

平成25年度(第18回)産業保健調査研究発表会

# 職場におけるメンタルヘルス 向上のための調査研究

ソリッドスクエアホール(川崎市)

平成25年10月17日(木)【第1日目】14:15-15:00

森下立昭、○鈴江 毅、平尾智広、小山文彦、久郷敏明

藤岡秀夫、森 享子、徳田恒治、岡田恵子、根本幸子

(香川産業保健推進センター) 片山はるみ(浜松医科大学)

岡田倫代(香川県立観音寺第一高等学校)

# はじめに

- 我が国の自殺者数は、平成10年以降連続して3万人を超えており、自殺予防は喫緊の課題になっている。特に中高年男性の自殺率の高さが問題となり、職場においても早急に対策が求められている。
- 職場でのメンタルヘルス向上に貢献する人材のコンピテンシーは明らかでなく、メンタルヘルスに関する健康教育の有効性についても十分な検証は行われていない。
- そこで今回、職場において自殺対策強化につながる教育・調査・研究を実施した。

# 研究概要

- まず、職場において、メンタルヘルス向上に貢献しているコーディネーターにヒアリング調査を行い、そのコンピテンシーを抽出した。その結果をもとに難易度別のコンピテンシー・モデルを構築し、養成講座のカリキュラムを開発した。

## (Ⅰ. コンピテンシー研究調査)

- 次に、作成したカリキュラムを元にコーディネーター養成講座を開講した。講座の開講前後に活動評価を行い、現状把握と養成講座の効果を確認した。

## (Ⅱ. 養成講座効果研究調査)

# I. コンピテンシー研究調査

- 香川県内の数か所の職場において、メンタルヘルス向上に貢献しているコーディネーター8名に対し、合計384分の行動結果面接を実施し、423コード(行動特性の短文)を得た。これらの解析の結果、最終的に11のサブコンピテンシーと5つのコアコンピテンシーが抽出された。
- これらのサブコンピテンシーそれぞれに0から5まで6段階にレベルを判断し、「**職場におけるメンタルヘルスアップ・コーディネーター・コンピテンシー尺度**」を作成した。

# 職場におけるメンタルヘルスアップ・ コーディネーターのコンピテンシー

1) イニシアティブ	①先見・継続性
	②自発的努力
2) 対人関係理解	①他人を理解する力
	②他人の話を良く聴く力
3) 人間関係の構築	①人間関係の緊密度
	②人間関係の規模
4) チームワークと協調	①チームの成長
	②チームへの貢献
5) 実務能力	①分析・実行力
	②柔軟な対応
	③活動のチェック

	1)イニシアティブ		2)対人関係理解		3)人間関係の構築		4)チームワークと協調		5)実務能力		
	①先見・継続性	②自発的努力	③他人を理解する力	④他人の話を良く聴く力	⑤人間関係の緊密度	⑥人間関係の規模	⑦チームの成長	⑧チームへの貢献	⑨分析・実行力	⑩柔軟な対応	⑪活動のチェック
0	職場にメンタルヘルスに関する情報を流さず、アクションもおこさない。	職場の会合に参加しない。	職場の人々のことを解ろうとはしない。	職場の人々の話をよく聴くことはしない。	誰とも接触しようとししない。	誰とも関係性を築かない。	チームには属さない。	活動の努力をいっさいしない。	起こっていることを把握できない。	常に決まった方法に従うのみである。	活動のチェックには無関心。
1	コーディネーター養成講座に参加して最新のノウハウを獲得する。	職場の会合に率先して参加し、活動する。	職場の人々の色々な状況を理解することは重要だと考えている。	職場の人々に声をかけるなど、コミュニケーションをとる努力をしている。	職場の身近な人との表面的な接触がある(会合などに参加する)。	職場で自分と相手、2者間の友好的な関係を築く。	会合などに参加し、チームの決定をサポートする。	率先して活動する。	問題を抽出できる。	その場の状況(小さな変化も含め)の把握ができる。	活動に秩序と正確性を求める。
2	メンタルヘルスに関する情報を定期的に職場に提供する。	職場の身近な人に声をかけ、話を聞き、情報を提供する。	職場の人々の個別の色々な状況を知っている。	相談への応じ方は説得や諭すことが中心である。	職場の身近な人との受け身的な接触がある(話を聞く)。	職場の小集団(複数人)で、友好的な関係を築く。	積極的にメンタルヘルス等の情報収集し、有用な情報を提供したり、自分の考えを表現したりする。	多忙であっても率先して、業務を上回る活動をする。	問題の原因と結果を分析予測し、解決計画を立案できる。	その場の状況に応じて、ルールや手続きを柔軟に適用し調整できる。	自分自身の活動をチェックする。
3	職場の人々を支援し、具体的にどう活動したらいいのか、次にどうしたらいいのか助言する。	職場の身近でない人にも声をかけ、話を聞き、情報を提供する。	職場の人々の色々なことできごとの部分理解している。	「話の聴き方のコツ」を理解し、相談をもちかけられれば気持ちや事柄の両方の話を聴く。	職場の身近な人との能動的な接触がある(声かけをする)。	職場内における複数の部署と友好的な関係を築く。	メンタルヘルス改善等の活動に対し、チームメンバーを励まし、やる気にさせる。	率先して、指導的かつ長期的に活動する。	解決計画を実行できる。	その場の状況に応じて、自分の仕事内容や計画を変更できる。	他の人たちの活動をチェックする。
4	職場で問題が発生した時に、迅速に調整役となり外部機関との連携を行う。	メンタルヘルス関係の講座や講演会を企画・準備・実施する。	職場の人々の関係性を、対立も含めて理解している。	必要がありそうな人にはこちらから人に向き、気持ちや事柄の話を引き出し、良く聴き、秘密は守る。	職場の身近な人との積極的な接触がある(自分から率先して話をしたり行動する)。	職場内だけでなく、外部機関と友好的な関係を築く。	メンタルヘルス改善に向けた講座・講演会を企画するなど、周囲の人もやる気にさせる。	チームメンバーに役割を割り振る、研修を企画するなど、精力的に活動する。	実行した解決計画を評価できる。	大きな状況の変化に応じて、組織全体の変革を進められる。	データやプロジェクト全体の進行をチェックする。
5	職場の人々を毎年フォローし、状況把握と同時に相談にのるなど粘り強く支援する。	職場でメンタルヘルス改善の協力システムを組織し、運営する。	職場の人々の困難な状況や気持ちの交錯を歴史的な経緯も含めて理解している。	相談を持ちかけやすい雰囲気を作り、職場の人々が互いに良い聞き手となるよう、自ら行動する。	自分が接触した人たちの周囲にまで影響を与えるよう仲裁、説得をする。	職場内や複数外部機関と連携し、新たな必要資源を自ら開拓・利用する。	対立解消を実行でき、周囲が自発的に活動するようなチーム形成の支援ができる。	他の人たちが自分でチーム活動できるように職場(会社)全体を盛り上げる。	解決計画を修正し、再実行できる。	大きな状況の変化に応じて、大規模で長期的な組織全体の変革を進められる。	情報を整理し、追跡するためのシステムを開発・活用する。

# Ⅱ. 養成講座効果研究調査

## 1. 調査対象

- 2012年9月～2013年2月の期間に合計5回開催した養成講座に参加登録した61名の内、本人が3回以上講座に出席した44名を全対象者とした。
- 対象者の内訳は、香川県内の各職場の管理監督者、衛生管理者、メンタルヘルス担当者など。
- 養成講座の内容としては、コンピテンシーモデルに基づきカリキュラムを作成し、連続5回の講座(月1回)とし、前半は講義、後半は実習形式で行った(1回2時間)。

講座	調査	参加者 人数	全対象者のう ち回答者人数
第1回(2012年9月13日)	調査1	61	44
第2回(2012年10月18日)		51	
第3回(2012年11月5日)		54	
第4回(2012年12月13日)	調査2	47	37
第5回(2013年2月7日)	調査3	61	31

・調査は左記の通り3回行った(調査1,2,3)。

## 2.質問紙の構成

- フェイスシート:性別、年齢、主な職業、所属する事業所の業種、所属する事業所の労働者数、職場での役割
- コンピテンシーの評価:「職場におけるメンタルヘルスアップ・コーディネーター・コンピテンシー尺度」イニシアティブ(2項目)、対人関係理解(2項目)、人間関係の構築(2項目)、チームワークと協調(2項目)、実務能力(3項目)の合計11項目について0点から5点の得点



### 3. 分析統計

- 調査1,2,3におけるコンピテンシーの変化については1元配置分散分析および多重比較、講座前後の同一対象者のコンピテンシーの変化については対応のあるt検定、性差については対応のないt検定を行った。
- 11項目について因子分析を行い、因子ごとに内的整合性 (Cronbach'  $\alpha$ ) を算出した。項目間の相関はピアソンの相関係数を用いた。
- 有意水準は0.05とした。

# 4.結果

## 1)コンピテンシーの変化

### ①全対象者(n=44)の変化

	イニシアティヴ			対人関係理解			人間関係の構築			チームワークと協調			実務能力								
	n	平均値	標準偏差	$\rho$	平均値	標準偏差	$\rho$	平均値	標準偏差	$\rho$	平均値	標準偏差	$\rho$	平均値	標準偏差	$\rho$					
調査1	44	4.50	2.37	0.033	3.95	2.46	0.001	5.91	1.80	n.s.	3.64	2.09	0.012	6.27	2.54	n.s.					
調査2	37	5.76	2.13		0.013	5.84		2.20	<0.000		6.46	1.73		0.017	4.92		1.85	0.003	7.30	2.33	0.018
調査3	31	6.00	2.08		n.s.	6.35		2.29	n.s.		7.03	1.56		n.s.	5.19		1.96	n.s.	7.90	2.68	n.s.

一元配置分散分析、多重比較

### ②講座前後の同一対象者の変化(n=31)

	イニシアティヴ			対人関係理解			人間関係の構築			チームワークと協調			実務能力			
	n	平均値	標準偏差	$\rho$	平均値	標準偏差	$\rho$	平均値	標準偏差	$\rho$	平均値	標準偏差	$\rho$	平均値	標準偏差	$\rho$
調査1	31	4.45	2.20	0.008	3.87	2.42	0.000	5.84	1.71	0.003	3.77	1.75	0.002	6.19	2.39	0.004
調査3		6.00	2.08		6.35	2.29		7.03	1.56		5.19	1.96		7.90	2.68	

対応のあるt-test

### ③講座前後の変化における性差→認められず

# コンピテンシー得点の講座前後比較

全て10点満点に  
換算して図示

実務能力

イニシアティブ

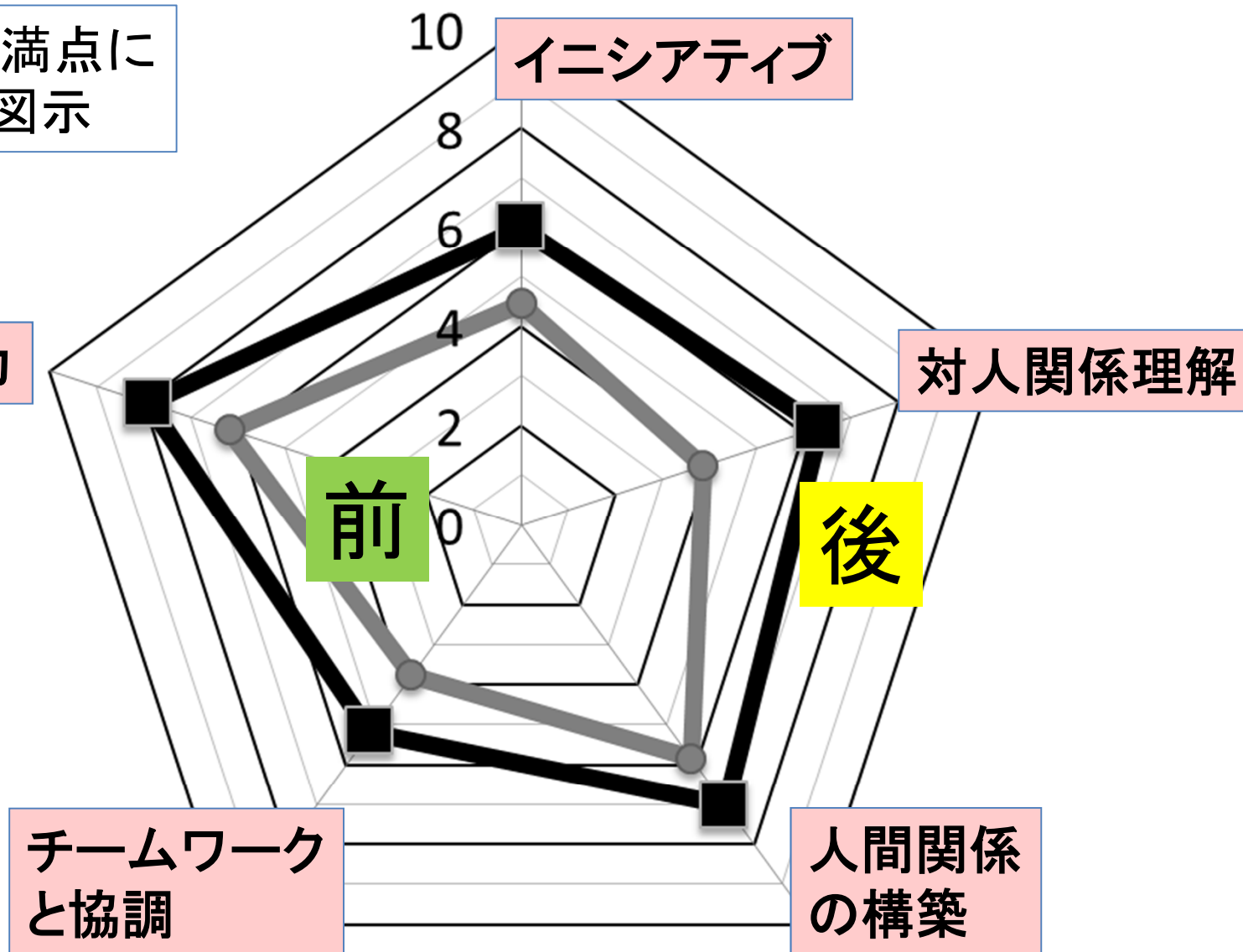
対人関係理解

前

後

チームワーク  
と協調

人間関係  
の構築



## 2) 信頼性・妥当性・安定性

### ①11項目の天井効果とフロア効果

- 調査1～3のデータ(n=121)によって天井効果・フロア効果を確認したが、ともに見られなかった。

### ②11項目の得点分布

- 調査1～3のデータ(n=121)によって11の質問項目の分布を調べた。
- 度数が0であったのは「自発的努力」「他人を理解する力」「他人の話を良く聴く力」「人間関係の緊密度」「人間関係の規模」の5項目における0点、「チームの成長」「柔軟性」「活動のチェック」の3項目における5点であった。

### ③11項目の因子分析

- 回答者数の最も多い調査1(n=44)における11項目への回答を用いて因子分析を行ったところ、大きく3因子が抽出された。
- 第1因子には従来の「人間関係の構築」と「実務能力」が、第2因子には従来の「イニシアティブ」と「チームワークと協調」が、第3因子には従来の「対人関係理解」が整理された。
- 11項目のサブコンピテンシー間の相関は0.2以下のものはみられなかった。I-T相関は11項目のいずれも0.5以上であった。

# まとめ

1. 職場におけるメンタルヘルスアップ・コーディネーターのコンピテンシーを抽出し、「コンピテンシー尺度」を作成した。
2. それをもとに、カリキュラムを作成し、養成講座を実施した。
3. 講座前後において、参加者のコンピテンシー得点が有意に上昇したことより、養成講座の有効性が認められた。
4. 「コンピテンシー尺度」の信頼性・妥当性・安定性が確認された。
5. 今後講座開催方法、講義・実習内容などを再検討し、参加者を増加させる必要があると考えられた。