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（2）
インタビューのテキスト分析による検討

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）
高橋愛貴子（東京海上日動メディカルサービス株式会社）
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

産業心理職のコンピテンシー(一部抜粋)

	個人対応領域	組織対応領域	研究領域
エントリー	カウンセリングの基本的態度をもって傾聴ができること 秘密保持の説明 リスクスクリーニング 個人の見立て	社会情勢と労働者の一般的な状況についての理解 グループダイナミクスについての基礎内容の理解 法律や行政の動向について，最新の知識の取得	必要に応じて，文献や資料を調べること 必要に応じた適切な研究手法（量的研究・質的研究）の概要の理解 自主的に研究会・学会に参加し，発表している
専門家	キャリアに関する相談対応 個人対応領域の他の専門職への教育・指導	対象組織の力動の理解と解釈 ストレスチェックの集団分析や休復職状況などのデータ分析と対策の提案	日常的に研究（あるいは問題）意識を持ち，課題を分析，考察すること 少なくとも，1編以上の査読付き論文を発表している
指導者	ケースに関するスーパービジョン	組織対応領域の他の専門職への教育・指導	少なくとも，3編以上の査読付き論文を発表している

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.

産業心理職コンピテンシー自己評価用項目

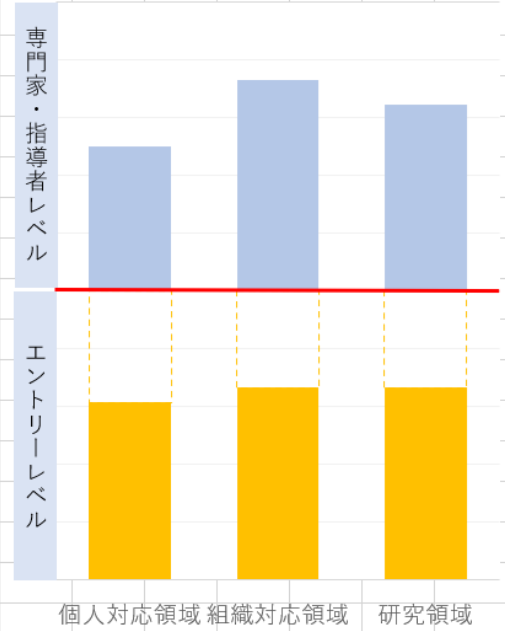
以下の各項目について補足説明も参照しながら、「できる」「できない」「わからない」のいずれかを選択してください。
全ての項目の選択が完了すれば，シートを「output」に切り替えてください。

氏名を入力してください（結果表示用）

番号	項目	補足説明	選択
1	事例内容を目的に応じて適切に要約すること	情報を共有する相手や場面に応じて、事例内容を要約することができる	できる
2	労働者を支援するために必要な学際的な視点を持つこと	一つの専門領域にこだわることなく労働者支援に必要な専門性を広く取り入れることができる	できる
3	中立的な立場を保持すること	相談者や利害関係者のどちらにも寄り過ぎることなく、専門職として中立的な立場を保つことができる	できる
4	職業倫理、および利益相反の理解に基づく行動	いかなる場合も職業倫理を遵守し、利益相反を回避するための行動をとることができる	できる
5	目的に合った文献や資料を、系統的に検索すること	研究目的にそった文献や資料を系統的に検索することができる	できる
6	リスク低減のための行動（発症、再発、問題行動、関係悪化などへの対応）	対応事例のリスク低減に必要な対処を判断し、行動に移すことができる	できない
7	必要に応じた適切な研究手法（量的研究・質的研究）の概要の理解	基本的な研究手法を理解できている	できる
8	自主的に研究会・学会に参加し、発表している	（なし）	できる
9	現場との普段のコミュニケーションから組織の問題を発見すること	日常の関わりの中で、現場の問題を発見することができる	できる
10	組織への対応のために関係部署と連携	組織で生じている問題を解決するために関係する部署と連携をとることができる	できる
11	質的データを用いた研究論文を読み、内容を理解すること	質的データを用いた研究論文の目的、方法、結果を理解することができる	わからない

あなた の産業心理職コンピテンシー自己評価シート

あなたの強みプロフィール



■オレンジのバー（エントリーレベル）に凹みがある領域は、基礎学習を強化しましょう。
■ブルーのバー（専門家・指導者レベル）は専門家としてのあなたの強みを示します。あなたがどのような強みをもつ専門職を目指すかによって、望ましいプロフィールは様々です。現状ではどこに強みがあるか、さらに強化するには何が必要か、強化すべき他の領域があるならどこから学ぶかを考え、学習に活かしてください。（※専門家・指導者レベルは、3領域全てが高いことを目標として設計されたものではありません）

強みの詳細

個人対応領域

カウンセリング，ケースワークなど
個人の心理的支援に関するコンピテンシー

＜レベル＞	＜達成項目＞		
エントリーレベル	8	／	13
専門家・指導者レベル	2	／	4

組織対応領域

教育研修，職場環境改善など組織の
心理的支援に関するコンピテンシー

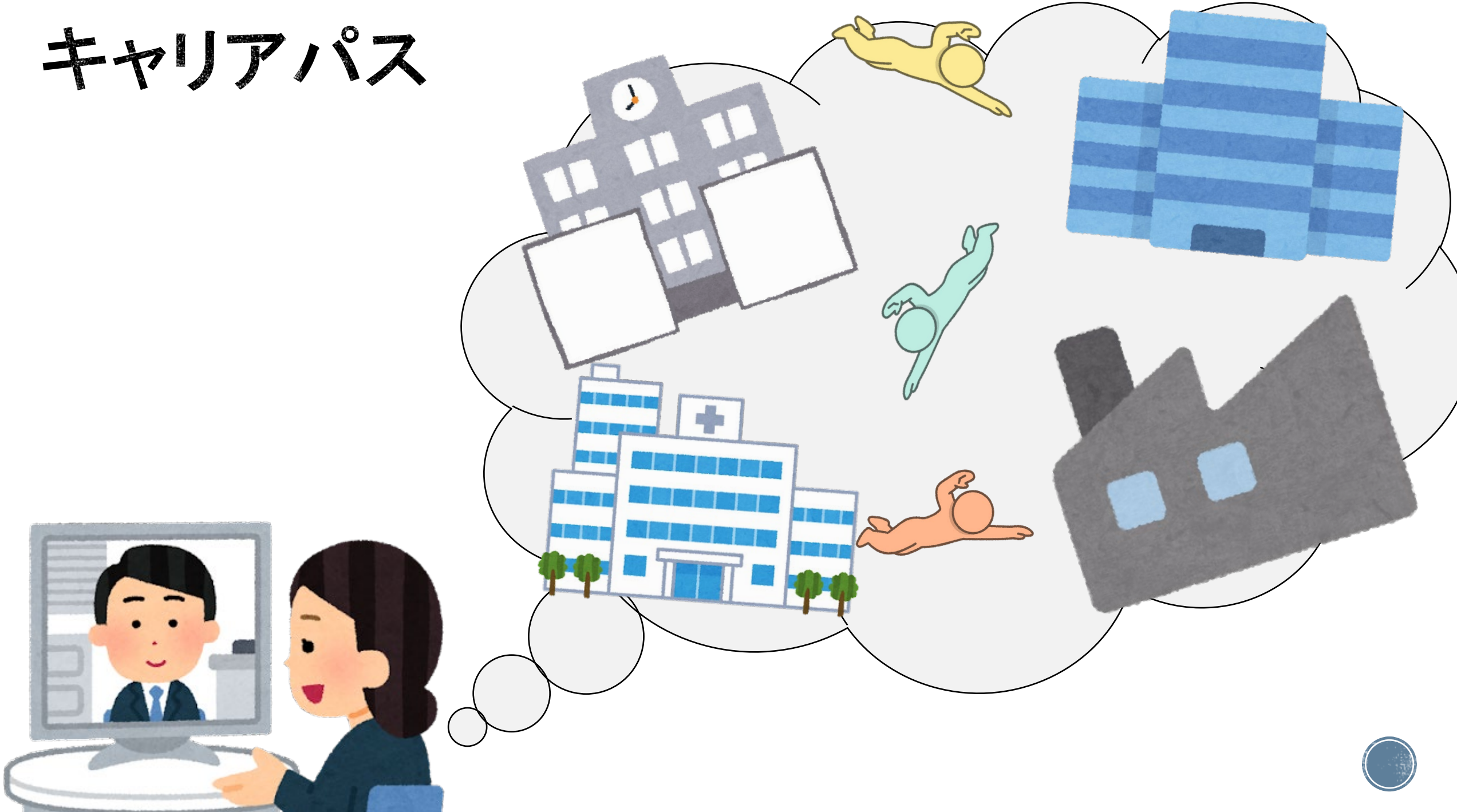
＜レベル＞	＜達成項目＞		
エントリーレベル	4	／	6
専門家・指導者レベル	8	／	11

研究領域

研究内容の理解，研究報告など研究や
データの分析に関するコンピテンシー

＜レベル＞	＜達成項目＞		
エントリーレベル	4	／	6
専門家・指導者レベル	9	／	14

キャリアパス



目的

- コンピテンシー自己評価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

方法

- 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
  - 調査対象
    - 22名, 男性36.4%
    - 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
        - 経験10年前後
        - 経験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
        - 心理的支援への関与度高
  - 調査時期
    - 2023年4月-8月
  - 調査方法
    - コンピテンシー質問紙
    - キャリアパス質問紙
    - キャリアパスに関するインタビュー
  - インタビュー形式
    - 約30分の半構造化面接
      - コンピテンシー質問紙の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

東洋学園大学研究倫理委員会によって承認(2022-011)

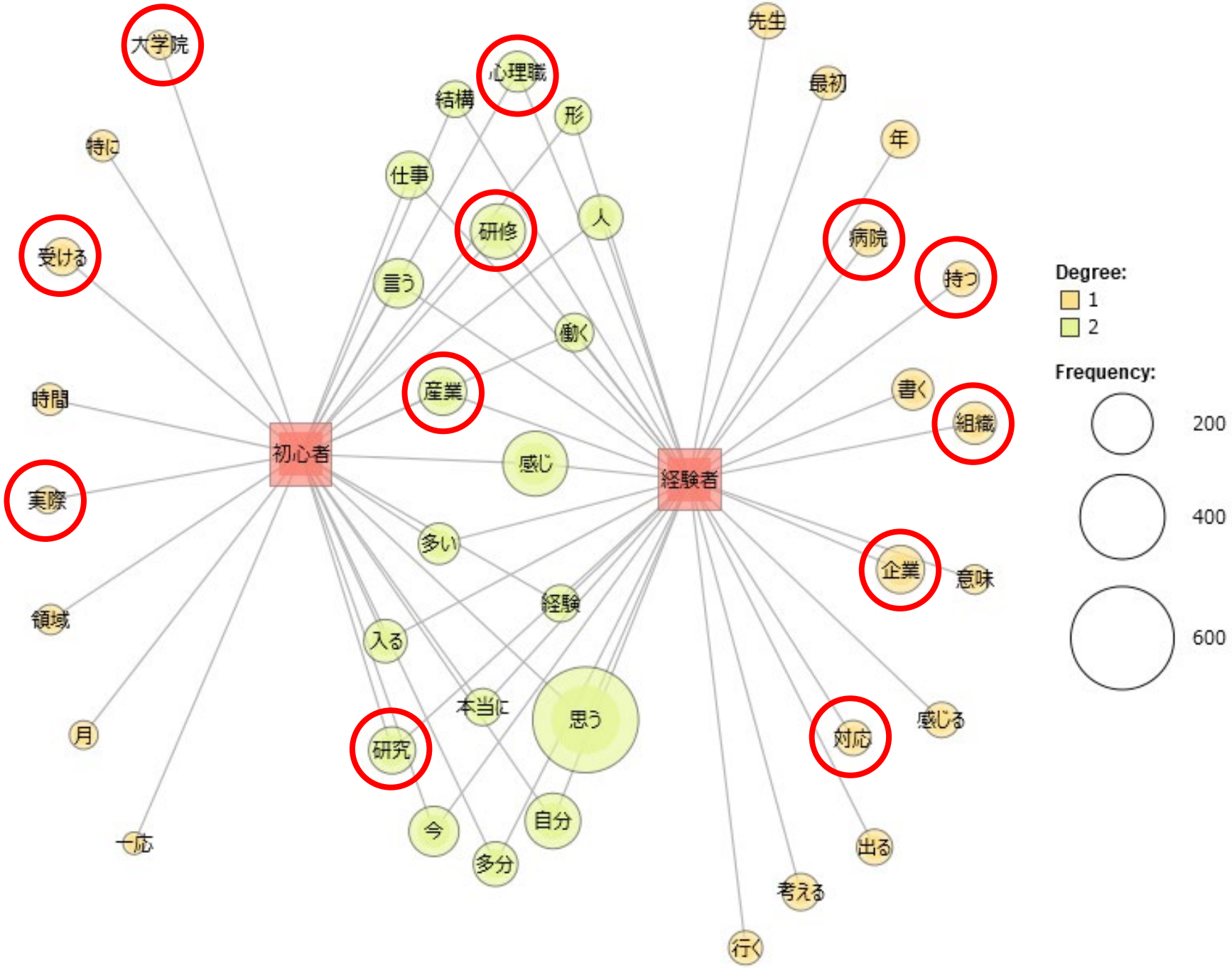
- 分析
  - KH Coder(樋口, 2020)使用
  - 抽出語の確認
    - 主に発言された単語を確認
  - 自己評価クラスターを外部変数とした共起ネットワーク
    - クラスターによって特徴的に使用されている単語を確認
  - 個人を外部変数とした対応分析
    - 単語の共起関係から主要な軸を推定し,
      各個人が2軸までの平面にどう付置されるかを確認

結果

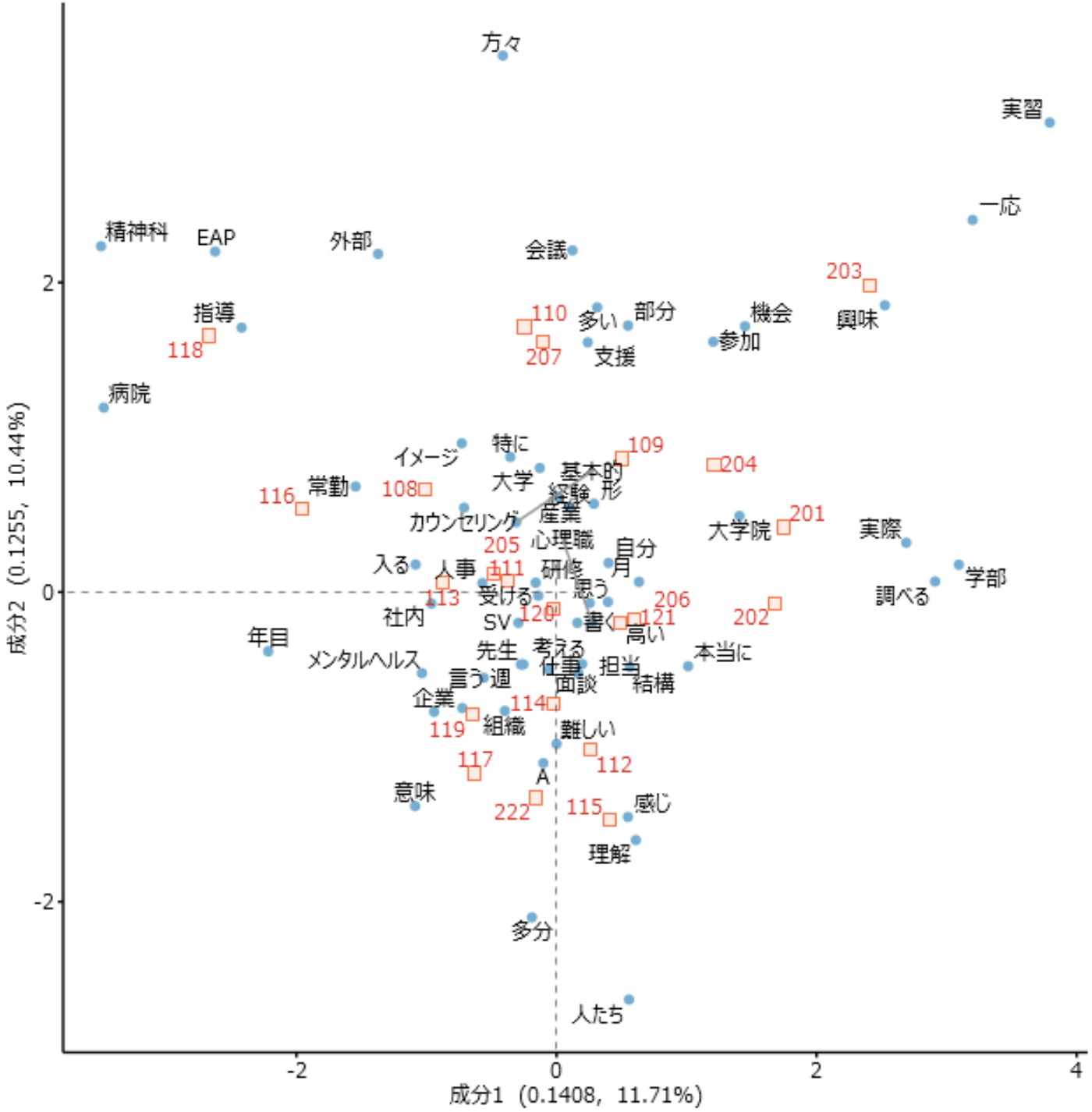
- 総発言数
  - 1299
- 個人の発言数
  - M = 59.0
  - SD = 21.1
  - 自己評価クラスターによる差
    - $M_{経}$ = 58.9
    - $M_{初}$ = 59.1
    - $t(9.9) = 0.018$, $p = .99$
- 主要な抽出語
  - 頻度50以上

	抽出語	品詞/活用	頻度
1	思う	動詞	632
2	感じ	名詞	229
3	自分	名詞	166
4	研修	サ変名詞	162
5	今	副詞可能	133
6	言う	動詞	130
7	企業	名詞	122
8	産業	名詞	120
9	研究	サ変名詞	117
10	仕事	サ変名詞	117
11	人	名詞C	104
12	多分	副詞	104
13	入る	動詞	98
14	組織	サ変名詞	94
15	書く	動詞	89
16	多い	形容詞	89
17	心理職	タグ	86
18	働く	動詞	76
19	受ける	動詞	73
20	年	名詞C	72
21	経験	サ変名詞	71
22	考える	動詞	71
23	本当に	副詞	71
24	形	名詞C	68
25	結構	副詞	68
26	出る	動詞	66
27	感じる	動詞	64
28	持つ	動詞	64
29	先生	名詞	64
30	病院	名詞	64
31	対応	サ変名詞	63
32	個人	名詞	59
33	行く	動詞	58
34	キャリア	名詞	56
35	見る	動詞	56
36	最初	名詞	56
37	時間	副詞可能	51

- 共起ネットワーク
  - 最小出現17 (利用語145)
  - Jaccardによる共起関係の上位60を描画 ※抄録と設定を変更
- 経験者に組織を表す単語が多い
- 研究は両クラスターから言及されている



- 対応分析
  - 最小出現17 (利用語143)
    - 外れ値となる2語を削除
  - 差異が顕著な上位60語を分析に使用
  - 100台: 経験者
    200台: 初心者
- 成分1は学び(+)実践(-)の軸と解釈可
- 成分2は外部(+)内部(-)の軸と解釈可
  - 個人支援(+)組織支援(-)の解釈も可?



考察

- 抽出語
  - 「企業」「産業」「仕事」など，産業分野に関連が深いと思われる単語の頻度が高い
    - 産業心理職のコンピテンシーに関するインタビューであり，産業領域への関わりによって対象者を抽出していることによる
    - インタビュアーによる話題の誘導があった可能性も考えられる
  - 「個人」「組織」「研究」の3領域では「研究」の頻度が最も高く，「組織」が続く
    - 達成に課題があるという問題意識での言及が含まれているためか

- 共起ネットワーク
  - 経験者クラスターにおいて組織を表す発言が多かった
    - 産業心理職のキャリアが単なる面接のエキスパート化ではなく，組織との関わりの中で培われることを示している
    - 個人対応領域に直接的に関連する単語は確認されていないが，「対応」「持つ」などは面接を表す文脈でも用いられているため，経験が発言に反映されていると考えられる
  - 研究が両クラスターから言及されている
    - 実務経験が研究への関与を高めていない可能性を示唆
    - クラスター別のエントリーレベル充足率の差(高橋他, 2023)と整合

	個人	組織	研究
経験者	98.4%	89.3%	81.0%
初心者	54.8%	20.8%	66.7%
差分	43.6	68.5	14.3

- 対応分析
  - 右側に「実習」「学部」「大学院」「調べる」など学びを表す単語が，左側に「精神科」「EAP」「病院」「常勤」など実践場面を表す単語が位置しており，成分1が「学び-実践」の軸と解釈できる
    - 初心者(200台)が主に右側に，経験者(100台)が主に左側に位置していることも解釈を裏付ける
    - コンピテンシー自己評価のクラスターによる経験の差が，単語の共起関係からも再現され，頑健であることが示された
  - 上側に「外部」「精神科」「EAP」など組織外部からの活動に関わる単語が，下側に「組織」「企業」「社内」「メンタルヘルス」「担当」など内部の活動に関わる単語が位置しており，成分2が「外部-内部」の軸と解釈できる
    - 内外の違いによるコンピテンシーへの影響を精査する必要がある

限界

- サンプルの偏り
  - 研究領域での差が顕著でないことは，「産業領域心理職」というカテゴリで対象者を検討しており，研究のエキスパートが含まれていないためである可能性がある
- 各単語使用の文脈
  - テキスト分析では各単語がどのような文脈で使用されているかを把握できないため，内容分析などによって解釈の妥当性を検証する必要がある