

産業領域における 心理職のコンピテンシーと キャリアパスとの関連 (1)

経験年数や実務への関与度による検討

高橋愛貴子 (東京海上日動メディカルサービス株式会社)、高原龍二 (大阪経済大学)、
小林由佳 (法政大学)、坊 隆史 (東洋学園大学)、
坂井一史 (日本産業ストレス学会産業心理職委員会)

開示すべきCOI: 無

産業領域における心理職のコンピテンシーとは

産業領域における心理職が共通して果たすことのできる能力や行動特性を3領域（個人対応・組織対応・研究）に分け、各コンピテンシーに難易度（エントリー、専門家・指導者）を設定。

小林由佳・島津明人・市川佳居・大庭さよ・島津美由紀・高原龍二・種市康太郎 (2020). 産業領域で心理専門職に求められるコンピテンシーの抽出と難易度の推定：デルファイ法による検討 産業ストレス研究, 27, 263-271.

領域/ 難易度	個人対応領域 17個	組織対応領域 17個	研究領域 20個
エントリー	傾聴、事例の要約、記録、守秘など 13個	人事制度の理解、組織の理解、研修の企画・実践など 6個	研究意識、文献調査、研究手法の理解など 6個
専門家	キャリア相談、他の専門職への教育・指導など 3個	データに基づく対策提案、職場改善、惨事ケアなど 10個	量的研究、質的研究、学会発表など 13個
指導者	ケースのSV 1個	他の専門職への教育・指導 1個	3編以上の査読付き論文 1個

課題

- ◆ 開発時に推定された難易度が、実践における実際の難易度と一致しているか確認が望まれる（小林他, 2020）。
- ◆ その後の研究で、産業心理職として実践中である者を対象としたコンピテンシーの妥当性の検討はなされていない。

目的

- ▶ コンピテンシーの基準関連妥当性を確認する
 - ▶ **コンピテンシー自己評価と経験年数の関係...(1)**
 - ▶ クラスター分析
 - ▶ コンピテンシー自己評価とインタビュー発言の関係...(2)
 - ▶ 共起ネットワーク
 - ▶ コンピテンシー自己評価と勤務領域の関係...(3)
 - ▶ 相関, 重回帰分析

産業心理職委員会によるプロジェクトとして調査を実施
※研究の計画は東洋学園大学研究倫理委員会の承認を得た。

方法①

- ▶ 調査対象：以下の7カテゴリの該当者を縁故法によって選定
 - ▶ 産業領域心理職
 - ▶ 経験：1-3年、10年前後、15年以上
 - ▶ 産業領域未経験心理職
 - ▶ 臨床心理学を専攻する大学院生
 - ▶ 産業領域非心理職
 - ▶ 心理的支援への関与度：低-中、高
- ▶ 調査時期：2023年4月-8月

N = 22 (女性63.64%)

方法②

▶ 調査内容

▶ 事前アンケート

- ▶ コンピテンシー質問紙 (小林他, 2020)
- ▶ キャリアパス質問紙
 - ▶ キャリアの通算年数
 - ▶ 勤務先での業務内容、雇用形態など

▶ キャリアパスに関するインタビュー

- ▶ 約30分の半構造化面接
- ▶ コンピテンシー質問紙結果と自己認識の一致
- ▶ キャリアパスの特徴
- ▶ 受けたトレーニングの特徴
- ▶ キャリアの強みと強化したい点
- ▶ コンピテンシー質問紙の使いやすさ

▶ 分析方法

- ▶ コンピテンシーへの回答を、できる = 1、わからない = 0、できない = -1 に変換し、Gower距離による階層型クラスター分析を行った。各クラスターのキャリア通算年数の平均値を算出。

結果 対象者と経験年数

Table1. 対象者属性

対象者の区分	産業領域心理職			産業領域非心理職		産業領域 未経験の 心理職	大学院生	
	1~3年	10年前後	15年以上	関与度 中~低	関与度 高			
<i>n</i>	3	5	5	2	2	2	3	
キャリア通算年数	平均値	5.33	13.40	20.20	22.00	31.00	9.17	0.00
	<i>sd</i>	4.04	3.78	3.49	4.24	2.83	12.49	0.00
性別	女性 <i>n</i>	2	2	3	1	1	2	3
	%	66.67%	40.00%	60.00%	50.00%	50.00%	100.00%	100.00%

関与度中~低の他職種には、保健師・第二種衛生管理者、関与度高には看護師・医師が該当。

結果 クラスター分析

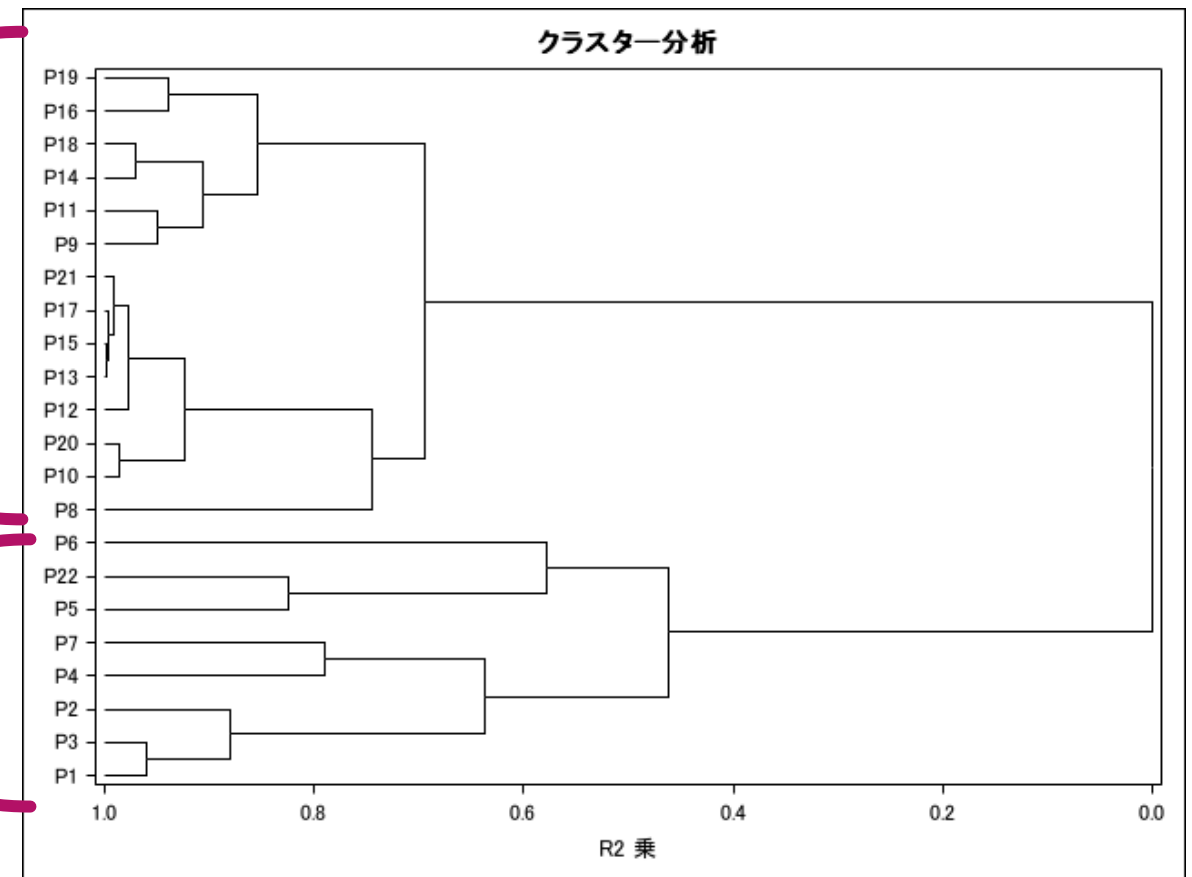
経験者 $n=14$
キャリア通算年数
平均：19.57年 $sd=6.49$

「10年前後」 「15年以上」
「関与度低～中」 「関与度高」

初心者 $n=8$
キャリア通算年数
平均：4.29年 $sd=6.78$

「1～3年」 「大学院生」
「産業領域は未経験の心理職」

Figure 1. 対象者属性



t 検定の結果、2群間のキャリア通算年数に有意差が認められた ($t=-5.16, df=20, p<.001$)

結果 コンピテンシー充足率

エントリーレベル充足率：経験者は全ての領域で80%以上であったが、初心者では研究が最も高く66.7%、ついで個人が54.8%、組織が20.8%となった。実務経験による差が大きい領域は組織対応，差が小さい領域は研究となった。

専門家・指導者レベル充足率：初心者の充足率は約10～20%程、経験者は約50～80%であった。

Figure2. 個人対応領域における
コンピテンシー充足率

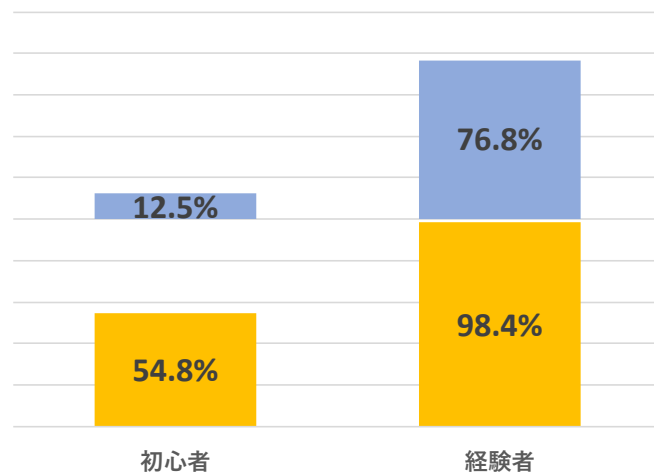


Figure3. 組織対応領域における
コンピテンシー充足率

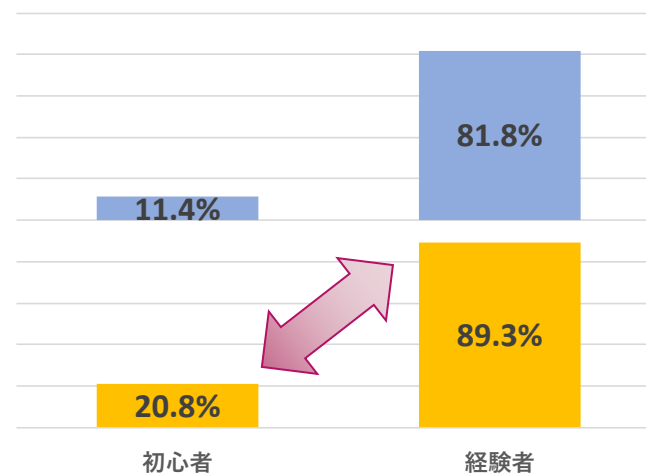
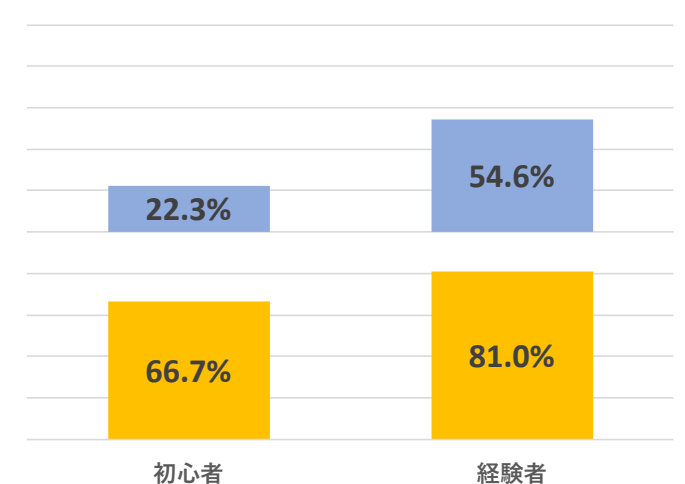


Figure4. 研究領域における
コンピテンシー充足率



考察と今後の課題

- 3領域のコンピテンシー充足率は、エントリーおよび専門家・指導者レベルともに、初心者よりも経験者の方が高く、特に組織対応の差が大きい。
→一定の基準関連妥当性が認められた。組織対応は産業領域特有の介入であり、実務経験の影響が大きいと考えられる。一方、研究のエントリーレベルに関しては、実務経験の差は出にくい可能性がある。
- 多様な事例を経験するベテランとなる程、「できる」との回答を躊躇う可能性がある。
- 謙虚さ等のパーソナリティが分析結果に影響しないよう、対象者数を増やすとともに、実務経験の質的違いの検討も必要。

ご清聴ありがとうございました

方法③

