

# 当社 SMO が行う「医療職以外の業種からの CRC 業務入職者」への教育研修の考案とその検証

○ 壹岐 裕子、野田 純子、畠山 浩幸、倉島 祐樹、坂庭 八紘、津川 洋介、平田 ゆかり、青木 奈々、小沼 弘子、那須 義輝  
株式会社 セキノサイトネット サイトサポート部

## 本研究の背景

CRC業務の従事者は、一般的に医療職背景を持つ人材が考えられるが、現求職事情では医療現場での人手不足から転職も活発である。そのため、定着率を上げるためにもCRCを強く希望する医療職以外の人材に門戸を開けることは有益であると考えられる。そのような新規CRC希望者がスムーズに入職するための効率の良いシステムの考案は必須である。

## 本研究の目的

医療職以外の業種からのCRC入職者が早く現場に慣れ定着するために、当社SMOではMentor-Mentee制を導入し、効率化を図っている。その制度を紹介するとともに、この制度が本当に当社の導入教育において有用であったかどうかを検証し、問題点を推測し、その解決策となる手法を考案する。

## 本研究の方法

今期採用者に対しアンケートを行い、Mentor-Mentee制の有効性を明確にする。また、Mentor-Mentee間の相性を考慮すべく、在職CRCに理想とするMentor像のアンケートを行い、その傾向を分析する。更に、被験者CRCが理想とするMentorが、被験者本人に類似するかを、同じ質問項目のアンケートを質問対象をMentorと本人に変え二度質問し、両方の回答を比較することで調査を試みる。この対象者の異なる2度のアンケートは、質問内容を忘れるためにも2週間以上の期間を開けて記入の依頼をする。

## Mentorと教官の違いは???

Mentor-Mentee (メンターとメンティー)

Preceptor-Student (教官と受講生)

### Mentorの役割

“a wise and faithful counselor”  
互いに尊敬し、責任を持てる賢いカウンセラー。その分野のエキスパートとは限らない。経験がありメンティーに興味を引き出し達成感を与えられる存在。

### Preceptorの役割

現場での経験を持ち受講者にエキスパートとして技術・知識を指導する。目標は、担当となった内容に関し、受講生が独り立ち出来るようにすること。

実務教育 ← → 基礎教育

実務教育において、Preceptorはもちろん必要であるが、教育現場での脱落を防ぐためにもMentorの存在は不可欠

## 新規入職者の導入教育研修アンケート まとめ

Mentorの存在がOJT上どれくらい助けになったと感じたか? **平均95%**

### 医療業界以外からの新規入職者が不安と感じている点

\* 自分が周りにとって、負担であるという自覚が不安に負い目をかける。

### Mentorが助けと感じた点

\* 隣にいる存在・不安を話して良い存在としてMentorが存在していること。

### 成長目標に関して

\* 具体像としてのMentorの存在が、具体的な成長目標を抱かせる。

### これからのMentorとのかかわり方

\* プライベートな事も、本音で意見を交換しながらかかわっていきたい。

上記の結果から、MentorはPreceptorとは異なる存在

## しかしMentorにも色々なスタイルがある

- Letting Go Style
- Active Listening Style
- Advisory Style
- Prescribing Style
- Cooperative Style

(引用元) MINT Tool, University of Pittsburgh, ICRE Institute for clinical research education)

どのタイプのMentorとも信頼関係を築けるMenteeなどいない!!

??? Mentor-MenteeのDisadvantageは???  
??? Mentor-MenteeのDisadvantageは???  
??? Mentor-MenteeのDisadvantageは???

もともと割り振られたMentorとMenteeの相性が最悪だったら?

Mentorの性格もMenteeの性格も踏まえたうえで、最良のペアをセッティングしましょう。そのためのアンケートを作成。

## Mentor-Mentee マッチングアンケート

被験者 合計14人 (男性5 女性9)

アンケートスタイル プリコード回答法・SA回答法の二項選択法

質問内容 性別、被験者のCRC業務経験年数など被験者の属性mentor-mentee制に関する二項選択法の質問を20問

回答方法 同一内容のアンケートを2回。1回目と2回目には2週間以上の期間を置く。1回目は質問対象をmentor、2回目は自分を対象とし、二項選択法の質問項目の好ましいと感じる方を、1問につき5秒ほどで回答を求める。

分析方法 2群のデータとして1回目と2回目の回答相違率を変数とする。回答相違率40%とは、1回目と2回目で違う回答をした数が20問中8問という意味である。変数は属性を示すカテゴリーデータで分類しWelch-t検定と回帰分析を用いて、属性毎に求めるmentor像に傾向があるかを推測する。

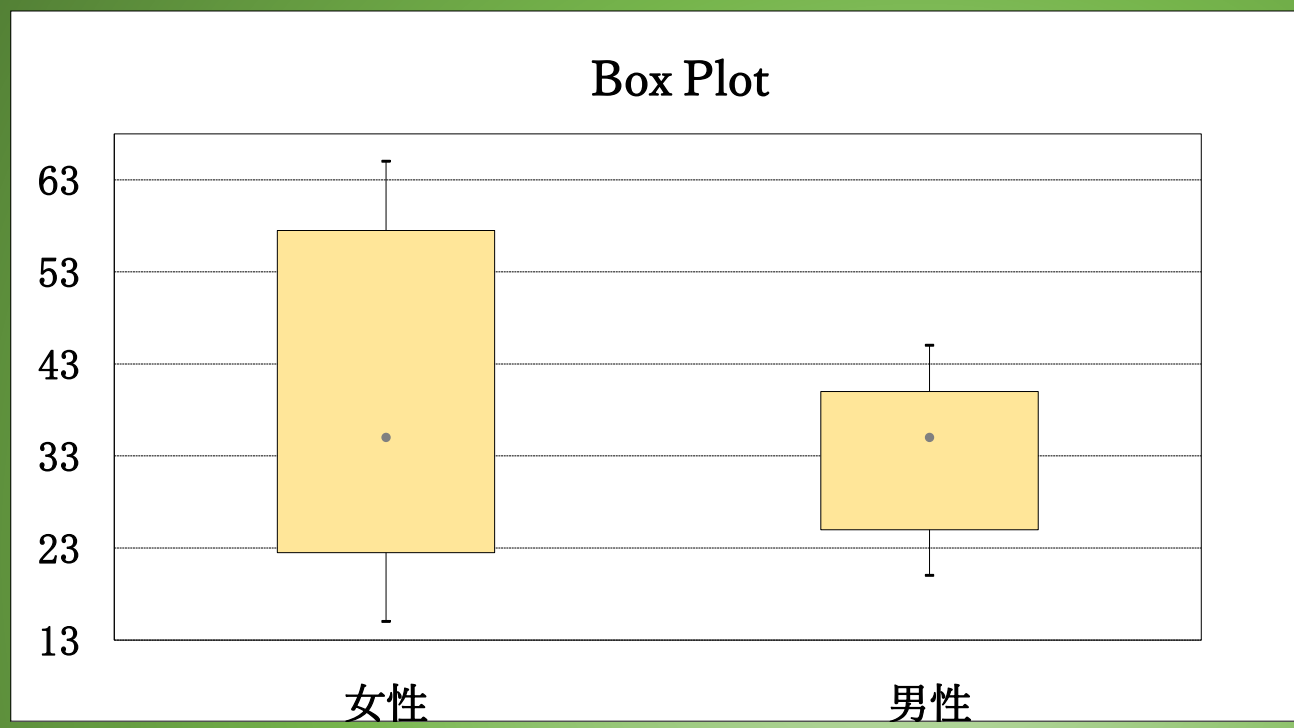
### 二項選択法アンケート項目

1) 1. □ ほつきりと常に明確に話す人 2. □ 穏やかだが時には不明瞭に話す人	11) 1. □ 熟考してから相手に伝える人 2. □ 思いついたことを順次伝える人
2) 1. □ 人の話をすべて聞いてから自分が話す人 2. □ 人の話の間に必要ならば割って入って自分が話す人	
3) 1. □ 気持ちや言いたいことを認めてから話す人 2. □ 気持ちや言いたいことをすぐに伝える人	
4) 1. □ 厳しくても正しいことをその場で言う人 2. □ 正しいことでもその場で言うのが厳しいなら、後で伝える人	
5) 1. □ プライベートなことは話題に挙げる人 2. □ プライベートなことは話題に挙げない人	
6) 1. □ 話してくれるより聞いてくれる人 2. □ 聞いてくれるより話す人	
7) 1. □ 時間的な視点からプライベートも大切に人 2. □ 時間的な視点から仕事の優先順位が高い人	
8) 1. □ どちらかという共通何かをするのが好きな人 2. □ どちらかという独立した行動が好きな人	
9) 1. □ 気にせず感情を人前で出せる人 2. □ 感情を人前で出すが苦手な人	
10) 1. □ マイナス感情は表に出すが気持ちが長引かない傾向の人 2. □ マイナス感情は表に出さず内面で少し長引く傾向の人	
	17) 1. □ 教えてくれる最中に理解しているか質問をする人 2. □ 教えてくれる最中には質問をしない人
	18) 1. □ 俗にいう「ここの話」をたくさん自分には話してくれる人 2. □ 俗にいう「ここの話」をなるべく控える人
	19) 1. □ 「正義」に重きを置いて実行する人 2. □ 「調和」に重きを置いて実行する人
	20) 1. □ すぐに決断する人 2. □ すぐに決断せずに間をおく人

### <アンケートの信頼性と妥当性>

内容的妥当性は満たされているか、第三者が内容の検証を行った。構成概念妥当性と信頼性に関しては、質問内に内在因子に関する類似性の高い質問を置き、プレテストにて回答が同一となるか確認を行った。

## Mentor-Mentee マッチングアンケート結果



	女性	男性
件数	9.0	5.0
平均値	38.9	33.0
標準偏差	17.8	8.1
最大値	65.0	45.0
中央値	35.0	35.0
最小値	15.0	20.0

Table 1) 男女の回答相違率の Welchの両側t-検定結果

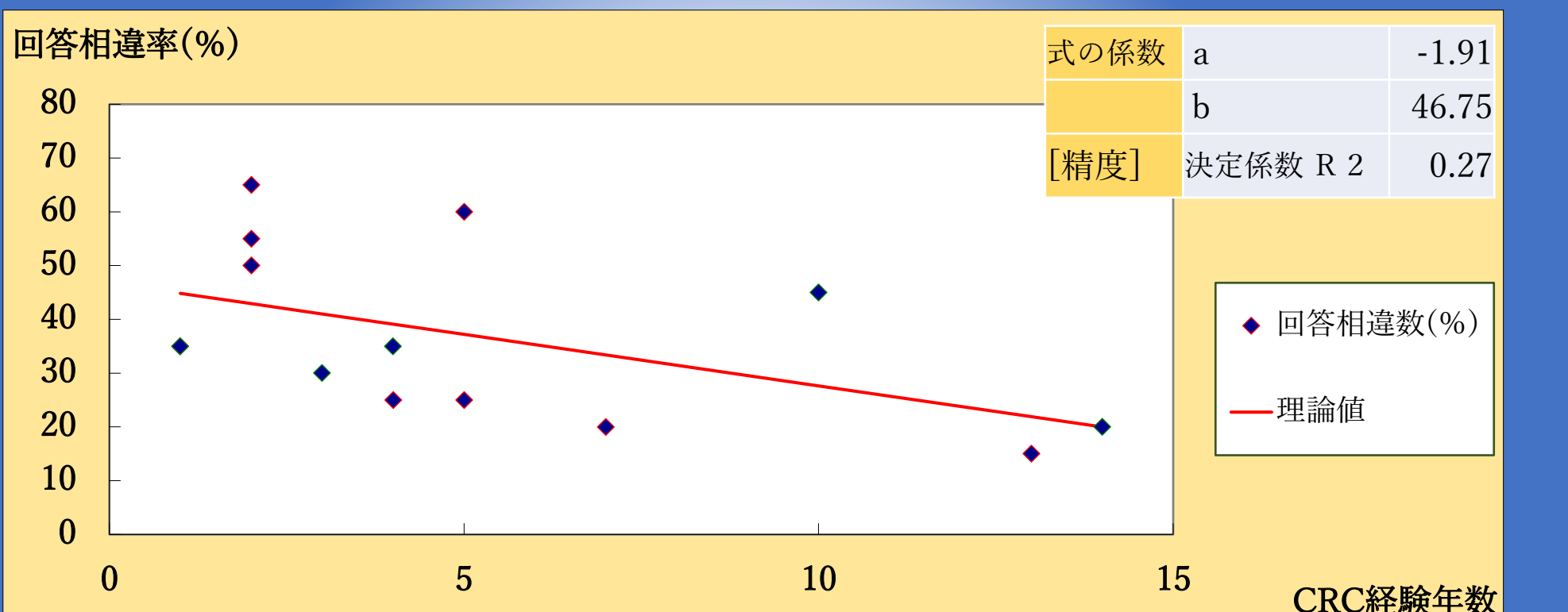
	女性	男性	差 女-男
件数	9	5	4
平均	38.89	33	5.89
標準偏差	18.84	9.1	9.75
統計量	0.79		
自由度	11.92		
P値	0.45		
判定	[ ]		

(使用統計ソフト: エクセル統計、エスミ、東京)

本結果の問題点としては、被験者数が少ないため各属性の標準偏差が大きく異なる点である。女子が平均38.9%、男子は33.0%であるが、p値が0.45と有意ではない。そのため男女の相違率平均が等しいという帰無仮説が有意水準5%で棄却できない。

## Mentor-Mentee マッチングアンケート結果

Fig.2) CRC経験年数と回答相違率の回帰分析結果



式	係数	a	-1.91
	b	46.75	
精度	決定係数 R <sup>2</sup>	0.27	

Table 2) CRC経験年数と回答相違率の分散分析表

変動因	自由度	偏差平方和	不偏分散	分散比	p値	判定
全体(T)	13	3280.6				
回帰	1	869.9	869.9	4.3	0.059 [ ]	
誤差(E)	12	2410.4	200.9			

aが-1.9、bが46.7の回帰直線が得られたが、p値0.059から有意水準5%では有意ではない。R<sup>2</sup>は0.27であるが、被験者数が増えると上がる可能性がある。

(使用統計ソフト: エクセル統計、エスミ、東京)

## Mentor-Mentee マッチングアンケート 考察

◆ 男女の属性毎の求めるMentor像は、男性5名で回答相違率の平均が33.0%、女性9名で38.9%であった。女性の方がMentorの理想像を自分とは逆のイメージでとらえる傾向が強いと見られるが、男性の標準偏差が9.1である一方、女性は倍の18.1を示しバラつきが大きく、一概に女性の方がMentorの理想像を自分と逆にイメージするとは言い難い。性差により傾向を求めることは、この調査においては結論づけられない。

◆ CRC経験年数と回答相違率の回帰分析を行ったところ、aが-1.91、bが46.7の回帰直線が得られたが、決定係数R<sup>2</sup>が0.27と精度が高くない。また、共分散分析のp値は0.059を示し、10%ではクリアしていても5%の有意水準では有意ではない。しかしデータの傾向はCRC経験年数が10年近いグループ(N=4)の回答相違率は25%だが、1、2年の経験が浅いグループ(N=5)では48%で2倍弱となる。被験者が増えれば有意差が明確になる可能性がある。可能性として、CRC経験年数が短い被験者ほど、長い人比べてMentorに求める理想像を自分とは逆に持つ一方、経験年数が長い人は、自分似た人をMentorに求めやすいと推測する。

## Conclusion

医療業界以外からの新規入職者に対し、教官と違いより近い存在であるMentorを決め教育上のサポートを行うことは十二分に有効であると言える。Mentorという具体的な先輩像を見る事によって、自分の将来を想像しやすく、特に医療的背景を持っていない入職者にとっては、目標を設定する上で助けとなる。

また、Mentor-Mentee制は新規入職者のみならず、在職者に対してもとても有効な制度と考えられるが、懸案事項としてMentorとMenteeの相性が考えられる。

そのような視点から行った本研究のアンケートでは、統計上、有意水準5%とするならば有意であるとは言えないが、CRC経験年数が短い被験者ほど、長い人比べてMentorに求める理想の像が自分とは逆の傾向が強くなる一方、経験年数が長い人は、自分と傾向の似た人をMentorに求めやすいという可能性は捨てきれない。