

[原著論文]

看護系大学教員に対して新卒看護師がもつめるメンタリング機能

上田 智之¹・増満 誠²・木村 涼平³
田出 美紀⁴・山崎不二子⁵・松浦 賢長²

【要 旨】

本研究は、新卒看護師が看護系大学教員に対してもつめるメンタリング機能を明らかにすることを目的とした。新卒看護師が大学教員に対してもつめるメンタリング機能について、プレテスト実施後、40項目からなるメンタリング機能項目を作成した。新卒看護師255名を対象に質問紙調査を郵送法にて実施した。有効回答100名を分析対象とし、【傾聴・承認機能】【学習支援・ガイド機能】【キャリア支援機能】【ライフデザイン相談機能】の4因子31項目が抽出された。大学教員にもつめるメンタリング機能の特徴には、転職や離職、進学や職場復帰の【キャリア支援機能】、不安や悩みを引き出したり、看護の先輩として手本を示す【学習支援・ガイド機能】、恋愛、結婚、子育てについての【ライフデザイン相談機能】が抽出された。本研究で抽出された大学教員にもつめる機能として、【傾聴・承認機能】は臨床看護師のメンタリング機能と類似していたが、新たに【キャリア支援機能】、【学習支援・ガイド機能】、【ライフデザイン相談機能】が抽出され、一部異なっていた。このことから、大学教員が担うメンタリング機能は心理社会的支援に意義があることが示唆された。

キーワード：メンター、メンタリング機能、新卒看護師、看護系大学教員

【緒言】

精神的健康の低下による医療従事者の休職は看護師が最も多く、看護師のメンタルヘルス対策の重要性が指摘されている¹⁾。看護師は1施設当たりの従事者数の半数以上を占めており²⁾、看護師の離職が増加することは、患者のケアや医療安全の面にも影響を及ぼすことが考えられる。看護の質を保証し、安全安楽な看護を提供するためには、看護職員の定着および離職防止の取り組みは重要である。

2019年「病院看護実態調査」の看護師離職率は10.7%、新卒看護師は7.8%であり、横ばい傾向にあるが依然として高い³⁾。さらに、新人看護師を対象に離職意思を調査した結果では、68.4%の新人看護師は離職意思があることを報告しており⁴⁾新卒看護師の離職対策は急務である。

新卒看護師が「現在の職場を去ろうと思った理由」として、【勤務条件への不満】、【理想と現実の

ギャップによる精神的葛藤】、【職務における人間関係の悩み・悪さ】、【肉体的・精神的疲労】、【業務責任に対する自己の能力不足】、【私的問題】があるとされている⁵⁾。それらに対して、内野ら⁶⁾は新人看護師の離職防止のためリアリティショック対策が重視され、サポート体制として、プリセプター制度を導入しているが、プリセプター制度だけでは十分な離職防止対策とはなっていないことや離職した新人看護師が必要としていた離職防止策の1つとして、新人がいつでも誰かに相談できるような「相談窓口」の設置の重要性を示唆している。しかし、前述のとおり、新卒看護師が「職場を去ろうと思った理由」として、業務面のみならず、人間関係、精神的な悩みもあるため職場内だけのサポートだけでは限界があると考えた。

木村ら⁷⁾は、看護系大学教員（以下、大学教員とする。）を対象に、卒業生が大学教員と交流を図る理由として、「相談のため」が最も多く、その内容

¹九州看護福祉大学看護福祉学部 看護学科、²福岡県立大学看護学部、³日本赤十字九州国際看護大学
⁴帝京大学福岡保健医療技術学部看護学科、⁵福岡女学院看護大学

は「看護研究について」、「職場での人間関係」、「進学について」、「退職について」であったと報告している。大学教員が新卒看護師の職場内で相談できないことに対して職場外から相談窓口としてサポートすることは離職防止対策に有用であると考えられる。しかし、新卒看護師を輩出する大学教員の新卒看護師に対するサポートとその有用性については明らかにされていない。

そこで、新卒看護師のストレス脆弱性に対して、成長のサポートや自立を促す目的として、大学教員によるメンター制を構築する研究を開始した。これは、A地方の連携大学にある複数の大学に所属する大学教員が新卒看護師のメンターとなり、就職先の近隣にある連携大学において、新卒看護師を支援する大学教員によるメンター制度を構築する制度である。

メンターとは、知識や経験が豊かなもの（大学教員）が未熟なもの（新卒看護師）に対して、キャリアや心理社会面での発達を目的に、継続して行う支援行動であると定義されている⁸⁾。先行研究におけるメンター導入の調査では看護師の約6割にメンターが存在しており、メンターの内訳はスタッフが最も多く、次いで看護師長、主任・副看護師長であると報告されている⁹⁾。看護師のメンタリング機能として、「指導・教育機能」、「受容・応援機能」、「役割モデル機能」、「人間関係調整機能」、「傾聴・相談機能」の5つに分類されており¹⁰⁾、その効果として、自尊感情を高め、レジリエンスに強く影響していることが報告されている¹¹⁾。そのため、新卒看護師に対するメンタリング機能は重要であると考えられるが、いずれも職場内における機能であり大学教員が新卒看護師を支援するメンター制度に関する研究は先行研究を概観しても明らかにされていない。さらに、新卒看護師が大学教員にもつめるメンタリング機能は、学生時代からの大学教員との関係性もあり、臨床によるものと異なると考えられる。

そこで、新卒看護師が看護系大学教員にもつめるメンタリング機能の構成因子を明らかにし、看護系大学教員がメンタリング機能を発揮することは、臨床と異なり独立して新卒看護師をフォローし、離職防止や職場定着に寄与することができると考えた。本研究では、看護系大学教員に対して新卒看護師がもつめるメンタリング機能を明らかにすることを目

的とした。

【用語の操作上の定義】

1. 新卒看護師：看護系大学、看護系短大、看護師養成所、准看護師養成所および専攻科を卒業した1年目の看護師。
2. 大学教員メンター制：新卒看護師であるメンティが大学教員のメンターから指導・支援・保護される関係を基にメンターがメンティの自発的・自立的な活動を促す支援体制

【方法】

1. 予備調査
 - 1) 看護系大学教員に対する新卒看護師がもつめるメンタリング機能評価調査票の作成

A地方の看護系大学11校の卒業生10名を対象に「メンター制を導入するにあたっての意見」「どのような内容・制度であれば利用したいか」「利用するにあたって気になることはあるか」についてインタビュー調査を実施した。結果を質的帰納的に分析し、内容を意味ある1文脈として区切り、この1文脈を1記録単位「初期コード」とした。さらに、次の文脈の意味内容を「コード」から「サブカテゴリー」「カテゴリー」へとすすみ概念創出を行った。その結果、5つのカテゴリー「安心できる大学教員の対応」、「メンター制の説明書」、「周知の時期・方法の工夫」、「交流方法とその工夫」、「気楽に行けるわかりやすい場所」、が創出された。分析内容の客観性と信頼性を高めるために臨床心理学専門家1名を含めた看護系大学教員10名にて、意味内容が理解できるかどうかや、大学教員によるメンタリング機能が表現できているかを確認し、34項目を選定し、質問項目を作成した。回答方法は「全く当てはまらない」1点、「あまり当てはまらない」2点、「どちらでもない」3点、「ややあてはまる」4点、「よくあてはまる」5点とし、各質問項目は5件法で測定した。

2) プレテスト

作成した34項目を用い、A地方の新卒看護師に状況に近い卒業直前の看護系大学生4年生にプレテス

トを実施し、270名を分析対象とした。その結果から、全項目について、偏りや無回答の有無を確認した後、因子分析（最尤法、プロマックス回転）を行い、因子負荷量、40未満の6項目を削除した。大学教員におけるメンタリング機能として重要な項目と考えられる進路に関する項目や学習支援に関する項目などが因子として抽出されなかったことから、木村ら⁷⁾の調査を参考に「進路の相談をきいてくれる」や「看護研究の相談に乗ってくれる」などの12項目を追加し、合計40項目の質問項目を作成した。

2. 本調査

1) 調査対象・方法

A地方の総合病院5施設に勤務する新卒看護師255名に対して、メンター制を説明した後に、40項目を用いた大学教員にもとめるメンタリング機能の調査研究について説明し、質問紙調査を郵送法にて実施した。メンター制の概要については、看護師の出身大学に関わらず、就職した地域の大学教員が、仕事のこと、研究のことなど相談に応じることや相談内容については、一切口外されないことなどの守秘義務について説明した。さらに、メンター制の利用方法については、特設のホームページにアクセスすることでメンターの写真付きの所属大学・専門分野・職位・メッセージを記載したプロフィールを参考に希望でき、ホームページから相談登録ができることについて説明した。

2) 調査期間

2016年3月～4月

3) 調査内容

(1) 大学教員に対して新卒看護師がもとめるメンタリング機能

大学教員に対して新卒看護師がもとめるメンタリング機能の質問紙は40項目で構成している。回答は「とてももとめる」から「まったくもとめない」の5件法とした。

(2) 基本属性

性別、年齢、取得免許、について回答を求めた。

4) 分析方法

(1) 項目分析

対象者の概要を確認した後、大学教員に対して新卒看護師がもとめるメンタリング機能について、天井効果と床効果を行い項目の検討をした。天井効果

と床効果は項目の平均値±標準偏差が尺度得点の上限以上や下限以下で削除基準とした。

(2) 探索的因子分析

新卒看護師がもとめるメンタリング機能40項目について Kaiser-Meyer-Olkin の標本妥当性の測定と Bartlett の球面性検定を行い、因子分析に適合していることを確認した。その後、因子分析（最尤法、プロマックス回転）を実施した。因子分析の結果から、因子負荷量1.0以上の項目を削除した。さらに、内的整合性の検討のため、抽出された因子の質問項目について Cronbach の α 係数を求めた。なお、すべての分析には統計解析パッケージソフト IBM SPSS Statistics 25 for Windows を使用した。

5) 倫理的配慮

本研究は福岡県立大学研究倫理審査委員会 (H27#37) および福岡女学院看護大学の研究倫理審査委員会 (15-7) の承認を得て実施した。対象者には書面と口頭にて、研究の方法、目的、研究への参加の自由、質問紙への記載は無記名とし研究データの匿名性が確保されること、調査用紙は研究者の研究機関内にある鍵のかかる保管庫で10年間保管し破棄すること、結果の公表について説明し、質問紙を配布した。また、質問紙の回収は郵送法とし、回答および返信をもって研究参加への同意とみなした。なお、看護系大学教員に対する新卒看護師がもとめるメンタリング機能調査票の作成については、参考とした研究の著者らの許可を得て作成した。

【結果】

新卒看護師255名を対象に質問紙を配布した結果、100名から回収を得た。質問紙の回収率は39.2%であった。信頼性を高めるために、無記載の多いものや同一項目への回答の偏りを確認し、すべての回答者を分析対象とした。

1. 基本属性

性別は男性4名(4.0%)、女性96名(96.0%)であり、平均年齢は23.6±3.1歳であった。取得免許は看護師93名で最も多く、次いで保健師27名、准看護師5名、助産師3名、その他1名であった(表1)。

表1 対象者の背景

		人(%)
性別	<i>n</i> =100	
	男性	4(4.0%)
	女性	96(96.0%)
平均年齢	<i>n</i> =99	歳±SD 23.6±3.1
取得免許 (複数回答)	<i>n</i> =100	人
	准看護師	5
	看護師	93
	助産師	3
	保健師	27
	その他	1

2. 大学教員に対して新卒看護師がもつめるメンタリング機能

1) 項目分析

各項目の平均値と標準偏差における35項目のうち、天井効果のあった7項目を削除対象とした。フロア効果として削除対象となる項目はなかった(表2)。

2) 構成概念妥当性の検討

項目分析により抽出された31項目を用いて探索的因子分析を実施した。因子負荷量1.0以上および.40未満のものを削除基準とし、項目数は最終的に、全31項目となった。なお、因子負荷量.40を下回った項目はなく、1.0以上であったのは「看護技術の方法について教えてくれる」「専門的な看護内容について教えてくれる」であった(表2)。再度、因子分析(最尤法、プロマックス回転)を実施したところ、Kaiser-Meyer-Olkinの標本妥当性の測度では.92を示し、Bartlettの球面検定は有意な差($\chi^2=3683.5$, $df=465$, $p<.001$)を認めた。回転前累積固有値寄与率は78.4%であり、回転前固有値1.0以上の4因子を抽出した(表3)。

3) 信頼性の検討

各因子の内的整合性を検討するためにCronbach's α 係数を算出したところ、第I因子.969、第II因子.953、第III因子.978、第IV因子.944であった。また、全項目の α 係数は.978であった(表2)。

4) 構成因子名の命名

「」は項目、【】は因子名を示す。

第I因子は「今の頑張りや努力を認めてくれる」、「安心できる言葉かけをしてくれる」「精神的な支援をしてくれる」、「明るい雰囲気ですべてしてくれる」「説教することなく話を聞いてくれる」「やる気を疑うような発言をしない」「相談内容に肯定的に評価

してくれる」「相談者の限界を決めつけずに聞いてくれる」、「相談したいときに声をかけてくれる」「話していることを遮ることなく聞いてくれる」「他職種の悪口を言わない」「心強い存在でいてくれる」「悩みを気軽に相談できる存在でいてくれる」「相談しにくい内容でも打ち明けられる存在でいてくれる」「関心をもって話をきいてくれる」「相談者の不安や悩みを引き出してくれる」「教員の考えや提案を押し付けずに聞いてくれる」の17項目から構成され、メンティの話を聴き、相談にのる、そして、頑張りや承認する機能から【傾聴・承認機能】と命名した。

第II因子は「レポートの書き方を相談にのってくれる」「理論や根拠に基づいた助言をくれる」「看護の価値や発見について気づかせてくれる」、「学習のための書籍や文献を紹介してくれる」、「看護研究の相談にのってくれる」「看護の先輩としてお手本をしてくれる」「将来の成長を信じてくれる」「相談者の強みや能力を引き出してくれる」の8項目から構成され、理論や根拠に基づいた技術に関する学習を支援する機能や大学教員が看護師の先輩として手本を示したり、メンティの気持ちを引き出し、導き出す機能から【学習支援・ガイド機能】と命名した。

第III因子は「転職の相談をきいてくれる」「離職の相談をきいてくれる」「進学の相談をきいてくれる」「職場復帰の相談をきいてくれる」の4項目から構成され、転職、離職や進学などの看護師として成長を支援する機能から【キャリア支援機能】と命名した。

第IV因子は「子育ての相談をきいてくれる」「恋愛・結婚の相談をきいてくれる」の2項目から構成され、職場や職業以外の内容であり、今後の人生設計に関する相談機能から、【ライフデザイン相談機能】と命名した。

【考察】

1. 大学教員に対して新卒看護師がもつめるメンタリング機能の構成因子

本研究において、大学教員に対して新卒看護師がもつめるメンタリング機能は【傾聴・承認機能】【学習支援・ガイド機能】【キャリア支援機能】【ライフデザイン相談機能】の4因子によって構成され

表2 大学教員に対して看護教員がもつめるメンタリグ機能項目分析結果

n=100

	平均値	標準偏差	天井	床	結果
相談内容に肯定的に評価してくれる	3.72	0.83	4.55	2.88	
相談しやすいような環境を提供してくれる	4.31	0.83	5.14	3.48	削除(天井)
今の頑張りや努力を認めてくれる	3.99	0.87	4.86	3.12	
話しやすい雰囲気心がけてくれる	4.27	0.83	5.10	3.44	削除(天井)
相談内容について関心や共感を示してくれる	4.16	0.90	5.06	3.26	削除(天井)
課題や改善につながる具体的な助言をしてくれる	4.16	0.88	5.04	3.28	削除(天井)
明るい雰囲気接してくれる	3.96	0.89	4.85	3.07	
安心できる言葉かけをしてくれる	4.03	0.90	4.93	3.13	
恩着せがましい態度をせずに接してくれる	4.09	0.91	5.00	3.18	削除(天井)
精神的な支援をしてくれる	3.99	0.95	4.94	3.04	
心強い存在でいてくれる	3.91	0.92	4.82	2.99	
相談者の強みや能力を引き出してくれる	4.03	0.88	4.91	3.15	
相談したいときに声をかけてくれる	3.95	0.93	4.88	3.02	
看護の先輩としてお手本を示してくれる	3.80	0.97	4.77	2.83	
相談者の不安や悩みを引き出してくれる	3.94	0.91	4.85	3.03	
悩みを気軽に相談できる存在でいてくれる	4.16	0.85	5.02	3.31	削除(天井)
相談しにくい内容でも打ち明けられる存在でいてくれる	4.07	0.89	4.96	3.18	
話していることを遮ることなく聞いてくれる	4.04	0.90	4.94	3.14	
教員の考えや提案を押しつけないで聞いてくれる	4.06	0.90	4.96	3.16	
他職種の悪口をいわない	3.85	0.96	4.81	2.89	
説教することなく話を聞いてくれる	3.86	0.93	4.79	2.93	
決めつけなく話を聞いてくれる	4.08	0.95	5.03	3.13	削除(天井)
否定的な評価をすることなく聞いてくれる	3.88	0.91	4.79	2.97	
やる気を疑うような発言をしない	3.98	0.88	4.86	3.10	
相談者の限界を決めつけずに聞いてくれる	3.99	0.92	4.91	3.07	
関心をもって話を聞いてくれる	4.09	0.88	4.97	3.21	
離職の相談を聞いてくれる	3.93	0.92	4.85	3.01	
転職の相談を聞いてくれる	3.96	0.93	4.89	3.03	
進学の相談を聞いてくれる	3.86	0.92	4.78	2.94	
職場復帰の相談を聞いてくれる	3.88	0.94	4.82	2.94	
恋愛・結婚の相談を聞いてくれる	2.91	1.15	4.06	1.76	
子育ての相談を聞いてくれる	2.91	1.16	4.07	1.75	
将来の成長を信じてくれる	3.47	1.11	4.58	2.36	
学習のための書籍や文献を紹介してくれる	3.62	1.14	4.76	2.48	
看護研究の相談に乗ってくれる	3.57	1.08	4.65	2.49	
看護技術の方法について教えてくれる	3.83	1.00	4.83	2.83	削除(因子負荷量)
看護の価値や発見について気づかせてくれる	3.76	0.92	4.68	2.84	
専門的な看護内容について教えてくれる	3.82	0.94	4.76	2.88	削除(因子負荷量)
理論や根拠に基づいた助言をくれる	3.80	0.90	4.70	2.89	
レポートの書き方を相談に乗ってくれる	3.79	0.91	4.70	2.88	

表3 大学教員に対して新卒看護師がもつめるメンタリング機能の構成因子

	n=100				
	第1因子	第2因子	第3因子	第4因子	
第Ⅰ因子【傾聴・承認機能】					
今の頑張りがや努力を認めてくれる	0.87	-0.16	-0.06	0.15	
安心できる言葉かけをしてくれる	0.86	0.14	-0.14	-0.10	
精神的な支援をしてくれる	0.83	-0.07	0.10	-0.03	
明るい雰囲気ですてくれる	0.82	0.26	-0.28	-0.06	
説教することなく話を聞いてくれる	0.80	-0.31	0.32	0.02	
やる気を疑うような発言をしない	0.79	-0.06	0.21	-0.04	
否定的な評価をすることなく聞いてくれる	0.65	-0.17	0.38	0.01	
相談内容に肯定的に評価してくれる	0.63	-0.09	0.11	0.26	
相談者の限界を決めつけずに聞いてくれる	0.63	0.04	0.25	0.00	
相談したいときに声をかけてくれる	0.59	0.30	-0.03	0.03	
話していることを遮ることなく聞いてくれる	0.59	0.14	0.21	0.03	
他職種の悪口をいわない	0.58	0.29	-0.13	-0.03	
心強い存在でいてくれる	0.58	0.32	-0.03	0.01	
相談しにくい内容でも打ち明けられる存在でいてくれる	0.54	0.30	0.03	0.05	
関心をもって話を聞いてくれる	0.52	0.05	0.42	-0.07	
相談者の不安や悩みを引き出してくれる	0.48	0.41	0.01	0.03	
教員の考えや提案を押しつけないで聞いてくれる	0.46	0.26	0.25	-0.07	
第Ⅱ因子【学習支援・ガイド機能】					
レポートの書き方を相談に乗ってくれる	0.04	0.93	-0.04	-0.06	
理論や根拠に基づいた助言をくれる	0.10	0.88	-0.05	-0.02	
看護の価値や発見について気づかせてくれる	-0.13	0.86	0.26	-0.07	
学習のための書籍や文献を紹介してくれる	-0.13	0.82	0.08	0.14	
看護研究の相談に乗ってくれる	-0.11	0.77	0.14	0.14	
看護の先輩としてお手本を示してくれる	0.30	0.60	-0.04	-0.05	
将来の成長を信じてくれる	-0.03	0.57	0.25	0.20	
相談者の強みや能力を引き出してくれる	0.44	0.44	0.05	-0.09	
第Ⅲ因子【キャリア支援機能】					
転職の相談を聞いてくれる	0.06	0.11	0.88	-0.05	
離職の相談を聞いてくれる	0.15	0.08	0.84	-0.04	
進学の相談を聞いてくれる	0.05	0.18	0.76	0.01	
職場復帰の相談を聞いてくれる	0.15	0.20	0.63	0.03	
第Ⅳ因子【ライフデザイン相談機能】					
恋愛・結婚の相談を聞いてくれる	0.02	-0.02	0.02	0.94	
子育ての相談を聞いてくれる	0.03	0.12	-0.10	0.93	
固有値	19.41	2.34	1.42	1.13	
因子の寄与率	18.30	1.89	1.34	1.30	
累積寄与率	59.02	65.11	71.03	75.24	
項目全体Cronbach α 係数 .978	Cronbach α 係数	.969	.953	.978	.944

因子抽出法：最尤法
回転法：プロマックス法

ていた。

【傾聴・承認機能】は「今の頑張りを認めてくれる」、「安心できる言葉かけをしてくれる」、「精神的な支援をしてくれる」、「明るい雰囲気ですべてしてくれる」など相談者に対して共感、安心、承認、肯定する機能を示していた。看護師として承認、努力や成長に対する評価のフィードバック、励ましや気遣いなどの先輩看護師の支援が新人看護師に喜びや癒しをもたらす、新卒看護師の支援として、効果的であるとされる¹²⁾。しかし、新卒看護師は知識や技術の未熟さから『無力さの実感と忍耐の日々』を送り、患者からの否定や先輩看護師からの注意などから『看護師としての自信を喪失』する体験をするとされる¹³⁾。そのため、新卒看護師は看護技術の根拠となる知識や、技術習得の必要性を強く認識していることが考えられる。また、その基盤となるモチベーションや仕事に対する姿勢の揺らぎに対して共感してもらえる機会をもとめていることも考えられる。新卒看護師は看護師資格を取得する前の未熟な自分自身を知っている大学教員に対して、否定されることなく、頑張りを認められ、傾聴を求め、承認されることで自信となり、再び仕事を遂行する力を取り戻したりするための機能をもとめていることが考えられた。

【学習支援・ガイド機能】は「専門的な看護内容について教えてくれる」、「看護技術の方法について教えてくれる」、「レポートの書き方を教えてくれる」などの学習支援や「相談者の不安や悩みを引き出してくれる」、「看護の先輩としてお手本を示してくれる」、「看護の価値や発見について気づかせてくれる」から構成されており、相談者に対する学習への支援と、相談者に対する問いかけ、先導、手引きする機能を示していた。

新卒看護師が実際に病院で必要と認識している臨床実践能力は、看護技術力の基盤となる知識力や具体的な看護行為・技術である観察、アセスメント・スキル、処置や日常的な生活上の援助を行える力が必要であると認識していた¹⁴⁾。さらに、卒後1年間は自己研鑽や学習を行うことを必要と感じており¹⁵⁾、疑問を解決するために、大学教員に専門的な視点から根拠に基づく、臨床実践をふりかえることをもとめることが考えられた。また、新卒看護師が職務継続を獲得するプロセスの中で、自分の悩みを周囲に

話すことで、気持ちを整理し、再び業務に向かう姿勢となることができるとされ¹⁶⁾、新卒看護師は自分自身のことを理解している人に話したり、看護師としてキャリアを積んでいく過程を誘導されたりすることが、気持ちの整理につながると考えられた。看護師としての将来像についての迷い、不安や悩みに対して、大学教員に導かれ、ともに歩んでくれることをもとめている機能であることが考えられる。

【キャリア支援機能】は「転職の相談を聞いてくれる」、「進学の相談を聞いてくれる」、「職場復帰の相談をきいてくれる」などから構成されており、転職、進学、復帰の相談機能である。新人看護師が離職するまでの心理過程として「職場の理想と現実との乖離」、「自信の喪失や先輩看護師との関係性が悪化」と報告されている¹⁷⁾。職場の理想と現実とのギャップや職場内での人間関係は職場内で相談し難い事柄であると思われ、看護師になるまでの未熟さや成長過程を知っている大学教員だからこそできる相談機能であると考えられた。また、30歳以下の一般病院に勤務する臨床看護師631名を対象に看護師の高度看護専門職を意識した調査では、資格取得や大学院への進学を対象者の5割以上が希望しており¹⁸⁾、新卒看護師のころから、キャリアアップを視野に入れていることが考えられた。さらに、大学の連携施設の看護師を対象にした大学教員との連携に関する調査で、看護師は、大学教員が病院に勤務する卒業生の相談にのることや、大学院の進学の相談にのることがとても必要と感じているとされていた¹⁹⁾。このことから、看護師は進学や卒業生の相談は大学教員の役割と認識しており、「転職の相談をきいてくれる」、「離職の相談をきいてくれる」、「進学の相談をきいてくれる」、「職場復帰の相談をきいてくれる」の項目が抽出されたと考えた。

【ライフデザイン相談機能】は「子育ての相談をきいてくれる」、「恋愛・結婚の相談をきいてくれる」から構成されており、人生設計に関する相談機能を示している。2009年に厚生労働省が公表した「新人看護職員研修ガイドライン」の活用の実態では、「メンタルサポートに対する組織外からの派遣」や「新人看護職員への精神的な支援のできる専門家の配置」から『新人看護師に対する精神的支援を行う人材の確保』が新卒看護師の研修担当者は必要と考えていることを明らかにした²⁰⁾。子育て、恋愛や

結婚の看護系業務以外の相談は職場の人に相談し難いことが考えられる。また、子育てや結婚などの今後起こりうる将来の人生設計は精神的影響も大きく、人生の先輩に相談する場所をもとめていることが考えられる。木村²¹⁾は、現代の若者の友人関係は変化しており、友人は悩みを共感しあえる相手である反面、互いの関係を傷つけないようにするために本音を容易に打ち明けられない関係になっていると同時に、親子関係も友人関係に近づいているため安心して相談できる関係でないことを述べている。一方、20代を対象に若者のワークスタイルを調査した研究では、今の生き方やこれからの生き方についての相談相手は家族が最も多いと報告されている²²⁾。しかし、近年の対人関係の変化に伴い、友人関係に近いとされている家族にライフデザインについて、本音を相談できず、看護師になるまでの成長過程を見守っている大学教員に人生の先輩としての生き方や将来像について容易に打ち明けられる場所をもとめていると考えられた。

2. 先行研究における臨床のメンター機能との相違
妹尾ら¹⁰⁾が看護師を対象にしたメンタリング機能として『指導・教育機能』、『受容・応援機能』、『役割モデル機能』、『人間関係調整機能』、『傾聴・相談機能』で構成されていたことを報告している。本研究で抽出された大学教員にもつめる機能として、【傾聴・承認機能】は臨床看護師のメンタリング機能と類似していたが、新たに【キャリア支援機能】、【学習支援・ガイド機能】、【ライフデザイン相談機能】が抽出された。これら3つの機能は、大学教員に職場・病院内のことだけでなく、離職、転職および進学など職場・病院外でのキャリアに関する出来ごとや、看護師である前に一人の生活者としての不安や悩みの道標をもとめたり、結婚や恋愛などのライフイベントや将来に関する人生設計に幅広くメンタリングをもとめていることが明らかになった。中村ら²³⁾は大学病院に勤務する看護師を対象にソーシャルサポートとワーク・エンゲージメントの関連について調査した結果、職場内外に相談相手がいることはワーク・エンゲージメントとの関連が高かったと報告している。ワーク・エンゲージメントとは特定の対象、イベント、個人、行動に焦点を当てていない持続的で広範囲に及ぶ感情認知状態を指し、

活力・熱意・熱心さの3つが揃った状態とされ、バーンアウトと負の相関関係が示唆されている²⁴⁾。このことから、新卒看護師にとって職場外における大学教員のメンタリング機能は独立したメンター制度としてバーンアウトや離職防止への効果が示唆された。

【今後の課題】

本研究はA地方での調査であり、地域が限局しているため地域特性や看護系大学の急速な増加、就職先の偏在化などバイアスがあることは否定できない。離職率は地域・病院規模や設置主体によって異なり³⁾、メンタルヘルスの低下は診療科によって異なるとされる²⁵⁾。今後は地域や診療科を拡大して内的妥当性を検証する必要がある。さらに、本研究では既存の尺度との相関など基準関連妥当性を検証していないため、将来的に一般化した評価として運用するためには、対象者や対象地域を拡大し、項目の信頼性および妥当性を検討していく必要がある。

本研究における調査内容が活用できるようになれば、新卒看護師がもつめる看護系大学教員のメンター制における運用に寄与できると考えられる。現在の新卒看護師の離職防止には臨床におけるプリセプター、メンターだけでは限界がある。職場・病院外で独立した大学教員のメンタリング機能を取り入れていくことで、プリセプター、メンターの負担軽減にもつながり、新卒看護師だけでなく、看護師の離職防止にもつながると考えられる。そして、大学教員のメンタリング機能を評価し、セルフモニタリングすることで、効果的にメンタリング機能が促進することができる。さらには、大学教員のメンター機能の質を向上するために、研修の開催や体制の整備をすることで、新卒看護師に対して、統一したメンタリング機能を活用した支援が可能になる。

【結論】

本研究は新卒看護師を対象に質問紙調査を実施し、看護系大学教員に対して新卒看護師がもつめるメンタリング機能の因子構造を検証した。その結果、31項目から4因子が抽出された。因子名は第Ⅰ因子【傾聴・承認機能】、第Ⅱ因子【学習支援・ガイド機

能】、第Ⅲ因子【キャリア支援機能】、第Ⅳ因子【ライフデザイン相談機能】と命名した。

また、メンタリング機能評価項目の信頼性は高く、因子的妥当性が認められたことから、新卒看護師に対する看護系大学教員のメンタリング機能を十分に評価できると考えられた。

【謝辞】

本研究の実施にあたり、ご協力いただきました看護学生の皆様、新卒看護師の皆様、大学および病院関係者の皆様、検討および分析過程において、多大なるご協力をいただいた沖縄県立看護大学の金城芳秀教授、渡久山朝裕准教授、島根県立大学の金城祥教教授、日本赤十字九州国際看護大学の小川里美教授、九州看護福祉大学の緒方浩志講師、研究の構想に貢献いただいた関西医科大学の安酸史子教授、帝京平成大学の北川明教授、に深謝申し上げます。

本研究はJSPS 科研費24249097の助成を受け、The 6th International Nursing Research Conference of World Academy of Nursing Scienceにて発表したものを加筆修正した。

【文献】

- 1) 鈴木満, 富永真己, 医療機関におけるメンタルヘルスの現状と課題. BRAIN NURSING, 2011; 27(5): 78-85.
- 2) 一般財団法人 厚生労働統計協会, 第4編 医療提供体制と医療保険 第1章 医療提供体制, 厚生指針 増刊 国民衛生の動向, 東京: 2019. 185-228.
- 3) 日本看護協会 (2020), 2019年度病院看護実態調査 日本看護協会調査研究報告, <https://www.nurse.or.jp/home/publication/pdf/research/95.pdf> (2020年2月1日閲覧)
- 4) 大山祐介, 鳥越絹代, 妹川美智, 宮原真千世, 宮崎智子, 永田明, 新人看護師の離職意思の実態と職業キャリア成熟に関連する要因. 保健学研究, 2018; 31: 15-24.
- 5) 今井多樹子, 高瀬美由紀, 佐藤健一, 質的データにおけるテキストマイニングを併用した混合分析法の有用性-新人看護師が「現在の職場を去りたいと思った理由」に関する自由回答文の解析例から. 日本看護研究学会誌, 2018; 41(4): 685-699.
- 6) 内野恵子, 島田涼子, 本邦における新人看護師の離職についての文献研究. 心身健康科学, 2015; 11(1): 18-23.
- 7) 木村涼平, 山崎不二子, 増満誠, 一原由美子, 田出美紀, 上田智之, 松浦賢長, 看護系大学新卒看護師の大学訪問時期と大学教員への相談状況に関する実態調査. 日本看護学教育学会誌, 2020; 30(1): 33-42.
- 8) Kram KE, Mentoring at work: developmental relationship in organizational life Glenview: 1985: Scott Foresman Co. (渡辺直登, 伊藤知子訳. メンタリング-会社の中の発達支援関係. 東京, 白桃書房; 2003.)
- 9) 今堀陽子, 作田裕美, 坂口桃子, 看護師におけるメンタリングとキャリア結果との関連. 日本看護管理学会誌, 2008; 12(1): 49-59.
- 10) 妹尾鮎美, 三木明子, 看護師におけるメンタリング機能尺度の開発と信頼性・因子的妥当性の検証. 日本看護研究学会誌, 2012; 35(2): 55-61.
- 11) 砂見緩子, 八重田淳, 新卒看護師のレジリエンス, 受容したメンタリング, 自尊感情の関連性. 日本看護学会論文集 (看護管理), 2014; 269-272.
- 12) 久留島美紀子, 新人看護師が先輩看護師から受けた効果的な支援. 人間看護学研究, 2004; 3: 39-42.
- 13) 高原美樹子, 新卒看護師の職場適応に関する研究. 福井県立大学論集, 2013; 40: 27-36.
- 14) 松谷美和子, 佐居由美, 奥裕美, 堀成美, 高屋尚子, 三浦友里子, 看護系大学新卒看護師が必要と認識している臨床看護実践能力-1年目看護師への面接調査の分析-. 聖路加看護学会誌, 2012; 16(1): 9-19.
- 15) 三浦友里子, 松谷美和子, 高屋尚子, 西野理英, 佐居由美, 平林優子, 学士課程卒業看護師が卒業1年間に必要であると認識している臨床実践能力-2年目看護師の振り返りに基づく面接調査の分析-. 聖路加看護学会誌, 2014; 17(2): 3-12.
- 16) 大江真人, 塚原節子, 長山豊, 西村千恵, 新卒看護師が職業継続意思を獲得するプロセス. 日本看護科学学会誌, 2014; 34: 217-225.

- 17) 柏田三千代, 新人看護職員の早期離職理由－心理的プロセスの検討－. 日本国際情報学会誌, 2018 ; 15(1) : 46-54.
- 18) 原田さゆり, 富田早苗, 山下亜矢子, 岡崎愉加, 萩あや子, 杉村寛子, 山口三重子, 看護基礎教育卒業後の看護教育評価と高度看護専門職意識に関する調査. 岡山県立大学保健福祉学部紀要, 2012 ; 19(1), 107-115.
- 19) 遠藤恵子, 片桐智子, 芳賀真理, 菅井憲子, 今野恵利子, 阿部さゆり, 鎌田美千子, 山形県立保健医療大学看護学科と山形県立中央病院看護部との連携に関する意識. 山形保健医療研究, 2019 ; 22 : 13-24.
- 20) 末永由理, 安藤瑞穂, 嶋澤奈津子, 宮本千津子, 新人看護職員研修ガイドライン活用の実態. 東京保健医療大学紀要, 2014 ; 1 : 1-7.
- 21) 木村晶子, 現代の若者たちの人間関係. 人間生活学研究, 2016 ; 23 : 1-12.
- 22) 労働政策研究・研修機構, 大都市の若者の就業行動と意識の展開－「第3回 若者のワークスタイル調査」－から. 労働政策研究報告書, 2012 : 148.
- 23) 中村真由美, 吉岡伸一, 大学病院に勤務する看護職員のワーク・エンゲージメントに影響する要因. 米子医学雑誌, 2016 ; 67 : 17-28.
- 24) Schaufeli WB, Salanova M, Gonzalez-Roma V, Bakker AB. The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmative analytic approach, journal of Happiness Studies, 2002 ; 3, 71-92.
- 25) 上田智之, 山崎登志子, 下條三和, 濱寄真由美, 看護師の感情労働とバーンアウト傾向との関連－一般科看護師と精神科看護師との比較－. ヒューマンケア研究, 2017 ; 18(1) : 15-24.

[Original Article]

Mentorship of new graduate nurses by nursing university faculty

UEDA Tomoyuki^{1*}, MASUMITSU Makoto², KIMURA Ryohei³,
TAIDE Miki⁴, YAMASAKI Fujiko⁵, MATSUURA Kencho²

¹ *Kyushu University of Nursing and Social Welfare*

² *Fukuoka Prefectural University*

³ *Japanese Red Cross Kyushu International College of Nursing*

⁴ *Faculty of Fukuoka Medical Technology, Teikyo University*

⁵ *Fukuoka Jo Gakuin Nursing University*

[Abstract]

This study aimed to identify the mentoring functions adopted by university nursing faculty to mentor new graduate nurses. A pretest was administered to identify mentoring functions, and 40 items were created. A questionnaire was mailed to 255 newly graduated nurses. A total of 100 responses were analyzed, and 31 items were extracted from four categories: “listening and approval function,” “learning support and guide function,” “career support function,” and “life design consultation function.” The following functions were extracted as characteristics of the mentoring functions of university faculty: “career support function” for changing jobs, leaving a job, pursuing additional higher education, and returning to work; “learning support/guide function” for discussing concerns and setting an example as an experienced nurse; and “life design consultation function” for love, marriage, and child-rearing. In this study, the “listening and approval” function was similar to the mentoring function, but the “career support,” “learning support and guide,” and “life design counseling” functions were newly extracted and were partially different. This suggests that the mentoring role played by university faculty is significant for the psychosocial support of new nurses.

Keywords: *mentor, mentoring function, newly graduated, nursing university faculty*

* Corresponding author.