

メンター制度を活用した初期基礎教育の安定した運営に向けた取り組み

◎枝光 泰聖¹⁾、白木 涼¹⁾、河村 美奈¹⁾、熊谷 優¹⁾、寺本 侑弘¹⁾、原 祐樹¹⁾、杉野 裕志¹⁾、柴田 一泰¹⁾
日本赤十字社愛知医療センター 名古屋第二病院¹⁾

【はじめに】メンター制度とは、先輩社員（以下メンター）が双方向の対話を通じ、後輩社員（以下メンティ）のキャリア形成上の課題解決や悩みの解消を援助して個人の成長をサポートする役割を果たす。定期的にメンターとメンティとが面談（以下メンタリング）を重ね、信頼関係を育む中で、メンターはメンティの抱える仕事上の課題や悩みなど相談に乗り、メンティ自らがその解決に向けて意思決定し、行動できるよう支援することである。

【目的】当検査科では2021年度にメンター制度を活用した初期基礎教育制度を構築した。2022年度は前年の問題点を分析・改善を行い、安定した運営に向けた取り組みを行ったので報告する。

【概要】本制度は、2021年度および2022年度の5月～12月に当検査科の教育学術委員会主導で実施。2021年度メンター制度は、マネージャー2名、メンター3名、メンティ5名で構成した。「月2回30分間のメンタリング」、「社会人および臨床検査技師に必要な基礎的な技術と知識に関する試験（計6～7回）」、「メンティ自身が定めた目標の達成支援（担当業務の専門性に対するサポート）」を指針とし、2021年度はメンター主導で実施した。制度の評価方法は本制度終了後、メンターおよびメンティに匿名でアンケートを実施。アンケートは質問項目に対し、「5点：そう思う」、「4点：ややそう思う」、「3点：どちらともいえない」、「2点：あまりそう思わない」、「1点：そう思わない」の5段階評価で回答してもらい、平均点で評価した。また、記述式でも回答可能とする欄も用意した。アンケート結果から本制度に対し、メンター、メンティともに概ね良好な回答を得たが、メンターへの「メンター制度全体の負担が大きかった」の項目に対し、3.8点と課題の残る結果となった。要因として、メンターの役割が多岐に渡っているため、メンタリングに十分な時間がとれず、相談役と指導役の両立が困難かつ多忙であったと回答を得た。

【取り組み】2022度はメンターがメンタリングに集中できるようにメンターはメンティ試験を実施せず、目標達成支援は専門的サポートを行わずに精神的な助言のみに留めることとした。それに伴い、メンティ試験を継続して実施するために「教育試験制度」を新設し、メンターとは別枠で新たに担当者を選任することとした。以上を踏まえ、2022年度はメンティ4名に対し、マネージャー1名、メンター2名、教育試験担当者4名で構成した。教育試験制度担当者は試験にのみ注力できるため、メンティの検査科内で行われる当直研修や勉強会での発表など、年間計画に合わせた教育の「時期」と「内容」を設定することが可能となり、計画的で合理性のある教育かつ、メンターのみならずメンティにとってもゆとりをもった初期教育システムを構築することができた。さらに、より充実したメンター制度を築くため、メンター制度を導入している他施設との交流を同年度より開始。2022年度は新型コロナウイルス感染症の影響を考慮し、オンラインではあるが情報共有・意見交換会を3回実施することができ、今年度も継続して実施している。

【結果】2021年度と同様のアンケートを2022年度に実施。メンターへの「メンター制度全体の負担が大きかった」に対し、評価は3.8点から1.8点へと減少し改善がみられた。また、メンターの役割からメンティ試験を除外しても、アンケート結果より、人材育成に対するメンターの意識は低下せず、メンティとの信頼関係も築くことができていた。

【考察】メンター制度実施初年度である2021年度はメンターの負担が大きく、安定した運営とは言い難い結果であったが、アンケートを用いることで問題を発見・分析し、次年度に向けた取り組みを行うことができ、取り組みはアンケート結果より有効であった。今後もアンケートを実施し、新たな問題の分析・改善を継続することは必要であり、当院のメンター制度向上の足がかりになると考えられた。今年度は本制度のさらなる安定した運営と標準化および他施設との交流を促進し、当検査科でのメンター制度の定着を目指して活動している。

連絡先—052-832-1121（内線：13606）