

# 職場におけるメンタルヘルス向上のための調査研究

研究代表者 香川産業保健推進センター所長 森下 立昭  
 研究分担者 香川産業保健推進センター特別相談員 鈴江 毅  
 香川産業保健推進センター相談員 平尾 智広  
 小山 文彦 久郷 敏明  
 共同研究者 メンタルヘルス対策支援センター促進員 藤岡 秀夫  
 森 享子 徳田 恒治 岡田 恵子 根本 幸子  
 浜松医科大学 教授 片山はるみ  
 香川県立観音寺第一高等学校 教諭 岡田 倫代

## I. 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。

香川産業保健推進センターでは、以前より、メンタルヘルスに関する研究は繰り返し取り上げられているが、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・研究を実施することとなった。最終的にはセンター内外の連携体制のもとに自殺予防のための人材養成システムを構築することを目的とした。

本調査研究では、まず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。その結果をもとにコーディネーター養成のための難易度別のコンピテンシー・モデルを構築するとともに、コーディネーター養成のカリキュラムを開発した(以下、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メンタルヘルスアップ・コーディネーター養成講座を開講した。内容としては連続 5 回の講座(月 1 回)とし、講師陣はできるだけセンター内の人材を充てることとした。これら講座の開講前および終了後にコーディネーターとしての活動評価を行い、現状把握と養成講座の効果を確認した(以下、養成講座効果研究調査)。

## II. コンピテンシー研究調査

合計 8 名に対して、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 5 つのコアコンピテンシーが抽出された。さらにこれらを 11 のサブコンピテンシーに分けた。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。

表 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・コンピテンシー尺度」

	1)イニシアティブ	2)対人関係理解	3)人間関係の構築	4)チームワークと協働	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人間関係の構築	⑥人間関係の構築	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	職場でメンタルヘルスに関する情報を積極的に発信しない。	職場の会合に参加しない。	職場の人々の話をよく聴くことではない。	職場の人々の話をよく聴くことではない。	誰とも接点がない。	誰とも接点がない。	チームには貢献しない。	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。	活動のチェックは無視する。	
1	コーディネーター養成講座に参加して最新の情報を得ようとする。	職場の会合に参加して意見を述べ、活動する。	職場の人々の話をよく聴くことには重要だと考えている。	職場の人々の話をよく聴くことには重要だと考えている。	職場の身近な人との関係の構築が中心である。	職場の身近な人との関係の構築が中心である。	職場で自分と相手、必要に応じて積極的に関係を築く。	会合などに参加し、チームの成長をサポートする。	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)を把握できる。	活動のチェックを求めない。
2	メンタルヘルスに関する情報を定期的に職場で提供し、必要に応じて相談を受ける。	職場の身近な人に声をかけ、話を聞き、情報を提供する。	職場の人々の顔の色の状況を知っている。	相手への応じ方別(声かけや行動)が中心である。	職場の身近な人との関係の構築が中心である。	職場の身近な人との関係の構築が中心である。	積極的に関わり、チームの成長をサポートする。	多忙であっても率先して活動する。	問題の抽出と結果分析を行う。	その場の状況(小さな変化)を把握できる。	自分の状況に合わせた活動を行う。	
3	職場の人々を支援し、具体的なアドバイスを行う。必要に応じて相談を受ける。	職場の身近な人に声をかけ、話を聞き、情報を提供する。	職場の人々の顔の色の状況を知っている。	相手の感情や行動の背景を理解している。	職場の身近な人との関係の構築が中心である。	職場内における複数の関係の構築が中心である。	メンタルヘルスに関する活動に積極的に参加し、チームの成長をサポートする。	率先して活動する。	解決計画を実行できる。	その場の状況(小さな変化)を把握できる。	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場合、迅速に対応し、必要に応じて相談を受ける。	メンタルヘルスに関する情報を定期的に職場で提供し、必要に応じて相談を受ける。	職場の人々の顔の色の状況を知っている。	必要に応じて相手の感情や行動の背景を理解している。	職場の身近な人との関係の構築が中心である。	職場内における複数の関係の構築が中心である。	メンタルヘルスに関する活動に積極的に参加し、チームの成長をサポートする。	チームメンバーに役割を分担し、率先して活動する。	実行した結果を振り返り、必要に応じて調整を行う。	大きな状況の変化に対応し、組織全体の成長を促す。	チーム全体の活動をチェックする。	
5	職場の人々を毎年 2 回以上、状況把握と支援を行う。	職場でメンタルヘルスに関する情報を定期的に職場で提供し、必要に応じて相談を受ける。	職場の人々の顔の色の状況を知っている。	必要に応じて相手の感情や行動の背景を理解している。	職場の身近な人との関係の構築が中心である。	職場内における複数の関係の構築が中心である。	対立解決を実行し、チームの成長をサポートする。	他の人たちが自分から活動できるように働きかける。	解決計画を修正し、再実行できる。	大きな状況の変化に対応し、組織全体の成長を促す。	情報を整理し、活用するためのシステムを開発・活用する。	

## III. 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 回開催したメンタルヘルスアップ・コーディネーター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。

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

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であった。

### 2. 質問紙の構成

質問紙は、フェイスシートとして、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、職場での役割の回答を求めた。また、コンピテンシーの評価には「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」を用いた。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点の得点を与えた具体的な質問文を準備し、何れか1つを選択するよう求めた。

分析は、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を、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検定を、性差については対応のないt検定を行った。また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。

### 3. 結果

#### 1) 調査1, 2 及び 3 におけるコンピテンシーの変化

##### ① 全対象者(n=44)のコンピテンシーの変化

3回以上本人が講座に出席した44名を調査1, 2, 及び3におけるコンピテンシーの変化を分析する対象とした。

表2. 調査1, 2 及び 3 におけるコンピテンシーの変化

	イニシアティブ			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	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	3.95	2.46	0.003	5.91	1.80	0.001	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

表2に示す通り、全てのコンピテンシー得点が調査3の時点で有意に上昇した。また、調査2と3では有意な差は無かった。

「イニシアティブ」、「対人関係理解」、「チームワークと協調」の3因子において、調査2の時点で有意に上昇した。一方、「人間関係の構築」と「実務能力」については調査2の時点では有意に変化せず、調査3の時点で上昇が認められた。

##### ② 講座前後の同一対象者のコンピテンシーの変化(n=31)

調査1と調査3の両方に回答のあった者は31名であり、これを講座前後のコンピテンシーの変化を分析する対象とした。

表3. 調査1 及び 3 におけるコンピテンシーの変化

	イニシアティブ			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	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	3.87	2.42	0.008	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

その結果、表3に示す通り、講座後には全てのコンピテンシー得点が有意に上昇した。

##### ③ 講座前後のコンピテンシーの変化における性差

調査1と調査3の両方に回答のあった者31名につい

て、各コンピテンシーの変化に性差がみられるかどうか分析した。その結果、いずれの因子においても性差は見られなかった。

#### 2) 「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」の信頼性・妥当性・安定性

##### ① 11 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。なお、本尺度は各項目の最低得点が0であるため、0.5以下を除外基準とした。その結果、天井効果あるいはフロア効果は見られなかった。

##### ② 11 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。

##### ③ 11 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。また、新たに抽出された因子と、従来仮定していた因子それぞれの内的整合性について、Cronbach'  $\alpha$ を求めた。因子分析の結果、大きく3因子が抽出され、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。

### IV. 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、「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。
2. それをもとに、職場におけるメンタルヘルスアップ・コーディネーター養成講座のカリキュラムを作成した。
3. 実際に職場におけるメンタルヘルスアップ・コーディネーター養成講座を実施した。
4. 講座前後において、講座参加者の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得点が有意に上昇した。
5. 職場におけるメンタルヘルスアップ・コーディネーター養成講座の有効性が認められた。
6. 「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」の信頼性・妥当性・安定性が確認された。
7. なお、今回の講座修了者は44名に留まり、香川県全体から見ると不足していると思われる。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。