

日本メディカルコミュニケーション学会誌 第2巻1号、2023年

Medical Communication,
Vol.2, No.1, 2023

特集：医療者におけるメンタリング

日本メディカルコミュニケーション学会
Japanese Association of Medical Communication
<http://medicalcommunication.jp>

目次

日本メディカルコミュニケーション学会第2回学術集会・シンポジウム 榊原圭子、藤崎和彦、中山健夫、岩隈美穂、原木万紀子、木内貴弘	3
<特集> 医療者におけるメンタリング	
メンタリングとは何か ―定義とその効用― 榊原圭子	5
Practical Tips for Mentoring: Making a positive difference in the lives of others Richard Toshiharu Kasuya	11
日本の医学教育におけるメンタリングの現状 尾原 晴雄	15

Japanese Association of Medical Communication, Vol.2, No.1, 2023

Official Journal of the Japanese Association of Medical Communication

Contents

The second conference and symposium of the Japanese Medical Communication Association	
Keiko Sakakibara, Kazuhiko Fujisaki, Takeo Nakayama, Miho Iwakuma, Makiko Haragi, Takahiro Kiuchi	3
What is mentoring? Its definition and effects	
Keiko Sakakibara	5
Practical Tips for Mentoring: Making a positive difference in the lives of others	
Richard Toshiharu Kasuya	11
The current status of mentoring in medical education in Japan	
Haruo Obara	15

日本メディカルコミュニケーション学会
第2回学術集会・シンポジウム
The second conference and symposium of the Japanese Medical
Communication Association

榎原圭子 1)、藤崎和彦 2)、中山健夫 3)、岩隈美穂 4)、原木万紀子 5)、木内貴弘 6)
Keiko Sakakibara 1), Kazuhiko Fujisaki 2), Takeo Nakayama 3), Miho Iwakuma 4),
Makiko Haragi 5), Takahiro Kiuchi 6)

- 1) 東洋大学社会学部 社会心理学科
- 2) 岐阜大学 医学教育開発研究センター
- 3) 京都大学大学院医学研究科 社会健康医学系専攻健康情報学分野
- 4) 京都大学大学院医学研究科 社会健康医学系専攻医学コミュニケーション学分野
- 5) 埼玉県立大学 健康開発学科 健康行動科学専攻
- 6) 東京大学大学院医学系研究科 公共健康医学専攻医療コミュニケーション学分野
- 1) Department of Social Psychology, Faculty of Sociology, Toyo University
- 2) Medical Education Development Center, Gifu University
- 3) Department of Health Informatics, School of Public Health, Kyoto University Graduate School of Medicine
- 4) Department of Medical Communication, School of Public Health, Kyoto University Graduate School of Medicine
- 5) School of Health and Social Services, Department of Health Sciences (Behavioral Sciences), Saitama Prefectural University
- 6) Department of Health Communication, School of Public Health, the University of Tokyo

Abstract

The Japanese Association of Medical Communication was established in FY2021 as a forum for academic discussion of communication among medical and healthcare professionals. The main research areas of the society are media communication (distribution of academic information and dissemination of knowledge to medical professionals) and interpersonal communication (communication for interpersonal education and training among medical professionals). In FY 2022, the Society held an academic meeting and symposium, "Mentoring in Healthcare Professionals," at Health Communication Week 2022, Nagoya, Japan. In cooperation with the other related academic societies of Health Communication Week Organization, we would like to deepen our knowledge of communication related to health and medical care and develop activities with the aim of contributing to all people including medical professionals, patients, and society.

要旨

日本メディカルコミュニケーション学会は、医学・医療専門家相互のコミュニケーションについて学術的に議論する場として2021年度に発足した。本学会の主な研究領域は、メディアコミュニケーション（学術情報の流通・医療関係者への知識普及）および対人コミュニケーション（医療者相互の対人教育・研修のコミュニケーション）である。2022年度はヘルスコミュニケーションウィーク2022～名古屋～において、本学会学術集会・シンポジウム「医療者におけるメンタリング」を開催した。本学会が日本ヘルスコミュニケーション学関連学会機構の各学会と連携し、健康や医療に関わる「コミュニケーション」への知見を深め、そこに関わるすべての人（医療者、患者、社会）に貢献していくことを目指して活動を展開したい。

キーワード：メディカルコミュニケーション、学術研究コミュニケーション、医療者間のコミュニケーション
Keywords: medical communication, communication of academic research, communication among health care professionals

1. はじめに

日本メディカルコミュニケーション学会は、医学・医療専門家相互のコミュニケーションについて学術的に議論する場として2021年度に発足した。これまで医療者と患者間でのコミュニケーションについて、多くの研究が蓄積されてきたが、その基盤となるのが医学・医療者専門家間での正しい情報発信と共有、信頼関係、協働であり、日本メディカルコミュニケーション学会の主な関心はここにある。当学会が対象とする主な研究領域は以下の通りである。

1) メディアコミュニケーションに関するもの（学術情報の流通・医療関係者への知識普及）

- ・（特にコロナ以降の）オンライン学術集会
- ・雑誌投稿規定
- ・研究不正防止
- ・臨床試験登録・症例データレポジトリ
- ・診療ガイドライン
- ・メディカルライティング
- ・メディカルイラストレーション
- ・医療者の診療行動の変容のためのコミュニケーション

2) 対人コミュニケーションを主とするもの（医療者相互の対人教育・研修のコミュニケーション）

- ・医学研究教育機関・医療機関の組織のコミュニケーション・医療の多職種連携
- ・コーチング
- ・メンタリング

2. 第2回学術集会・シンポジウムの開催

ヘルスコミュニケーションウィーク2022～名古屋において、本学会の第2回学術集会の企画として第2回シンポジウムが開催された(2022年10月1日)。本大会では、本学会の研究領域の中からメンタリングを取り上げ、「医療者におけるメンタリング」をテーマとしたシンポジウムを開催した。メンタリングとは、職業人および人間としての成長・発達を促すための継続的な支援である。医療分野でもプロフェッショナルとしての技術や能力だけでなく、他者との良い協働のためのチームワークやリーダーシップなどの汎用的能力が重視されており、これらの能力を開発する方法の一つとしてメンタリングが注目されている。本シンポジウムでは、メンタリング研究および教育を専門とする研究者が講演を行った。

第一演者：榊原圭子（東洋大学社会学部）：「メンタリングとは何か―定義とその効用」

第二演者：Richard Toshiharu Kasuya（University of Hawaii, John A. Burns School of Medicine）：
「Practical tips for mentors and mentees」

第三演者：尾原晴雄（沖縄県立中部病院）：「日本の医学教育においてメンタリングをどのように活用するか？
―卒後教育での実践と先行研究から―」

それぞれの発表の詳細は、各演者による総説を参照されたい。

3. 結語

日本メディカルコミュニケーション学会第2回学術集会・シンポジウムの概要を報告した。日本メディカルコミュニケーション学会が研究領域とする「医学・医療専門家相互のコミュニケーション」は、医療の質に直結するきわめて重要なテーマである。日本ヘルスコミュニケーション学会ははじめ関連学会と連携し、健康や医療に関わる「コミュニケーション」への知見を深め、そこに関わるすべての人（医療者、患者、社会）に貢献していくことを目指して活動を展開したい。

謝辞

本シンポジウムの機会をいただいたヘルスコミュニケーションウィーク2022～名古屋～総大会長の阿部恵子先生はじめ、学術集会の準備・運営に当たられた皆様にこの場をお借りして、改めて感謝を申し上げます。

研究資金 無

利益相反自己申告 無

引用文献 無

*責任著者 榊原圭子（sakakibara@toyo.jp）

総説 メンタリングとは何か 一定義とその効用—

What is mentoring? Its definition and effects

榊原 圭子¹⁾
Keiko Sakakibara¹⁾

1)東洋大学
1) Toyo University

Abstract

As society undergoes major changes, people must be more proactive and independent in their work and lives. Mentoring is an important resource in that approach. Mentoring provides career support, psychosocial support, and role modeling, which all promote the growth, learning, and development of the recipients (mentees) and givers (mentors). This study elaborates on three aspects of mentoring. First, while many studies have focused on mentoring's benefits for career development, recent studies have examined its role in maintaining and improving well-being. Second, major social changes have altered the concept of mentoring from that of an intra-organizational, hierarchical, one-to-one relationship to that of an intra- and inter-organizational, diverse relationship occurring within multiple networks. Third, mentoring should be seen as a resource for dealing with challenges not only in the early stages of one's career but also in the middle and late stages, such as in achieving a work-life balance and transitioning to the next phase of life. This study recommends recapturing mentoring as a resource for enriching life, and it recommends examining mentoring's practical effects.

要旨

社会が大きく変化する中、私たちは働き方や生き方をもっと主体的・自主的に考えていく必要がある。その時に重要な資源としてメンタリングがある。メンタリングはキャリア的支援・心理社会的支援・ロールモデル的支援を提供し、支援を受けるもの（メンティ）、支援者（メンター）の相互の成長、学び、発達を促進する。本稿では以下の3点について議論する。第一に、これまでの多くの研究は、メンタリングのワークキャリアへの効用に注目していたが、近年では well-being の維持向上の側面にも注目が集まっていることである。第二に、社会の大きな変化に伴い、メンタリングが組織内・上下・一対一という関係と捉える伝統的な考え方から、組織内外・多様な関係・複数のネットワークへと新しい捉え方に変化していることである。第三に、メンタリングはキャリア初期における課題への対処資源だけでなく、キャリア中期や後期における課題、すなわち仕事と個人の生活の両立葛藤や次の人生の模索という課題への対処資源にもなりうることの検討の必要性である。そしてメンタリングを、人生を豊かに生きるための資源としてとらえ直し、それを実証していくことを提案する。

キーワード：メンタリング、ネットワーク、ワークキャリア、ライフキャリア、対処資源

Keywords: mentoring, network, work career, life career, resources

1. 序文—今なぜメンタリングに注目するのか。

今日、働く人を取り巻く社会は大きく変化している。終身雇用制はすでに崩壊し、経営環境の変化に伴う組織の再編などにより、安定した雇用は望めない。また働く人の意識も変わり、同じ組織に継続勤務するという考え方から、その時々自分の状況に合わせて勤務先を変える、独立して個人事業者になるなど、働き方も多様化している。さらに COVID-19 によってテレワークが急速に浸透し、在宅ワークという新しい働き方をする人も増えている。このように社会が大きく変化する中で、私たちは自分の働き方や生き方をもっと主体的・自律的に考えていく必要がある。その時に他者からの支援は重要な資源となる。仕事に迷い、新たな道を模索している時、仕事でさらなる展開を望む時に、誰かに相談することで考え方が整理され、解決の糸口となるヒントを得ることが出来ることを、私たちは経験的に知っている。そして相談できる相手とは、信頼が置いて気軽に話すことが出来る人である。キャリアに関する研究では、このような相手を「メンター」、支援を受ける人を「メンティ」、両者の関係を「メンタリング」と呼ぶ。

2. メンタリングの定義

「メンター」という言葉は、ギリシャ時代の吟遊詩人であったホメロスの著作である『オデュッセイア』に登場す

る「メントル」という男性の名前に由来する。物語の主人公であるオデュッセウス王がトロイア戦争に赴く際に、息子テレマコスの教育を友人メントルに託した。メントルは男性であるが、知恵の女神アテナが姿を変えたものとも考えられている。メントルは、テレマコスの良き指導者、理解者、支援者としての役割を果たしたことから、メンターは信頼のおける助言者を意味する言葉になった¹。

メンタリング研究の第一人者である Kram は、メンターとは自らの知識や経験をもって、経験の少ないもの（メンティ）のキャリア発達のために、継続的に支援を提供する人であるとし、このような関係性をメンタリングと呼んでいる²。メンタリングは人生を変えるような関係性で、お互いの成長、学び、発達を促進する。それは職業人としての成長を導くとともに、私たちの人生を変える可能性を持つ³。このようにメンタリングは私たちの人生を豊かにする非常に重要なものである。

3. メンタリングにより提供される支援

Kram (1985)は、メンタリングは「キャリア的支援」と「心理社会的支援」の2つを提供するとしている。「キャリア的支援」とは、組織の上層部に対するメンティのアピール、挑戦し甲斐のある仕事の割り当てなどにより、メンティの仕事上の発達を支援するものである。一方「心理社会的支援」とは、メンティを無条件に受容し、心配や悩み事に助言するなどによって、メンティの職業人および個人としての成長を助け、自尊心・自己効力感の醸成を促すような支援行動である⁴。

心理社会的支援で最もよく見られるのが「ロールモデルの提示」である。これはメンターがメンティに必要な態度や価値観を身に着けるように、意識的・無意識的に手本を示すものである。ロールモデルの提示は、メンターの行動をメンティが見て学びを得るものであり、キャリア的支援や心理社会的支援のように、メンターが自ら動いて支援を提供するものとは性格が異なる。したがってロールモデルの提示を第三の支援機能として、心理社会的支援から切り離して考えるほうが妥当であるという意見もある。これについては統計的な検証もなされている^{4,5}。

Kram 自身もメンターからの支援に関するインタビューを行った結果、ロールモデルの提示は、キャリア的支援、心理社会的支援とは別の独立した支援機能であると結論づけている⁶。これらを踏まえると、メンタリングによって提供される支援は「キャリア的支援」「心理社会的支援」「ロールモデル的支援」の3つであると言えよう。

4. メンタリングはどのような効用をもたらすのか

これらの支援を提供するメンタリングは、どのような効用をもたらすのか。以下ではメンティへの効用、メンターへの効用、そして組織への効用の3つの点から先行研究を整理する。

メンティへの効用に関する研究の多くはキャリアの開発という側面に着目しており、その中でも最も頻繁に検討されているのが職務満足感である。具体的には、メンターを持つ人は持たない人に比べて職務満足感が高い、またメンターを持つ人の中でその支援量が多い人ほど職務満足感が高い、というものである⁷。このほか、キャリア満足感や継続勤務意欲についても同様の結果が得られている。

メンターへの効用については、メンタリングを提供することによるキャリアプラトー（昇進・昇格の可能性に行き詰まり、モチベーションの低下や新しい能力開発の機会を失うこと）の回避や、リーダーシップスキルやコーチングスキルの開発などが挙げられる^{8,9}。

組織への効用については、組織効率という面で議論されることが多い。例えば、メンターとメンティの間でのコミュニケーションが行われることにより、組織全体としての情報共有やコミュニケーションが促進される、メンターからメンティに「知」の伝承が行われる、組織全体として離職が防止される、などである¹⁰。

近年の研究では、メンタリングのストレスの対処や well-being の維持向上の資源としての側面も注目されている。Nielson et al (2010)は、メンターを持つ人は持たない人に比べて仕事と家庭生活の両立葛藤が少ないこと、メンターを持つ人の中でもその量が多いほど両立葛藤が少ないことを報告している¹¹。榊原ら (2018) では、メンターの有無によって両立葛藤の程度が異なることを示し、かつメンターとメンティの性別によっても差異があることを報告している¹²。Well-being との関連性については、専門職におけるバーンアウトが取り上げられることが多い。Van Emmerik ら (2014) は、大学教員でメンターを持つ人は持たない人よりもバーンアウトしにくいことを明らかにしている¹³。医療者については、特に若手の医師を対象としたものが多く見られ、米国の外科レジデントにおいて、メンターを持つ人は、持たない人に比べてバーンアウトしにくいこと、日本の臨床研究医でも同様の結果が得られている¹⁴。

このようにメンタリングは様々なメリットをもたらすことから、組織の人材開発の一環として取り入れられている。一般には「メンター制度」、学術的にはフォーマル・メンタリングと呼ばれる。これは従業員の能力開発のために、組織が人為的に構築するメンタリング関係である。独立行政法人労働政策研究・研修機構 (2020) によると、調

査への回答企業 2640 社のうち従業員の能力開発のためにメンター制度を導入している企業は、大企業（従業員数 300 人以上）では 22.8%、中小企業（従業員数 30—299 人）では 10.7%であった¹⁵。民間企業の調査では、従業員数 1001 名以上の大規模企業での導入率は 54%であった¹⁶。このように日本では企業規模が大きいほど導入が進んでいるが、総じて導入率は低い。メンター制度が浸透している米国では、2009 年と若干古いデータであるが、Fortune500 企業の 70%がメンタリング制度を導入していた¹⁷。一方、米国企業で働く正社員 3000 人を対象とした調査では、これまでメンターがいた人は 56%であり、そのうち会社のメンタリング制度によるメンターは 25%であったという¹⁸。このことから日本よりもメンタリングが浸透している米国においても、メンター制度の対象となる人はごく限られていることが示唆される。

メンター制度によるフォーマル・メンタリングと自然発生的に起こるインフォーマル・メンタリングを比較した研究は少なく、どちらが優れているのかについて明確ではない。フォーマルかインフォーマルか、ということよりもメンタリングへの満足感、つまりメンターとメンティとの関係性が良好であるかどうかことが重要であることが指摘されている¹⁹。両者の関係性が良い場合は、メンティの職務満足感、組織へのコミットメントが高く、離職意向が低いことも確かめられている²⁰。インフォーマル・メンターの場合は、メンティは自分でメンター選択するため、メンターへの満足度はより高い可能性がある。人為的に構築されるフォーマル・メンタリングが効果的なものとなるには、十分に配慮したマッチングプロセス、キャリア的支援と心理社会的支援の両方を重視すること、メンターの十分なコミットメント、メンタリングのゴールの理解と共有、メンタリングのトレーニングなどがカギとなる²¹。これらにより、メンターとメンティの間で信頼感を醸成し、満足度を高めることがきわめて重要である。メンターとメンティの関係性についての詳細は本誌の Kasuya 論文を参照されたい。

5. メンタリングの新しいアプローチ

メンタリングの研究は 1970 年代から見られ、最も初期の Levinson らの研究では、メンターを「最も複雑で個人の発達にとって重要な関係の一つである。メンターは通常は 4—5 歳年長で、豊富な経験を持つ年長者で、教師であり、助言者であり、スポンサーである」と定義されている²²。つまりメンターは同じ組織に所属する年長者で、メンターとメンティは一对一の関係であることが前提であった²³。この考え方は 2000 年代に至るまでメンタリング研究の主流であった。しかし働く人を取り巻く環境が変化し、人々のキャリアに対する考え方も変わる中、メンタリングの定義も新しい時代に即したものが必要となる中で、Higgins と Kram がこれまでの伝統的なメンタリングに代わり、発達支援的ネットワークという考え方を紹介した²⁴。この新しい考え方は米国の主要経済誌である Wall Street Journal に掲載され²⁵、メンタリング研究の新たな方向性を示した。

この記事の冒頭には、「ビジネスで成功する古典的なレシピは、一人のメンターと一緒に働くことであった。しかし今日、それでは通用しない（中略）しかし仕事の世界は複雑さを増し、一人のメンターがすべてのことに良いアドバイスや機会を与えることが不可能である」と述べられている。そして、新しい状況に対応していくためには一人のメンターではなく、ネットワークが必要であることを主張している。変化の背景として以下の四点があげられる。

第一に雇用関係の変化である。企業間での競争はグローバルレベルで激化しており、企業にはより効率的な経営が求められるようになった。組織の再編成や業務の外部委託は当たり前になり、終身雇用は過去のものとなった。働く人は自分のキャリアを自分で切り拓かなければならない。そのためには勤務する組織の人からだけでなく、組織外の人からも支援を受ける必要がある。

第二に IT 技術の急速な発展である。今日、仕事を行う上で IT を使いこなすことは不可欠である。以前は長年の勤務によって得た知識、ノウハウ、人脈などが価値の源泉であった。しかし新しい技術を学び、活用する能力が重要になった今、こうした力を持つことがキャリア開発上欠かせない。これまでのように年長であるから良い支援が提供できるという状況ではなくなっている。

第三に組織構造の変化があげられる。企業の経営形態は、合併や吸収、他企業との協働、事業の海外展開などの変化にさらされ、よりスピーディな判断や動作が求められるようになり、そこで働く人も影響を受ける。終身雇用が前提であった時代には、メンターとメンティの関係性は比較的安定していたが、変化が激しい環境においては、両者の関係は不安定になる。また個人が直面する課題も多様になり、一人のメンターによってすべての支援を受けることは難しくなっている。

第四に、組織メンバーの多様化がある。少子高齢化による労働力不足への対処として、女性の労働市場への参加が大きく進展している。LGBT など、新しいジェンダーの概念も加わっている。定年退職後にも働き続ける人が増え、

定年という概念も曖昧になりつつある。またグローバル化の進展により、職場の多国籍化も進み、様々な文化的背景

を持つ人たちが同じ職場で働いている。正規雇用・非正規雇用など、雇用形態も多様化している。従来の職場における多数派である「日本人」「正社員」「男性」の支援ニーズと、上記のような新しい組織メンバーの支援ニーズは異なる。例えば家庭責任を多く担うのは、いまだに女性である場合が多い。家庭を持ちながら働く女性にとっては、仕事と育児・介護などを両立させるための支援が重要である。男性上司の理解や支援は欠かせないが、女性上位者や同僚から、経験に基づいた助言や支援を受けることは非常に有用である。また、育児休業を取得する男性はまだ少なく、そうした希望を持っている人は経験者からの助言が役に立つだろう。多様化する組織メンバーの多様なニーズを、組織内の特定の一人のメンターで満たすことは現実的ではない。

以上の要点をまとめたのが表1である。

表1：メンタリングのとらえ方の比較

	伝統的なメンタリング	新しいメンタリング (発達支援的ネットワーク)
メンターとメンティの関係	同じ組織内 上下関係 1対1 メンティがメンターから学ぶ	組織内外（同じ職業、地域、家族など） 多様な関係（上下関係、横の関係） 多対多、ネットワーク 相互に学ぶ合う
提供される支援	仕事に関係すること	仕事や個人の生活に関係すること

(Kram & Higgins, 2001 より作成)

Murphys & Kram (2010)は、組織内外の複数メンターの支援に着目し、その有用性を検討している。仕事関係のメンターは上司、以前の上司、同僚など、仕事関係以外のメンターは、両親、配偶者、親戚、友人、指導教員、コミュニティのメンバーなどであった。分析の結果、仕事関係のメンターからの支援量が多いほどメンティの給与が高く、キャリア満足感が高いことが示された⁶。これは仕事で支援が受けられることによって仕事のパフォーマンスが高まり、その結果良い評価や高い給与を得ることが出来、自分のキャリアに満足感を得ると説明できる。一方、仕事以外のメンターからの支援量が多いほど、メンティのキャリア満足感が高く、人生満足感も高いことが示された。これについては、家族や友人などから仕事に対する姿勢を学んだり、仕事と個人の生活の両立に関しての助言を受けたりすることによって、キャリアや人生に対する満足感が高まることが示唆される。今日のように社会や組織が大きく変化する状況においては、仕事での関係性よりも仕事以外の関係性の方がより安定している可能性が高い。今後、仕事以外のメンタリング・ネットワークはより価値を増すであろう。

労働環境の変化だけでなく、働く人の価値観の変化もメンタリングのあり方に影響を与えている。仕事は生きる上で大きな意味を持ってきた。それは現在でも変わらない。しかしワークライフバランスという言葉が浸透し、働き方改革という政策にも見られるように、今日の日本では、働き方を見直すことは大きな課題であり、きわめて重要である。仕事だけでなく個人の生活も大切にしたいと考える人が増えている。これまでのようにキャリアを仕事中心に考える「ワークキャリア」から、仕事を含めて生き方全般を意味する「ライフキャリア」へと、人々の関心は移っている。そのような人は、現在の勤務先に継続就労することや、今の仕事を続けることを必ずしも前提としていない。その時々自分のニーズにあった働き方を求め、勤務先や仕事を変える。COVID-19を経て、テレワークという新しい働き方が浸透し、より自由度の高い働き方を求める人も増加している。このような人にとっては、自分の職場外のメンターは、ライフキャリアを考える新たな視点や支援を提供してくれる。年長者よりも若い人の方が、一般的には柔軟な考え方を持つことから、年下のメンターから学ぶことも多いだろう。転職の際には、「弱い紐帯」が価値を持つ²⁶。すなわち、新規性の高い価値ある情報は、社会的つながりの弱い人達からもたらされる。メンタリングの文脈で考えると、キャリアの課題に対し、別の組織や仕事以外の関係性の人など、物理的・心理的に離れている人が、自分では思いもよらなかったような助言や解決方法を与えてくれると言えるだろう。

6. これからのメンタリング研究

メンタリングが日本で導入されたのは1990年代で、欧米に比べて20年ほど遅れている。厚生労働省が女性社員の活躍推進を目的として「メンター制度導入・ロールモデル普及マニュアル」を発行したのは2012年であり、メンタリングが日本の産業界に広がり始めたのはここ10年ほどである。メンタリングの実証研究も欧米が大きく先行している。医療者におけるメンタリング研究も同様である。PubMedで“mentoring” & “health professional”をキーワード

ドに検索をすると、過去10年間でヒット数は2000件を超える。これに“Japan”を追加すると、結果は20件となり、日本の医療者でのメンタリングの展開とメンタリング研究の広がりはこれからであることがわかる。

欧米における医療者を対象としたメンタリング研究は、その多くが若手の医療者のキャリア初期におけるキャリア開発、組織社会化をテーマとしている。これについて Burgess et al (2018) はつぎのように述べている、「多くの研究がメンティとして若手医療者に着目しているが、キャリアのどの段階にいる人でも、メンタリングから恩恵を受けることが出来る。(中略) 組織構造や文化の問題など、若手だけではなく、経験の長いスタッフも困難を抱える。とりわけ医学教育者や女性医療者はメンタリングの対象から外れがちであり、そうした人たちを含めたメンタリングが求められる」²⁷。

今後のメンタリング研究では、キャリア初期の若年者だけではなく、中期にいる30-40代や、後期の50-60代を対象に、それぞれの年代が持つ課題に対するメンタリングの効用の検討が必要である。30-40代では子育てと仕事の両立が主な課題であるが、メンタリングと両立葛藤の関連性を検討した研究は少ない。職場や職場以外のメンターからの支援は両立葛藤を低減するのか、どのようなメンターからの支援が有効なのか等を明らかにすることが必要であろう。50-60代は次のキャリアの模索も課題となる。退職を前にこれからの人生をどのように生きるのか、ライフワークとして何に取り組むのかなどは、長寿化の時代に誰にとっても重要な課題であり、これについて語り合い、支えあえるメンタリング・ネットワークは貴重な資源となろう。

これまでメンタリングは組織におけるキャリアの成功の手段として捉えられていた。しかしこれからは、私たちが人生を豊かに生きるための資源として捉え直すことを提案したい。そして、メンタリングは人生のあらゆるステージで有効であることを、研究を通して実証していきたい。

謝辞

本稿は、第2回日本メディカルコミュニケーション学会大会(2022年10月1日)におけるシンポジウム「医療者におけるメンタリング」での発表内容をもとに作成いたしました。当該学会で発表の機会をくださった関係者の皆様に心より感謝申し上げます。

研究資金

無

利益相反自己申告

無

引用文献

1. 渡辺直登, 久村恵子. メンター/メンタリング入門. 東京: プレスタイム社; 1999.
2. Kram KE. Mentoring at work: Developmental relationship in organizational life. Glenview: IL: Scott Foresman Co. 1985.
3. Ragins BR, Kram KE. The Roots and Meaning of Mentoring. In Ragins, B.R., & Kram K. E. (Eds.), The Handbook of Mentoring at Work. Theory, Research, and Practice. Thousand Oaks, CA: Sage Publication; 2007.
4. Baugh GS, Scandura TA. The effective of multiple mentors on protégé attitudes toward the working setting. Journal of Social Behavior & Personality. 1999;14: 503-22.
5. 榑原(関)圭子, 石川ひろの, 木内貴弘. 日本語版 Mentoring Functions Questionnaire 9 項目版 (MFQ-9) の信頼性・妥当性の検討. 産業衛生学雑誌. 2013; 55 (4): 125-34.
6. Murphy W M, Kram KE. Understanding non-work relationships in developmental networks. Career Development International. 2010; 15(7): 637-63.
7. Allen TD, Eby LT, Poteet ML, Lentz E, Lima L. Career benefits associated with mentoring for protégé: a meta-analysis. The Journal of applied psychology.2004; 89(1): 127-136. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.89.1.127>
8. Allen TD, Lentz E, Day R. Career Success Outcomes Associated with Mentoring Others: A Comparison of Mentors and Nonmentors. Journal of Career Development. 2006; 32(3); 272-85.
9. Lentz E, Allen T, Borman WD, Judith P, Bryant B. The Link Between the Career Plateau and Mentoring: Addressing the empirical gap. Master Thesis, 2004; University of South Florida. <https://digitalcommons.usf.edu/etd/1129/>
10. Gagliardi AR, Webster F, Perrier L. et al. Exploring mentorship as a strategy to build capacity for knowledge translation research and practice: a scoping systematic review. Implementation Sci.2014; 9: 122. <https://doi.org/10.1186/s13012-014->

[0122-z](#)

11. Nielson TR, Carlson DS, Lankau MJ. The supportive mentor as a means of reducing work–family conflict. *Journal of vocational behavior*. 2001;59(3): 364-81.
12. 榊原圭子. メンタリングは働く人のキャリア課題の対処資源となり得るのか. *福祉社会学研究*. 2018; 15: 139-64.
13. van Emmerik H. For better and for worse: Adverse working conditions and the beneficial effects of mentoring. *Career Development International*. 2004; 9 (4/5): 358-73.
14. Perumalswami CR, Takenoshita S, Tanabe A, et al. Workplace resources, mentorship, and burnout in early career physician-scientists: a cross sectional study in Japan. *BMC Med Educ*. 2020; 20: 178. <https://doi.org/10.1186/s12909-020-02072-x>
15. 独立行政法人労働政策研究・研修機構. 人生 100 年時代のキャリア形成と雇用管理の課題に関する調査. 2020. <https://www.jil.go.jp/institute/research/2020/documents/206.pdf>
16. HR 総研. 人材育成「新入社員研修」に関するアンケート調査結果報告. 2019. https://www.hrpro.co.jp/research_detail.php?r_no=239
17. Gutner T. Finding Anchors in the Storm: Mentors. *The Wall Street Journal*, January 27, 2009. <https://www.wsj.com/articles/SB123301451869117603>
18. Olivet Nazarene University. Study explores professional mentor-mentee relationships in 2019. <https://online.olivet.edu/research-statistics-on-professional-mentors>
19. Chao GT. Formal mentoring: Lessons learned from past practice. *Professional Psychology: Research and Practice*. 2009; 40(3): 314–20. <https://doi.org/10.1037/a0012658>
20. Ragins BR, Cotton JL, Miller JS. Marginal mentoring: The effects of type of mentor, quality of relationship, and program design on work and career attitudes. *Academy of Management Journal*. 2000; 43: 1177-94.
21. P-Sontag L, Vappie K, Wanberg CR. The practice of mentoring: MENTTIUM corporation. In Ragins BR, Kram KE. (Eds.), *The Handbook of Mentoring at Work. Theory, Research, and Practice*. Thousand Oaks, CA: Sage Publication; 2007.
22. Levinson, D.J. *Seasons of a Man's Life*. Broadway, NY: Knopf; 1978.
23. Ragins BR, McFarlin DB. Perceptions of mentor roles in cross-gender mentoring relationships. *Journal of Vocational Behavior*. 1990; 37(3): 321–39. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(90\)90048-7](https://doi.org/10.1016/0001-8791(90)90048-7)
24. Higgins MC, Kram KE. Reconceptualizing Mentoring at Work: A Developmental Network Perspective. *The Academy of Management Review*. 2001; 26(2): 264-88.
25. Kram KE, Higgin MC. A New Approach to Mentoring. *The Wall Street Journal*, September 22, 2008. <https://www.wsj.com/articles/SB122160063875344843>
26. Granovetter M. *Getting a Job: A Study of Contacts and Careers*. Chicago, IL: University of Chicago Press; 1995.
27. Burgess A, van Diggele C, Mellis C. Mentorship in the health professions: a review. *Clin Teach*. 2018;15: 197-202. <https://doi.org/10.1111/tct.12756>

*責任著者 Corresponding author : 榊原圭子 (sakakibara@toyo.jp)

Review article

Practical Tips for Mentoring: Making a positive difference in the lives of others

Richard Toshiharu Kasuya¹⁾

1) University of Hawaii

Abstract

Strong mentor-mentee relationships have been shown to be beneficial to both personal and professional growth of the mentee, and rewarding and satisfying to the mentor. As the value of mentorship becomes increasingly recognized in the workplace, it is important for professionals to appreciate and develop the qualities of effective mentors.

Keywords: Mentoring, mentorship, mentor, mentee.

Introduction

The process of becoming a healthcare professional is complex. Professionals must first acquire knowledge and develop requisite skills through study and experiential learning. Professional expertise then comes through further practice and constant feedback. Along the way, specialization and exploring options within the profession are often key steps in one's career path. All of these steps may benefit or be accelerated when combined with a mentoring relationship with a senior colleague.

Mentoring may be defined as a “*dynamic, reciprocal relationship in a work environment between an advanced career incumbent (mentor) and a beginner (protégé)*”¹. Given this definition, mentoring is more than teaching, coaching, advising, sponsoring, or supervising. While there may be some elements of all of these types of roles included in mentoring, the relationship between a mentor and mentee is much richer and runs much deeper.

Many different models of mentoring exist^{2,3}. These include the traditional dyad, peer-to-peer, group, and distance models. Each model may have its distinct characteristics, advantages, and disadvantages. However, the concepts and goals of the mentoring relationship are similar between all of these models, including the important roles and characteristics of effective mentors and ideal mentees.

This paper will provide an introduction and overview of the qualities of effective mentors, the important role of the mentee, and other advice for creating and maintaining strong mentor-mentee relationships.

What are the benefits of effective mentoring?

There are a number of perceived benefits of mentoring. These include higher professional satisfaction, facilitating career opportunities, increasing research productivity, providing social support and coaching, greater rates of professional development, lower attrition rates, and increased networking.

Mentors themselves also can receive great reward and benefit from the mentoring relationship. Mentors often report high levels of satisfaction and pride in making a positive impact on their mentees' personal and professional lives⁴. They also benefit from intellectual stimulation, exposure to new ideas and fresh perspectives, and developing meaningful long-term relationships.

What are the qualities of outstanding mentors?

A mentor can be defined as “*a trusted counselor guiding the professional development of an individual.*”⁵ While contextual differences exist, outstanding mentors share some similar qualities. The best mentors are fully invested in the success of their mentees. In this pursuit, they encourage, provide feedback, role-model, coach, motivate, inspire, guide, and advise. The best mentors also help mentees understand and navigate the culture, traditions, networks, and opportunities within their respective organizations or professions. Role modeling by the mentor can help the mentee identify and grow towards the professional or personal attributes they wish to emulate.

Mentoring is more a mindset than a skillset. Strong mentoring is driven by altruism, commitment, and a sense of “paying it forward”⁶. Mentors demonstrate integrity, honesty, and insight. They are active listeners and are able to figure out how to best communicate and guide their particular mentee. They are trustworthy, and also willing to extend their trust to the mentee. They tend to remain calm and poised and provide emotional stability and objectivity even when the mentee’s situation may seem difficult and tumultuous.

Mentors maintain the right balance between respecting the autonomy of the mentee, but also providing guidance and advice. Mentors help mentees avoid problems and decisions that might damage professional relationships or self-sabotage their own careers.

While some might think a mentor is a teacher who assigns tasks and reviews performance, a mentor is really much more than a teacher. A mentor also facilitates personal and professional growth in an individual by freely sharing their own professional wisdom and life experiences with the intent of fostering the mentees growth.

It is important to note that senior status in an organization alone is not sufficient to ensure the proper requisite skills and attitudes to serve as an effective mentor. Mentor status can sometimes be abused, and used for self-gain, power, and control by the senior individual. Mentees should be on the lookout for warning signs of disingenuous individuals who may mask their true intent behind the promise of mentoring.

The important role of mentees

The mentee also plays a critical role in the mentor-mentee relationship. A mentee is seen as the future of an organization or profession. They are being provided opportunities to excel, grow, and develop skills that will help them be successful now and in the future. Just as a mentor is more than a teacher, a mentee is much more than just a student. A mentee plays a much more active role than a typical student, and proactively engages their mentor and positively reinforces the benefit of their relationship.

Good mentees demonstrate a number of important qualities and habits⁷. They are willing to self-assess themselves honestly. They are receptive to feedback, and take initiative to request feedback and advice from their mentor. They are proactive in their relationship with their mentor, and demonstrate appreciation for their relationship. They prepare well for their meetings and conversations with their mentors, and realize that their mentor needs to find their relationship gratifying. Good mentees also accept the fact that their mentors are not perfect. They can accept their mentors as fellow human beings, but see the great value they provide to their own growth.

Good mentees are also aware of the need and value of seeking out mentoring, and are proactive in doing so. They realize that an open and honest dialogue is an important step in developing a strong mentor-mentee relationship. They are willing to extend their trust to the mentor, even sharing their mistakes and insecurities that mentors can help them reflect on and move forward from.

Making the connection: How do we find our mentors?

Mentors and mentees need to find each other. Mentor-mentee relationships are “special”, and require mutual compatibility that can only be discovered with time. We should avoid trying to “assign” someone to be another person’s mentor. We can assign supervisors to supervisees. We can assign teachers to students. We can assign coaches to those that need development. However, we must allow mentors and mentees to find each other.

While mentees have the responsibility to find their own mentors, it is also important for their institutions to provide them with early guidance, education, and institutional support⁸. Institutional commitment and formally recognizing and valuing mentoring within institutional practices and culture may also improve the success rate of mentoring relationships.

Many endorse the idea that establishing a network of multiple mentors is advantageous over relying on a single individual as a mentor. Each of these mentors may have particular areas of strength or experience.

In some cases, the mentor-mentee relationship may increase in benefit if attention is given to factors such as gender identification, underrepresented status, or other individualized characteristics^{1,9}.

The natural history of the mentoring relationship

Like any meaningful relationship, mentoring relationships grow and evolve over time. The initial phase of the relationship is one that requires establishing trust, ground rules, mutually-shared expectations, boundaries, and shared goals. In some cases, these important foundational cornerstones are not achieved, and the mentorship relationship may never fully mature. For those

that successfully navigate this initial phase, there is then the potential for a mutually-rewarding experience that will continuously grow and flourish over time. This too takes great effort on the part of both the mentor and mentee, and goes beyond merely scheduling periodic meetings. At some point, it is healthy that the mentoring relationship may come to a natural close. Hopefully, this final phase includes reflection, discussion, expressions of gratitude, and a sense of full closure on a meaningful relationship.

The future of mentoring

As with many elements of work and home life, technology and new social norms have greatly influenced current and future practices. Peer-to-peer mentoring and social networking are opening up new and promising methods of establishing and maintaining mentoring relationships⁶. Video conferencing has made long-distance mentoring relationships much more convenient and feasible, and widely expanded the options for finding and establishing effective mentor-mentee relationships.

As mentoring becomes increasingly recognized as a learnable skillset, additional opportunities for training mentors will become available. Some of these programs have already shown to result in improvement of mentoring skills and self-perception of mentoring abilities¹⁰.

Conclusions

In summary, strong mentor-mentee relationships have been shown to be beneficial to both personal and professional growth of the mentee and rewarding and satisfying to the mentor. As the value of mentorship becomes increasingly recognized in the workplace, it is important for professionals to appreciate and develop the qualities of effective mentors and proactive mentees.

Acknowledgments

Funding – None.

Conflicts of interest – None.

References

1. Shen MR, Tzioumis E, Andersen E, Wouk K, McCall R, Li W, Girdler S, Malloy E. Impact of Mentoring on Academic Career Success for Women in Medicine: A Systematic Review. *Academic medicine: journal of the Association of American Medical Colleges*.2022; 97(3): 444–58. <https://doi.org/10.1097/ACM.0000000000004563>
2. Kashiwagi DT, Varkey P, Cook DA. Mentoring programs for physicians in academic medicine: a systematic review. *Academic medicine : journal of the Association of American Medical Colleges*.2013; 88(7): 1029–37. <https://doi.org/10.1097/ACM.0b013e318294f368>
3. Farkas AH, Allenbaugh J, Bonifacino E, Turner R, Corbelli JA. Mentorship of US Medical Students: a Systematic Review. *Journal of general internal medicine*.2019; 34(11): 2602–09. <https://doi.org/10.1007/s11606-019-05256-4>
4. Dimitriadis K, von der Borch P, Störmann S, Meinel FG, Moder S, Reinck M, Fischer MR. Characteristics of mentoring relationships formed by medical students and faculty, *Medical Education Online*. 2012; 17:1 DOI: [10.3402/meo.v17i0.17242](https://doi.org/10.3402/meo.v17i0.17242)
5. Byyny R L. Mentoring and coaching in medicine. *The Pharos of Alpha Omega Alpha-Honor Medical Society. Alpha Omega Alpha*.2012; 75(1): 1–3.
6. Holmes DR Jr, Warnes CA, O’Gara PT, Nishimura RA. Effective Attributes of Mentoring in the Current Era. *Circulation*. 2018; 138(5): 455–7. <https://doi.org/10.1161/CIRCULATIONAHA.118.034340>
7. Manuel SP, Poorsattar SP. Mentoring up: Twelve tips for successfully employing a mentee-driven approach to mentoring relationships. *Medical Teacher*. 2020; DOI: 10.1080/0142159X.2020.1795098
8. Sambunjak D, Straus SE, Marusic A. A systematic review of qualitative research on the meaning and characteristics of mentoring in academic medicine. *Journal of general internal medicine*.2010; 25(1): 72–78. <https://doi.org/10.1007/s11606-009-1165-8>

9. Henry-Noel N, Bishop M, Gwede CK, Petkova E, Szumacher E. Mentorship in Medicine and Other Health Professions. *Journal of cancer education: the official journal of the American Association for Cancer Education*. 2019; 34(4): 629–637. <https://doi.org/10.1007/s13187-018-1360-6>
10. Pfund C, House SC, Asquith P, Fleming MF, Buhr KA, Burnham EL, Eichenberger Gilmore JM, Huskins WC, McGee R, Schurr K, Shapiro ED, Spencer KC, Sorkness CA. Training mentors of clinical and translational research scholars: a randomized controlled trial. *Academic medicine: journal of the Association of American Medical Colleges*. 2014; 89(5): 774–782. <https://doi.org/10.1097/ACM.0000000000000218>

***Corresponding author: Richard T. Kasuya (kasuya@hawaii.edu)**

総説 日本の医学教育におけるメンタリングの現状 The current status of mentoring in medical education in Japan

尾原 晴雄¹⁾
Haruo Obara¹⁾

1) 沖縄県立中部病院総合内科
1) Division of General Internal Medicine, Okinawa Prefectural Chubu Hospital

Abstract

Mentoring has gained increasing attention in Japanese medical education in recent years. Since mandatory postgraduate training was introduced about 20 years ago, awareness of the importance of mentoring has risen. This is because of changes in career development for physicians and concerns about stress among residents. Recently, mentoring has been discussed for inclusion in clinical training guidelines for physicians and books for mentors, and more training hospitals are introducing formal mentoring programs. However, there is still insufficient understanding of mentoring among mentors and residents. Although practical initiatives have been implemented, there is little quantitative or qualitative research exploring the characteristics of mentoring among Japanese physicians. From the limited available information, many physicians evidently have mentors, but power distances are relatively large compared with mentoring in the West. Japanese mentoring relationships tend to be associated with cultural traits such as collectivism, uncertainty avoidance, and long-term orientation; differences with mentoring characteristics in Europe and the United States have become apparent. Consideration is needed on how mentoring can be adapted to Japan's conditions and culture rather than directly importing Western mentoring approaches. Practical experience must be accumulated, and new research must be promoted to achieve this.

要旨

近年、日本の医学教育においても、メンタリングは注目されている。卒後研修必修化が始まった約20年前から、医師のキャリア形成の変化と研修医のストレスに関する問題意識の高まりを受け、メンタリングの重要性が認識され始めた。最近では、医師臨床研修指導ガイドラインや指導医向けの書籍等で取り上げられ、組織的メンタリングプログラムを導入する研修病院も増えているが、指導医、研修医の間でメンタリングについての正しい理解が十分に浸透しているとは言えない状況である。また、実践での取り組みは進んだものの、日本人医師におけるメンタリングの特徴を探索する研究は、量的研究、質的研究ともに少ない。少ない知見からは、多くの医師にはメンターが存在しているが、欧米と比べて権力格差が比較的大きく、集団主義、不確実性回避、長期志向が強い日本の国文化と関連するようなメンタリング関係が特徴で、欧米で定義されているメンタリングの特徴との相違点が明らかになっている。欧米のメンタリングの単純な輸入ではなく、我が国の実情、文化に合わせたメンタリングのあり方について考える必要があり、そのためには実践の蓄積と、新たな研究の促進が求められる。

キーワード：メンタリング、医学教育、キャリア形成、研修医、指導医

Keywords: Mentoring, Medical education, Career development, Resident, Faculty

1. 序文

メンタリングは、当初ビジネスの領域で着目されていたが、医師におけるメンタリングの実践と研究が盛んになされるようになったのは、この20年あまりである。欧米での研究では、医学生、研修医、医学部教員におけるキャリア形成において、メンタリングはとても大きな影響を与えているとされる¹⁾。メンターを持っている医師の方が、より昇進し、より多くの論文を投稿し、より多くの研究資金を獲得していることが示されている¹⁾。また同時に、メンターを持っていることで、自分自身の自己効力感をより感じ、キャリアへの満足度も高くなり、その結果、組織にとっても、離職率の低下につながるという報告もある²⁾。

最近では、日本の医学教育の現場でも、メンター、メンタリングという言葉を目にするようになり、メンタリングに関する報告や研究も増えつつあるが、その数はまだ少ない^{3,4)}。メンタリングという言葉の全ての意味を含む適切な日本語訳が当てはまらないことから、日本の他領域と同様にカタカナ表記でそのまま使われているが、指導医、研修医、医学生らにメンター、メンタリングへの正しい理解が浸透しているとは言い難い。本稿では、まず日本の医学教

育におけるメンタリングの現状について述べ、次に日本人医師におけるメンタリングの特徴に関する先行研究を概説し、最後にこれからの日本人医師に必要なメンタリングのあり方、日本で求められる研究について言及する。

2. 日本の医学教育とメンタリング

日本の医学教育においてメンタリングが注目され始めたのは、卒後臨床研修制度が必修化された2004年頃からである³。必修化以前のほとんどの医学部卒業生は、大学病院の医局と呼ばれる診療科毎の会社のような組織に入局（入職）し、一つの診療科のみを研修しながら、医局内の先輩後輩との濃厚な人間関係が存在する中で、ある程度定められたキャリアパスを歩み研鑽を重ねていた。そこでは、オーベンと呼ばれる指導医や、医局の教授らがメンターと同様の役割を果たしていたが、メンタリングという言葉で表現されることはなかった^{10,11}。

一方、必修化以降の医学部卒業生は、約半分が大学病院以外の市中病院にて臨床研修を開始するようになった。加えて、研修は様々な診療科を細切れにローテートする研修が中心で、指導医—研修医の関係性は以前より希薄となり、研修終了後の進路選択という新たな分岐点も生まれるなど、医師のキャリア形成に大きな変化をもたらした。また、必修化が導入された後、研修医のストレス、抑うつの問題が取り上げられ、2008年の前野らの報告によると、41施設の568名の1年目研修医を対象にしたアンケート調査では、80名（25.2%）が研修開始2ヶ月後に新たに抑うつ反応を示していた¹²。2年間の臨床研修と能動的なキャリア形成の支援、メンタルサポートの強化を目的に、メンタリングに注目が集まった。つまり、欧米における個人のキャリアにおける成功を支援するメンタリングに対して、日本の医学教育では予想される困難の予防的側面からメンタリングへの関心が高まった点が異なると言える。そのため、個人間で自然発生する非公式なメンタリングの関係性を促すだけでなく、医療機関や研修プログラムが主導するメンター制度として、公式なメンタリングプログラムを導入する動きが全国の研修病院で始まった¹³。

医局制度の歴史を持つ日本の卒後において、メンター制度は比較的親和性が良い面があり、プログラムについては好意的な意見が多い¹³。実際のプログラムでは、お見合いのような形でメンターとメンティーを組み合わせ、ある一定期間、定期的に面談等を実施するものが多い。導入にあたっては、メンター制度の目的の確認と周知、メンターのトレーニングと支援、マッチングの方法（例：将来の希望診療科、出身大学等を考慮）、メンター制度の評価方法などについて、事前に検討しておく必要がある¹⁴。近年では、2020年度版医師臨床研修指導ガイドラインや、指導医講習会でもテーマとして取り上げられており、今後は様々な施設におけるメンター制度のgood practiceの報告が求められている¹⁵。

3. 日本人医師におけるメンタリングの特徴 —先行研究より—

日本の医学教育に輸入されてきたメンタリングであるが、そもそも日本人医師におけるメンタリング関係にはどのような特徴があるのか、少ないながら存在する先行研究をもとに考える。

日本国内の医学系大学院に所属する若手研究者に実施された質問紙によるメンターへのニーズ調査によると、約半数がキャリアパスについて相談を希望していた⁶。本来、メンタリングとは、経験や知識が豊富である年長者のメンターが、それらを持たないメンティーのキャリア形成を促進するために、個人的に継続性のある包括的な援助をする関係性を指す言葉であることを考えると、決して高い割合ではない。この理由には、本調査の定義するメンターが、短期的な研究指導を主な役割とするリサーチメンターであったことに加えて、日本の伝統的な医局制度の医師養成システムの関与が考えられた⁷。つまり、大学院に進学すること自体がすでに医局で設定されたキャリアパスに組み込まれていることや、医局内の既存の組織的メンタリングの存在が、若手研究者のニーズに影響しているだろうと思われる。また、Sakushimaらが実施した若手研究医への質問紙調査によると、約9割がメンターを持っており、ほとんどが同じ医局、診療科内の上司であった⁸。さらに、メンタリング関係の始まりの多くはメンター側から決められており、メンティーが主体的に関係性を構築する欧米のメンタリングとは異なっていた。

日本人研究医を対象に実施された質的研究では、大学医局に所属する日本人研究医のキャリア形成において、我が国の文化的特性がメンターとメンティーの関係にどのように影響し、どのようにメンタリングが機能するかを探索している⁹。17名を対象に半構造化面接を実施し、自身がメンティーとして受けたメンタリングの経験（メンターとの関係性、実際に受けた助言・支援、それらに対するメンティーの認識）について個別に聴取し、参加者の振り返りをもとにデータを収集し逐語録を作成した後、社会科学における異文化研究の枠組みとして確立されているHofstedeらが開発した6つの文化的次元モデル（権力格差 power distance, 集団主義／個人主義 collectivism vs individualism, 不確実性の回避 uncertainty avoidance, 女性性／男性性 femininity vs masculinity, 短期志向／長期志向 short vs long term orientation, 人生の楽しみ方（充足的／抑制的） indulgence vs restraint）を理論的枠組みとして用いて、演繹的、並びに帰納的に主題分析を実施した（Hofstede）。分析の結果、日本人研究医のメンタリングにおいて、Hofstedeの6つの文

化的次元モデルに基づく12の文化的特徴が明らかとなった(表1)。本研究で認められたメンティーからメンターへの信頼に基づく依存や、メンターによる父性的な関係性は、権力格差が小さい西洋的視点からは、メンティーの自律性を抑制するものとして認識されるかもしれないが、権力格差が比較的大きい日本においてはメンティーの認識はむしろ好意的であった。また、日本人メンティーが受動的なキャリア形成を受容している点や、メンタリング関係が組織への帰属意識に基づいていた点についても、不確実性回避、長期志向、集団主義という我が国の文化的特徴が反映されていると考えられた。

4. これからの日本人医師に必要なメンタリング、日本で求められる研究

先行研究からは、欧米と比べてパターナリスティックな関係性や、組織への強い帰属意識に関連するメンタリングが実施され、受動的なキャリア形成を受容していたことが明らかになった^{8,9}。一方、欧米からの研究では、互惠性、相互尊重、ワークライフバランスの重視などが、メンタリングの成功において効果的であると示されている^{16,17}。我が国の文化的特徴、諸外国のメンタリングとの相違点を自覚することは、個人、組織レベルで、より良いメンタリングを考え、その仕組みづくりを模索するきっかけとなる。そのためにも、指導医講習会や学会等を通じて、メンタリングについて考える機会を増やすことが重要である。また、COVID-19の流行による対人関係の希薄化、ITやSNSの普及、世代の違いなど、様々な変化を踏まえたメンタリングのあり方について、従来の枠組みにとらわれずに考えていくことが大切である。

求められる研究テーマは、多岐にわたる。欧米での先行研究と対比しながら、研修病院で導入されているメンター制度のプログラム評価、メンタリングによるアウトカム(well-being、やりがいなど)を評価する研究、メンターからの視点での研究などが求められる。また、日本の医学部教員や、指導医におけるメンタリングの実態については、十分知られていない。欧米の先行研究では、キャリアの段階に応じて必要なメンタリングの内容が変化するとされており、日本でも研修医、大学院生という研鑽の時期が終わった後のメンタリングの特徴について、明らかにする必要があるのである¹⁸。

5. 結語

日本の医学教育におけるメンタリングについて、教育現場に普及してきた経緯、現在の活用状況、先行研究から明らかになりつつある特徴や、今後求められる実践と研究について概説した。時代、世代が変化しても、何よりも後進を育てたいという気持ち、姿勢を醸成することが、根底には大切である。メンター、メンティーの双方が充実した生活を送るためにも、日本の医学教育におけるメンタリングのさらなる活用を期待したい。

表1) 日本人研究医のメンティーが経験した特徴的なメンタリング関係 (9) より作成)

文化的次元	主題
権力格差 Power distance	1. メンターへの信頼に基づく依存 2. 父性的メンタリングの受容 3. メンターの期待の範囲内でのメンティーの自発性
個人主義/集団主義 Individualism vs collectivism	4. メンター・組織・同僚への忠誠心 5. メンターとの家族的な関係
不確実性の回避 Uncertainty avoidance	6. メンターに導かれる安心感
男性性/女性性 Masculinity vs femininity	7. 競争の激しいアカデミックな世界を生きるメンターによる動機付け 8. 男性優位のアカデミックな世界への女性メンティー/メンターの適応
長期志向/短期志向 Long vs short term orientation	9. メンターとメンティーの長期的な関係 10. 組織継続のためのアドバイスの受容
人生の楽しみ方(充足的/抑制的) Indulgence vs restraint	11. 余暇よりも仕事の優先 12. 仕事以外でのメンターとメンティーの友好的な関係

謝辞

本シンポジウムにて発表の機会を与えていただいたヘルスコミュニケーションウィーク 2022 総大会長の阿部恵子先生、第2回日本メディカルコミュニケーション学会学術集会大会長の榎原圭子先生、そして本シンポジウム座長の

藤崎和彦先生に感謝申し上げます。

研究資金

無し

利益相反自己申告

無し

引用文献

1. Sambunjak D, Straus SE, Marusic A. Mentoring in Academic Medicine, A Systematic Review. JAMA. 2006; 296: 1103-15.
2. Ries A, Wingard D, Morgan C, Farrell E, Letter S, Reznik V. Retention of junior faculty in academic medicine at the University of California, San Diego. Acad Med. 2009; 84:37-41.
3. 武田裕子. よき指導医を目指そう! 研修医の夢とビジョンを育てるメンターになろう. 決定版! スグに使える臨床研修指南の21原則. 東京: 医学書院; 2005.
4. 三品浩基, 高山ジョニー郎, 福原俊一. University of California, San Francisco で体験した医師の臨床研究教育におけるメンタリングについて. 医学教育 2010; 41 (1): 55-57.
5. 三品浩基, 横山葉子, Mitchell D Feldman, 角館直樹, 福原俊一. 臨床研究教育におけるメンタリングの促進・阻害因子の探索的研究 —メンティのインタビュー調査から—. 医学教育 2011; 42 (2): 75-80.
6. 三品浩基, 佐久嶋研, 佐田憲映, 他. 医学研究科大学院の若手研究者がメンターに望む指導の男女差. 医学教育 2014; 45: 1-7.
7. 尾原晴雄. 原著「医学研究科大学院の若手研究者がメンターに望む指導の男女差」を読んで —メンタリングの意味とその機能について考える—. 医学教育 2014; 45: 222-223.
8. Sakushima K, Mishina H, Fukuhara S, Sada K, Koizumi J, Sugioka T, et al. Mentoring the next generation of physician-scientists in Japan: a cross-sectional survey of mentees in six academic medical centers. BMC Med Educ. 2015;15(1):54.
9. Obara, H., Saiki, T., Imafuku, R. *et al.* Influence of national culture on mentoring relationship: a qualitative study of Japanese physician-scientists. BMC Med Educ. 2020; 21:300.
10. Feldman MD. From the Editor's Desk: Realizing a Dream: Mentorship in Academic Medicine. J Gen Intern Med. 2012; 27: 1-2.
11. Long SO. Becoming a Master Physician in Singleton J ed., Learning in Likely Places. 172-189. Cambridge: Cambridge University Press.
12. 前野哲博, 中村明澄, 前野貴美, 小崎真規子, 木村琢磨, 富田絵梨子, 他. 新臨床研修制度における研修医のストレス. 医学教育 2008; 39: 175-182.
13. 佐藤明香, 宇賀麻由, 植田真司, 矢野修也, 小川弘子, 三好智子, 難波志穂子, 大塚文男. 研修医メンター制度の実態とメンティによるメンター制度に対する評価. 医学教育 2020; 51: 405-410.
14. McKimm J, Swanwick T. Clinical teaching made easy: A practical guide to teaching and learning in clinical setting. London, Quay Books, 2010.
15. 医師臨床研修指導ガイドライン—2020年度版—. 厚生労働省.
16. Cho CS, Ramanan RA, Feldman MD. Defining the ideal qualities of mentorship: a qualitative analysis of the characteristics of outstanding mentors. Am J Med. 2011;124(5):453-8.
17. Sambunjak D, Straus SE, Marusic A. A systematic review of qualitative research on the meaning and characteristics of mentoring in academic medicine. J Gen Intern Med. 2010;25(1):72-8.
18. Kram KE. Phases of the mentor relationship. Acad Manag J. 1983; 26:608-25.

*責任著者 Corresponding author : 尾原晴雄 (haruo.obara@gmail.com)

日本メディカルコミュニケーション学会誌 第2巻1号 2023年
Japanese Association of Medical Communication, Vol.2, No.1, 2023

2023年4月1日発行

編集

日本メディカルコミュニケーション学会誌編集委員会 (2023)

発行者

日本メディカルコミュニケーション学会

<http://medicalcommunication.jp>
