、私どもの仕事の色見をしたり、立ち会ったりという仕事ばかりをやっているわけです。ですから、自分たちが作ったものがどういう形で口腔内入るかというのも見られますし、先生方がどういうように苦労して印象を取られているかというのも分かりますし、このように試適するのかというのも分かります。そういうものを見せて、1つの教育としてやっています。

○赤川座長 そのような仕組みは、もうずっと前から続けていらっしゃるのですか。

○陸構成員 そうです。

○赤川座長 そういうことが離職を止める1つになっているということではないのですか。

○陸構成員 いや、それも1つあるとは思いますが、それがまた難しいところがあるのです。歯科技工士というのは、人前に出たりということを極端に嫌う人もいますのです。ですから、そういう所に行かせるにもある程度人選して行かせないといけない。そういう子たちはどうしても絶対に拒否して、「そういう所には行きたくない」と言う子も中にはいるのです。その辺が少し。私などは「すごく良い機会だから行ってごらんよ。何でも見てくるだけでもすごく勉強になるから」と言うのですが、なかなか行きたがらない子は行きたがらないのです。

○赤川座長 だから、そういう子にはそういうことはさせないのですね。

○陸構成員 はい、そうですね。

○赤川座長 実感としてというか、データとしてそういう人のほうが辞める率

が多いとか、そんなことではないのですか。

○陸構成員 そういうことではないですね。

○赤川座長 それは余り関係ないのですか。

○陸構成員 行かない人が辞めるという傾向は特にはないです。

○赤川座長 分かりました。他にいかがですか。

○三井構成員 大島参考人の資料の9と10を見ますと、やはり歯科衛生士というのは、軽くM字カーブが出てきている。歯科衛生士というのはどうしてもライフイベントによって離職されて、そのステージによってまた復職されるのです。しかし、歯科技工士の右肩下がりを見ますと、歯科技工士というのは一生自分の家を支えていく職種でなければ、やっていけない仕事というようなラインが出ているのではないかと。そういうことで、逆に20代で、早くして給与・待遇面や仕事の内容への不安がある。一生この仕事をしていって、家の生活を支えることができるかという不安でお辞めになっていく。

そういう部分で、歯科技工士の待遇面をいかにするかです。待遇が右肩上がりになっていくことが必要ですけれども、これは公的保険制度ですから、幾ら仕事をしてベテランが作っても、製作物の金額が上がるという制度にはなっていないですね。そうすると、給与面としては同じ技工量をやっていると、本当は歯科技工所としては同じ給与として賄ってほしいと思うのは、経営者として当たり前のラインになってくるでしょう。就業する者としては、就業していけば給料アップ、若しくは独立していける道というのが作られていけば、そういう部分で一生の仕事としてやっていける可能性があるけれども、大手ラボに長いこと就職していて、その後自分で一人技工所として独立していって、それ以上の給与が確保できるかという、今の経済的な面がこの2枚のスライドには非常に出ているのではないかと。

ですから、離職予防をきちんとするならば、そういう部分のベースをどう考えていけるかです。一番難しい問題ですけれども、もうここにしかテーマはないのではないかと思います。

○赤川座長 つまるところはそこだというのは、構成員の皆さんもおそらく認識されていると思うのですが、その問題を三井構成員から言っていただくのが一番いいな、という気がします。この資料2の6を見ても、仕事内容への不安よりも、トップは給与・待遇の面ということになっていますから、やはりここに何か手を突っ込まないと、抜本的解決にはならない可能性があります。しかし、一方で、歯科衛生士はM字カーブになるということがあるわけです。歯科衛生士はどんどん年齢が上がったら、給料は増えるのでしたか。

○三井構成員 実際のところ、カムバックされてきた歯科衛生士の給料が増えるという部分は、そんなにはないと思います。ただ、今の実態としていわゆる在宅

医療の歯科衛生士というのは、今の復職支援をやっている部分で、事業の内容として非常に多いのは、訪問衛生士としての確保です。ある程度年を取られてお子さんがおられても、そういう歯科衛生士は常勤の歯科衛生士ではなく、スポットスポットで自分が当てはまれる時間で訪問歯科衛生士として行かれますから、確かに訪問衛生のほうが時間単価はいいです。そういう部分はあるかと思えます。ですから、歯科衛生士のM字カーブと歯科技工士を同等に扱うのは、しんどい部分があるかと思えます。それから、女性の歯科技工士の先生もおられるから、余り言うと怒られますけれども、特に男性の歯科技工士が奥様をもらったり、子供ができたりといったライフイベントがあればあるほど、将来的な給料の右肩上がりがないと、仕事を継続するのが難しいという現状ではないかと思えます。

○赤川座長 そうすると以前、鈴木参考人が提案されていたような、歯科技工士が在宅へ行ったときの限定という制度、ちょっと名称は忘れましたが、そのような制度があれば、現状の中では先ほどの解決の一助になるのでしょうか。

○三井構成員 前に鈴木先生が言われた臨床何々ですけれども、逆に鈴木先生が思われているのは、もっと上のステップの部分だと思うのです。ですから一遍離れて、また在宅で戻ってというステップではないと思うのです。ただ、1つの考え方としては、研修をすれば歯科技工士のライセンスアップができて、そこに關してはそれなりのペイができるということになれば、解決策の1つにはなるかと思えます。

○赤川座長 分かりました。他に御意見はいかがですか。

○傳寶構成員 歯科衛生士と歯科技工士の一番の違いというのは、やはり男女比だと思います。歯科衛生士は女性なので、女性から女性差別のような発言をしたくはないですが、残念ながら自分で生活していくほどの生活を担っていく給料を、ある意味必要とはしない場合が多いと思うのです。旦那様が共働きということが多いかとは思いますが。歯科技工士の場合は、女性技工士が結婚すると、この間発言したように辞められてしまう場合が多いですが、私もそうですが、一生自分で食べていく職業だという意識が強いところがあるとは思いますが。男性の方ももちろんそうですし、なので、院内の技工士ももちろんいらっしゃいますが、やはり院内だと給料の頭打ちが、歯科医院内で払える給料は決まっていると思いますので、それ以上の給料を求めるとなると、歯科技工所で勤める人もそうですが、どうしても開業することになってしまうのだと思えます。

それで開業したとって、もちろん給料は自分で頑張った分だけ増えるわけですが、頑張った分といっても、作ったものがお金になるわけですので、それが結局、長労働時間になるわけで、単価をもちろん上げてというのはあるかもしれないですが、それは本人の技術もありますし、先生との関係性もあります。例えば私の場合、自費治療の場合は、患者さんにかなり高額な治療費をチャージでき

るのであれば、その分の技工料が高くても先生は払ってくださいますが、今、歯科医院が過剰な時代だと、歯科医院も患者さんの治療費を自費であっても割と抑えてくるというのがあるので、今、自費ラボでも余り高額な技工料は請求しづらくなっているのはあると思います。その辺のことを早い段階で分かると、将来設計を描きづらいというか、こういうふうにならなくてはいけないのだみたいな、希望が余りなくなってしまうのがあると思うのです。

以前、高橋構成員がおっしゃったように、昔はベンツに乗ってとか、いい生活をしている歯科技工士がいっぱいいたというような時代から比べると、私が歯科技工士になった頃は、まだそういう先輩方がいっぱいいらっしゃいましたが、今の若い技工士に私たちの世代がそれを見せてあげているかということ、そうではないので、その辺も女性と男性の違いがあって、女性の歯科技工士は割と男性的な考え方をすることが多いと思うので、歯科衛生士の確保とか、そういうのとは、また別もので考えないといけないのかということがあると思います。

○赤川座長 分かりました。この前から厚生労働科研の件で、一人歯科技工所を直接訪問していろいろインタビューをしてみたのですが、やはり一人でやりたい、独立をしたかった、といった話でした。

それから、非常にうまくいっている歯科技工士は、いい歯科医院とチームを組んでいるのです。では、どうしてそういう歯科医院を見つけるのですかと聞いたら、それはたまたまの御縁なのということです。みんな御縁を待つしかないのかという話になって、それはまた制度をつくらないといけないのでしょうか、そういう感じでした。そういう印象を非常に強く持ちました。それは都会でなくて、実は小さなまちでもそうでした。

○桑名構成員 先ほどアンケート回収についてということで、回収は少し少ないという話があったと思うのですが、資料3の9ページを見ると、歯科医療機関はそれなりの数が返ってきていますので、アンケートの取り方として、歯科医療機関のほうに歯科技工所のアンケートを取るとか、一緒に渡していただいて、歯科医院から連携する歯科技工所のほうに出してもらおうとかすることによって、もう少し回収率を上げられるのではないかなと思うのです。今後、もしアンケートを取られる場合には、そういうのも参考にさせていただきたいと思います。

あと、22ページです。新規採用の有無とともにクロス集計の結果ということで、今回は新規採用との比較で見ていただいているのですが、離職者とかも、3年以内に離職者がある場合なども、それぞれ歯科医院との契約があるのかとか、そういったところで集計していただけると、もう少し見やすいかなと思います。

それから22ページのこの下ですが、何か1行あるのですか。ちょっと分からないのですが。文字が少し見えるのですが。

○田地参考人 そこは受託契約という項目で、「歯科医院と受託契約を結んでい

る所で新規採用が多い」という一文があります。

○赤川座長 ありがとうございます。先ほどの質問の前段のほうは、実はここにいらっしゃる三井構成員に大変な御協力を頂いて、全国に配っていただきました。それで回収率が極めて高いのです。非常にはっきりしているのです。確かにそこから配るという手もあったのですが、今後はそういうことも考えなくてはいけないということですね。

○三井構成員 この回収率ですが、うちの歯科医師会でも、いろいろな部門で無作為抽出の回収率をやりますと、ほぼ同じような回収率ではないかと思うのです。回収率をよくすると、無作為抽出ではなくて、回収できる所をお願いをするというケースになってしまう。そうすると無作為でなくなるので、データ上の問題が出てくるという部分もあるかと。だから、決して回収率が悪いのではなくて、N 数をいかに増やすかによってデータの信憑性を上げることが一番大事かと思うので、N 数のデータ数を増やそうと思うと、それなりの費用が出てくるというところが一番の問題、つまり費用対効果の問題かと思しますので、決して回収率は悪くないと私は思っています。

○赤川座長 ありがとうございます。その他の御意見はありませんか。

○秋野構成員 また話が戻るのですが、杉岡構成員の御発言が私も非常に重要だと思いました。資料3のスライドの16枚目です。本当に歯科技工士の皆さんのアンケート結果として、「社会の人々は、私の仕事を尊敬するに値する仕事だと思っている」という項目の割合の低さは、これはかなり衝撃的な数字だと思います。なかなか尊敬するに値する仕事だと思えない理由としては、これまでも出ておるとおり、歯科医療の現場から切り離されていて、患者さんの感謝の声とか、患者さんの表情とか、そういうものを間近で見ることができないというのが、1つ大きな要素なのだろうとは思っています。

今日の資料でもカリキュラムとか学校の養成課程の中で、歯科診療の現場を見ている学校は半分ぐらいで、内容もかなりばらつきがあるという状況と思います。歯科技工士の皆さんが医療職種であることを歯科実感できることが非常に大事だと思いますので、カリキュラム面の部分を少し検討できないのかということも思うのと同時に、学校の養成課程でも改善をしつつ、更に卒後でも歯科の診療報酬等でも検討していただく必要があるのだろうとは思っています。

話が飛びますが、同じようなアンケート調査を、義肢装具士にしたとしたらば、類似の役割を担っているはずなのですが、多分これとはかなり違う結果になりますよね。まず、ここは改善できる部分ではないかと思えます。

もう1つ、調査研究も引き続き必要だと思います。歯科診療の現場に歯科技工士が関わることで、どういう効果が患者であり、高齢者の方にあるのかということも、研究が少ない印象がありますので、できればそういった調査研究もして

いただきつつ、歯科技工士が臨床現場に関わる面を多くする方向で政策を進めていただければと思います。以上です。

○赤川座長 分かりました。今の職業内容についての意識ですが、今日配られた質問票を見ていただくと、一番裏の27ページ、こういう質問票に回答してもらったのです。真ん中のQ9に1~8まで問いがあって、「そう思う」「どちらかといえばそう思う」などと4択で答えてもらったのです。今、他の職種との比較を専門家にしてもらっているところで、それが分かれば、またこの状況はもっとはつきりとしてくるのかと思います。今日はまだデータがないので、はつきりとは言えませんが。

○杉岡構成員 今、秋野構成員がおっしゃっていたとおりでと思うのですが、更に追加すれば、資料3の19、20枚目のスライドにあるように、歯科技工所に勤務している歯科技工士と歯科医療機関に勤務している歯科技工士の、職務内容に対する意識を調査した場合に、どの項目でも歯科医療機関に勤務している歯科技工士のほうがポイントが高いということからしても、患者さんあるいは歯科医療を身近に感じて仕事をするのにやりがいを求めているのだと思うのです。

それと、これまで参考人を何人か呼んでいただいた中でも、シェードテイキングするとか、患者さんと直接いろいろなお話をするというところで、質の高い補歯科補てつ物を作っているという歯科技工所のお話もよくありました。あと、陸構成員の歯科技工所は、全国でも評価される優良な歯科技工所なのです。その歯科技工所も、先ほどもお話がありましたが、従業員を歯科診療機関に出向させて臨床現場を出して見せていることが重要だということを、いつもお話なされています。今までそこが少し欠けていて、何か歯科技工所という限られた閉鎖的な空間で歯科技工の業務を行っていることが余りにも発展し過ぎたというか、そのような思いを少し持っています。前から言っているように、超高齢社会の中で診療機関のチェアサイドで歯科技工士が立合いをして、シェードテイキングとか、人工歯の選択とか、あるいは地域包括ケアの中で、何か歯科技工士も帯同して業務ができるような工夫をする。そのためには、今の教育では無理なので、養成と確保ですので、是非、今の教育のカリキュラムの中にそういった時間数を入れていただいて、いろいろな問題があることを解決していただければと強く思います。

○赤川座長 分かりました。そういうことになると、今度は資料4のアンケート調査のデータを見ながら、ちょうど今、そういうお話になったと思うのですが、このデータを見られて構成員の方々からの御質問とかはありませんか。驚いたのは、やっていらっしゃるのは50%ぐらいですね。どの辺の項目を見ても40~50%ぐらいだったので、そういうことかという実感はしましたが、御意見はどう

ですか。今の杉岡構成員のお話と非常に関連するかもしれませんが、いかがですか。

○傳寶構成員 多分、歯科医療機関がある付属学校等がそういうことを行っている場合が多いと思うのですが、私も学生のときに、医科歯科大学だったので、病院内に学校があることもあるので、服装に汚い白衣を着て歩かないとか、そういう基本的なことを学生のうちから学んで当たり前のように受け取っていたのですが、今、横浜にある歯科技工士学校も、歯科技工士学校であってもきれいな格好で、もちろん汚れるのですが、汚い格好で技工作業をしないようにということをお話しています。それがどうしてかということ、歯科医療機関に研修に行く所は もちろんそれができていると思うのですが、杉岡構成員がおっしゃったみたいに、歯科技工士は割と閉鎖的に仕事をするが多かったので、納品に行く場合とかいった場合でも、割と汚い格好で行かれる場合が多くて、歯科医院からちゃんとしてきてくださいと言われることが多々あるみたいなのですが、今はそういう意識改革も歯科技工士学校でしている所もあるのです。もちろんマナーのことも関してですが、それができないと、歯科医療機関に見学に行くなりインターンに行くのは、かなり難しいところがあって、それができる教育機関がまだ半数なのかという感じがしました。

○赤川座長 分かりました。他に御意見はありますか。

○三井構成員 資料4の7ページです。「平成30年度に何名の留学生が入学しましたか」とありますが、この6校中2校が10名を超えています。養成校の定員は、100名とか60名の定員という所はほぼないと思うのです。普通は20、30名ぐらいの定員でして、ということは、養成校はそのうちの3分の1から下手をすると2分の1が留学生でもっている。これが実際に本当に養成校の現状かと思うのです。だから、職業……とかが悪いので、ますます希望者が減っているのです。今年の国家試験の受験者数が840名、900名を切っているという現状です。去年は合格者が902名、そのうち歯科医師が4名という感じで、どんどん減っています。だから、その部分で養成校は留学生を入れることによって、何とか経営を維持されているわけです。

では、そうしたら、この自由記載の所で卒業生の方がどのような職に就かれていますか、母国に帰られている方が多いのですが、見ていると、やはり歯科技工所に勤務されているとか、材料企業に勤務されているとか、そういう部分があります。だから、この部分で一番問題なのは、医療職なのに、なぜ留学生の方が日本でライセンスに合格されたのに、日本で就業できないのかという問題があります。だから、ここの就業させることがいかにどうかの問題が原点としてはありますが、医療職であるならば、そういう部分で本来は就業できるものでなければならぬという部分も必要ではないかと。

○赤川座長 この辺は第1回目でしたか、第2回目でしたか、少し議論をして、そういう在留資格の状況の話も聞きましたね。多分、そういうことは最後のときにもう一度議論をして、方向性を決めるのだらうと思いますが。他の御意見はどうですか。発言されていない構成員の方、よろしいですか。

○尾崎構成員 実は、入学者で女性の数が増えていることは、以前に御報告したとおりです。既に入学者の学生さんの半数以上が女性だという形になってきております。先ほど田地参考人からお話がありましたように、自分の仕事にプライドをなかなか持てないとか、そういう状況で、しかも大島参考人からお話がありましたように、M字カーブではないということになってくると、この検討会のテーマである確保にすることが本当に心配になります。M字カーブではなくて、年齢とともにどんどん減って行って、しかも女性の技工士数が増えてくると、本当に確保に関しては心配になってくると、私も教育の現場にいる人間としては切実に思うところがありますので、少し発言させていただきました。

○赤川座長 コメントですね。このままいったら、本当にどんどんと減っていく可能性を感じますが、他の構成員の方々の御意見はいかがですか。

○傳寶構成員 今の尾崎先生のお話ですが、今、業界に残っている女性歯科技工士は大分頑張っています。前回お話ししましたが、私が就職したときは周りに女性の歯科技工士がいなかったのが、苦労はかなりいろいろしましたが、陸社長の所もそうですが、女性の従業員の方が大分いらっしゃるので、昔から比べるとラボ自体の状況の中に女性が多くなってきているので、状況が少し変わってくるのではないかという希望を抱いてはいるのです。

○高橋構成員 今、女性の歯科技工士がというお話ですが、全国で毎年大きな展示会が4、5か所ぐらいあって、先月も名古屋であって行って来たのですが、そこで顔なじみの技工士さんに会うのですが赤ちゃんを抱いてきたりしているのです。そこで「お仕事は辞めてしまうのですか？」と聞くと、「いえ、保育が終わったらまた戻りたい。ただ、戻るにはちょっと不安があるのです。」とのこと。皆さん、一旦仕事から離れて、3年とか、そのくらいを空白にしてしまったことに対しての不安があるのだと思います。私もそこでこうしたらいいとはなかなか言えなかったのですが、その辺さえクリアすれば、せつかくライセンスを取って、ある程度のところまでいっているわけですから、一生の仕事として十分やっていけるはずだと思います。

○赤川座長 そのときの不安というのは、結局、例えばCADが非常に進歩したとか、そういうことについていけないということですか、それとも現場感覚が薄れているからでしょうか。

○高橋構成員 現状では、CADについては、それはそれで大変だと感じているようですが、それ以上に現場から離れて技工の手を休めてしまっていると、その回

復は大変なものだと不安に思っているようです。そのことを強く感じました。

○赤川座長 手は覚えてないですかね。やはり数を作るので違うのですかね。

○傳寶構成員 正直、今の私の状況でも、1 か月は休みたくないです。1 か月手を使い、技工しなかったら、戻るのにかなりの時間を要すると思います。作れば作れますが、時間がすごく掛かる。感覚を取り戻すのは、かなり難しいです。なので、3 年は本当に難しいのではないかと思います。

○赤川座長 分かりました。先ほどの復職支援のコースとか、そういうものを作らないといけないのですね。

○傳寶構成員 そうですね。それを復職支援としてはやっていく、一応神奈川県でも考えたことがあったのですが、神奈川県には教育機関が横浜に 2 校あるので、そこと協力して、本当に模型づくりから、簡単なところから慣れてもらう。ただ、それをカリキュラムとして 1 日で終わるわけではないので、カリキュラムづくりが復職に向けてもかなり難しいし、戻ってくる方がそれに対して時間を割けるかと、子育て中だったりするわけですから、復職支援のカリキュラムづくり自体もかなり考えていかないと、難しいのかと。それから比べると今の CAD/CAM は、これから復職ももちろんしやすくなるわけですので、これから口腔内スキャナとかが出てくれば、それこそ模型づくりをしなくていい時代が来るかもしれないので、その辺も考えて。復職しやすい状況は、いい方向に向かっていると私は思っているのですが、ただ、今辞めてしまっている方々からすると、そのイメージが強過ぎるので、不安に思うことが多いのだと思います。

○赤川座長 以前のこの検討会でパートタイムという議論があったと思うのです。パートタイムでも、そういう手の感覚はしっかり、当然だけれども、それとはまた少し違うのでしょうか。

○陸構成員 以前に、大分たくさんの方のパートの方を雇いました。最初は 10 年ぐらい離れている方も結構おられて、場に慣れてもらう、技工も 10 年前と今のうちの環境は随分違いますので、そういうところで少しギャップはありましたが、教えていくことに対して、前向きな人であれば、少し時間は掛かりますが、それなりにきちっと覚えていただけます。先ほどの傳寶さんの話ではないですが、私どもも 15 年ぐらい前は女性は本当に何パーセントしかいなかったのですが、今は 30%を超えていて、このようなことを言ったら失礼ですが、年配の方から今年入った新入生まで年齢がかなり幅広くいます。

私が今少し感じているのは、30%以上超えると結構いいと思うのです。それはどういうことかと言うと、女性同士でいろいろ相談したり、何事も解決できることが多いらしいのです。それは学校の教育問題にしても、若い人のちょっとした教育にしてもこうこうだよということもあるし、親子みたいな年齢の子もいますので、お母さんに相談するみたいな。また逆にお母さんみたいな人は子供を、

いや、そんなことをやっちゃいけないと、しつけではないですが、それは駄目よということも教えながらやっているというところで、以前、全体の5%とかときよりも、私は今の環境のほうが随分よかったのかと思います。

○赤川座長 分かりました。大変明るいお話をしていただいた気がいたします。そろそろ時間になったのですが、まだ言い足りない構成員の方はいらっしゃいますか。よろしいですか。それでは、今日の討議を終わりたいと思います。この次の検討会では、歯科技工士の養成・確保について、総合的にまた引き続き議論を進めたいと思います。また、細かい議論の進め方については、事務局と相談しながら進めていきたいと思いますが、こういうことでよろしいですか。ありがとうございます。それでは、事務局から何かありますか。

○堀歯科保健課歯科衛生係主査 長時間にわたり御議論いただき、ありがとうございました。次回の会議の日程等については、座長と相談し、日程調整をさせていただきますので、どうぞよろしく願いいたします。事務局からは以上です。

○赤川座長 それでは、これで検討会を終了させていただきます。どうもありがとうございました。