

メンター制度を導入した初期基礎教育制度の構築

◎寺本 侑弘¹⁾、枝光 泰聖¹⁾、白木 涼¹⁾、熊谷 優¹⁾、梶 美帆¹⁾、河村 美奈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、支援をする先輩（以下：メンター）と支援を受ける後輩（以下：メンティ）を選定し、一対一で対話（以下：メンタリング）を行うことで不安や悩みを打ち明けやすい環境を整える制度のことである。メンタリングを行う主な目的は、メンターが親身になって話を傾聴することでメンティが精神的な安息を得ること、メンター自身の成長を促すことである。当科にはこれまで新入職員に対する教育制度（入職時のオリエンテーションを除く）はなかった。そこで、メンター制度を導入した初期基礎教育制度を構築したので、経過を報告する。

【方法】本制度は、2021年5月～12月の期間に当科の教育学術委員会主導で実施した。メンター制度は、マネージャー2名（7年目以降の技師）、メンター3名（4年目の技師）、メンティ5名（1年目の技師）で構成した。実施内容は、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（6回）や、メンティ自身が定めた目標達成のための支援を行った。本制度終了後に参加者に匿名アンケートに回答してもらった。

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：どちらでもない」、「2点：あまりそう思わない」、「1点：そう思わない」の5段階で回答してもらい、平均点で評価した。

【結果】「本制度に満足である」に対し、メンティ：5.0点、メンター：3.7点、マネージャー：4.5点の回答を得た。「メンタリングで悩みや不安が解消された」に対し、メンティから4.8点の回答を得た。「試験は効果的であった」に対し、メンティ、メンター、マネージャーともに5.0点の回答を得た。「目標の達成に関してメンターの支援は役に立った」に対し、メンティから4.8点の回答を得た。

【考察】参加者から本制度に対し良好な反応を得たものの、メンターの負担が大きかったことが伺われた。一方、メンターから「自身の成長につながった」、「先輩としての自覚が芽生えた」といった意見も寄せられた。アンケートから得られた問題点を分析し、改善を行った本制度を2022年度も実施する予定である。

連絡先：052-832-1121（内線 30815）