

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 (3)

ー心理支援の各領域の経験および勤務形態による影響の検討ー

坊 隆史¹⁾、高原 龍二²⁾、小林 由佳³⁾、高橋 愛貴子⁴⁾、坂井 一史⁵⁾

1)東洋学園大学、2)大阪経済大学、3)法政大学、

4)東京海上日動メディカルサービス株式会社、5)日本産業ストレス学会 産業心理職委員会

第31回日本産業ストレス学会 一般演題発表 (04-03)
COI開示

今回の演題について開示すべきCOIはありません

先行研究：産業領域における心理職のコンピテンシー

	個人対応領域（17項目）	組織対応領域（17項目）	研究領域（20項目）
初心者	<ul style="list-style-type: none"> ・傾聴ができること ・秘密保持の説明 ・必要な情報の記録 ・リスクスクリーニング <p>など13項目</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・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の基礎理解 ・法律や行政の動向について最新知識の取得 <p>など6項目</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・文献や資料を調べること ・適切な研究手法（量的研究・質的研究）の理解 ・研究会・学会の参加・発表 <p>など6項目</p>
経験者	<ul style="list-style-type: none"> ・キャリアに関する相談対応 ・医療－企業間のコンフリクトが生じるケースのファシリテーション ・他の専門職への教育・指導 <p>3項目</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・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 ・職場改善のための介入 <p>など10項目</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・研究意識を持ち、課題を分析、考察すること ・データや統計をまとめて個人・組織支援に活かすこと ・査読付き論文の発表 <p>など13項目</p>
指導者	<ul style="list-style-type: none"> ・ケースに関するスーパービジョン <p>1項目</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・他の専門職への教育・指導 <p>1項目</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・3編以上の査読付き論文を発表している <p>1項目</p>

➡ **産業心理職の自己研鑽、養成カリキュラム、研修方法の検討に活かされることが期待される**

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

当学会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

• 対象

22名（男性8名、女性14名）

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4～8月

• 研究倫理

参加者には事前質問およびインタビューに先立ち、研究目的、回答が任意であること、個人情報適切に管理されることなどが記載された説明文書を読んでもらい、同意の回答をもって参加してもらった。本研究は、東洋学園大学研究倫理審査委員会にて承認（2022-011）を受けて実施された。

方法

- **調査内容**

- 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

質問紙の経験年数

- ・・・研究 1（高橋ら、2023）

インタビューの逐語分析

- ・・・研究 2（高原ら、2023）

支援領域と勤務形態

- ・・・本研究

- **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

➡ インタビュー時に許可を得て録音（録画）を行い、語られた内容を逐語化した

方法

各領域のキャリアと常勤経験が、それぞれのコンピテンシー充足率に与える影響を把握するため、ステップワイズ法の重回帰分析を実施した。

各領域のキャリアと常勤経験

産業・労働

保健医療

福祉

教育・学校

司法・犯罪

研究

その他の領域

常勤経験日数※

個人対応/初心者レベル

組織対応/初心者レベル

研究/初心者レベル

個人対応/経験者レベル

組織対応/経験者レベル

研究/経験者レベル

※抄録表記

× 常勤割合

○ 常勤経験日数

初心者・・・「大学院生」、「経験1～3年」

経験者・・・「経験10年程度」、「経験15年以上」

結果① 相関係数

Table 1. 3領域（個人・組織・研究）における各レベル（初心者・経験者）レベルのコンピテンシー充足率の相関

	産業・労働	保健医療	福祉	教育・学校	司法・犯罪	研究	その他領域	常勤経験日数
初心者 個人対応	.42*	.28	.16	.18	.06	.11	-.29	.63**
初心者 組織対応	.64**	.21	.05	.17	-.21	.19	-.09	.75**
初心者 研究	.15	.17	.06	.19	-.29	.08	.23	.19
経験者 個人対応	.53**	.28	.07	.15	-.04	.11	.00	.68**
経験者 組織対応	.66**	.17	-.12	.17	.02	.25	-.07	.73**
経験者 研究	.40	.28	-.08	.39	.04	.11	.12	.50**

* $p < .05$ ** $p < .01$

結果① 相関係数

Table 1. 3領域（個人・組織・研究）における各レベル（初心者・経験者）レベルのコンピテンシー充足率の相関

	産業・労働	保健医療	福祉	教育・学校	司法・犯罪	研究	その他領域	常勤経験日数
初心者 個人対応	.42 [*]	.28	.16	.18	.06	.11	-.29	.63 ^{**}
初心者 組織対応	.64 ^{**}	.21	.05	.17	-.21	.19	-.09	.75 ^{**}
初心者 研究	.15	.17	.06	.19	-.29	.08	.23	.19
経験者 個人対応	.53 ^{**}	.28	.07	.15	-.04	.11	.00	.68 ^{**}
経験者 組織対応	.66 ^{**}	.17	-.12	.17	.02	.25	-.07	.73 ^{**}
経験者 研究	.40	.28	-.08	.39	.04	.11	.12	.50 ^{**}

* $p < .05$ ** $p < .01$

結果② 重回帰分析 (ステップワイズ法)

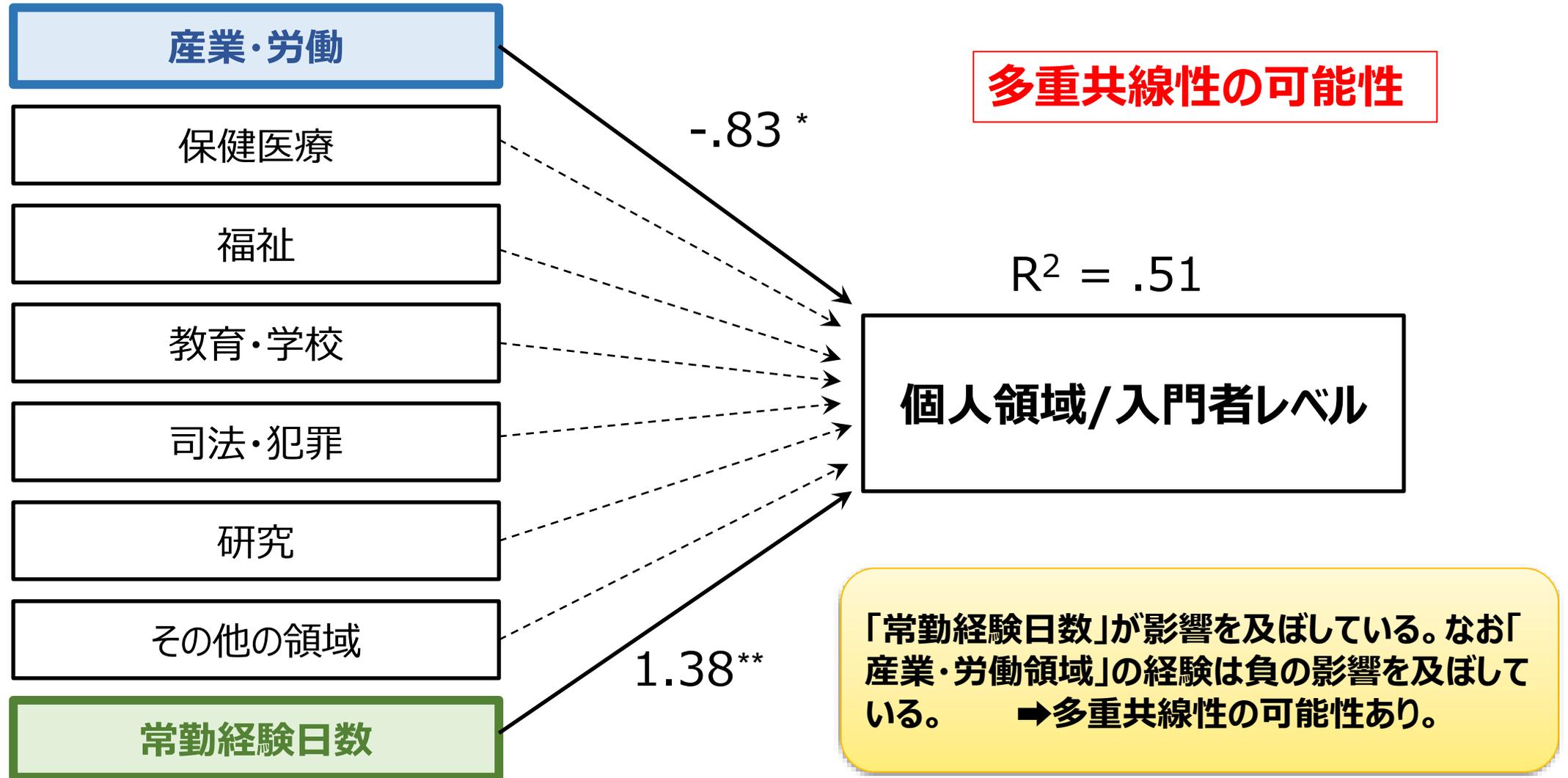


Figure 1 . 各支援領域と常勤職勤務日数が「個人領域/入門者レベル」のコンピテンシーに与える影響

結果② 重回帰分析 (ステップワイズ法)

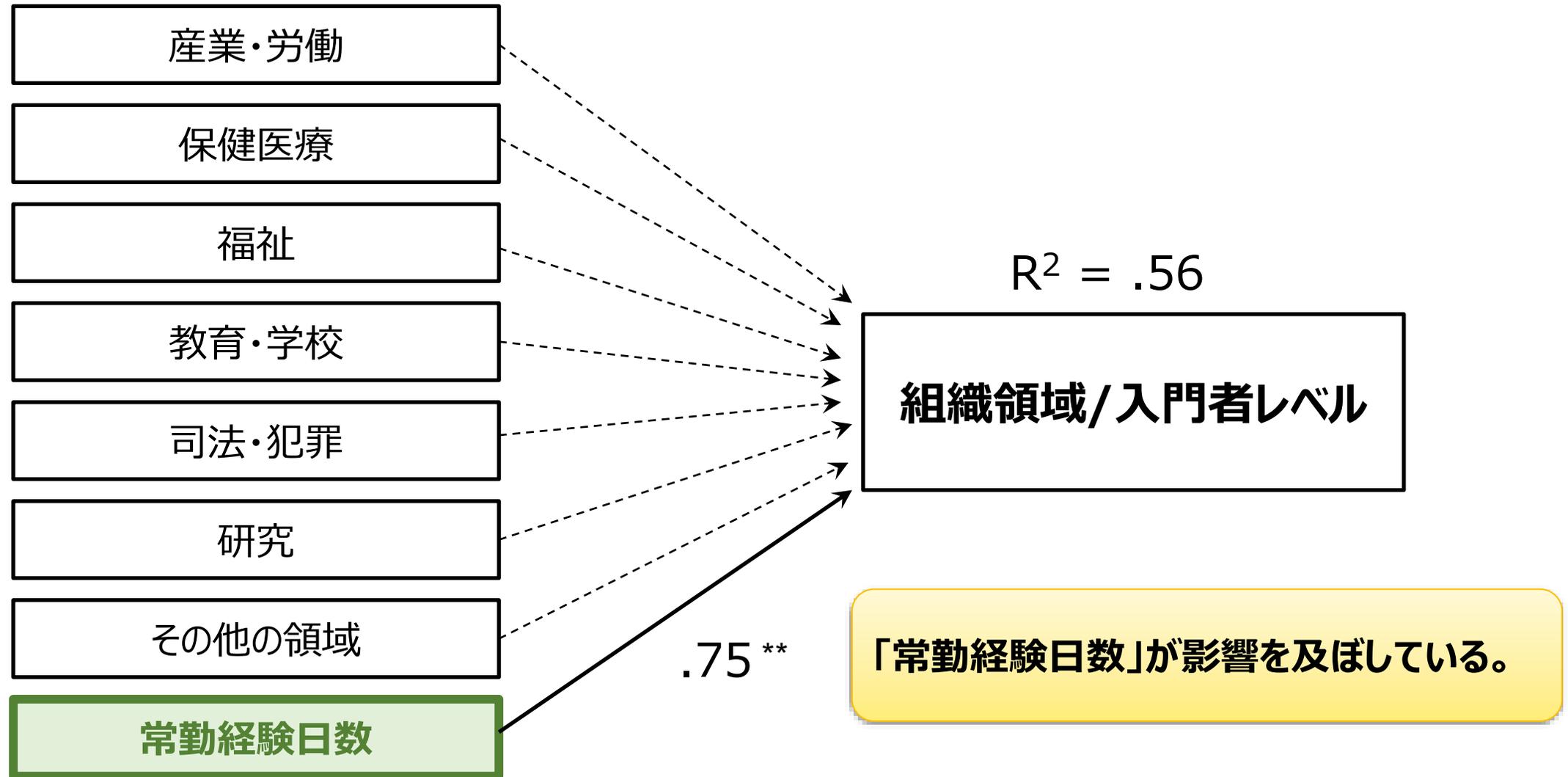


Figure 2. 各支援領域と常勤職務日数が「組織領域/入門者レベル」のコンピテンシーに与える影響

結果② 重回帰分析（ステップワイズ法）

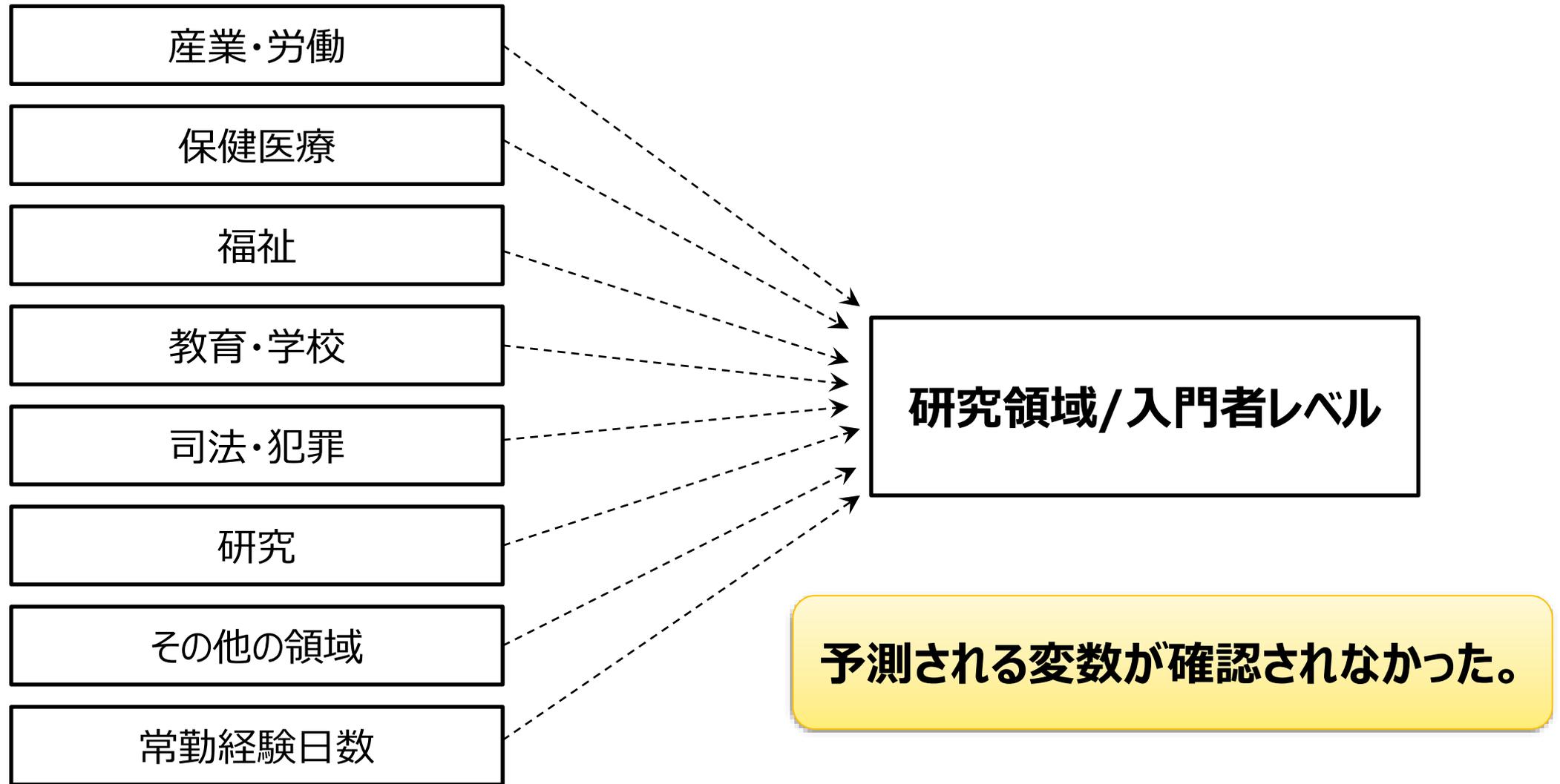


Figure 3 . 各支援領域と常勤職勤務日数が「研究領域/入門者レベル」のコンピテンシーに与える影響

結果② 重回帰分析 (ステップワイズ法)

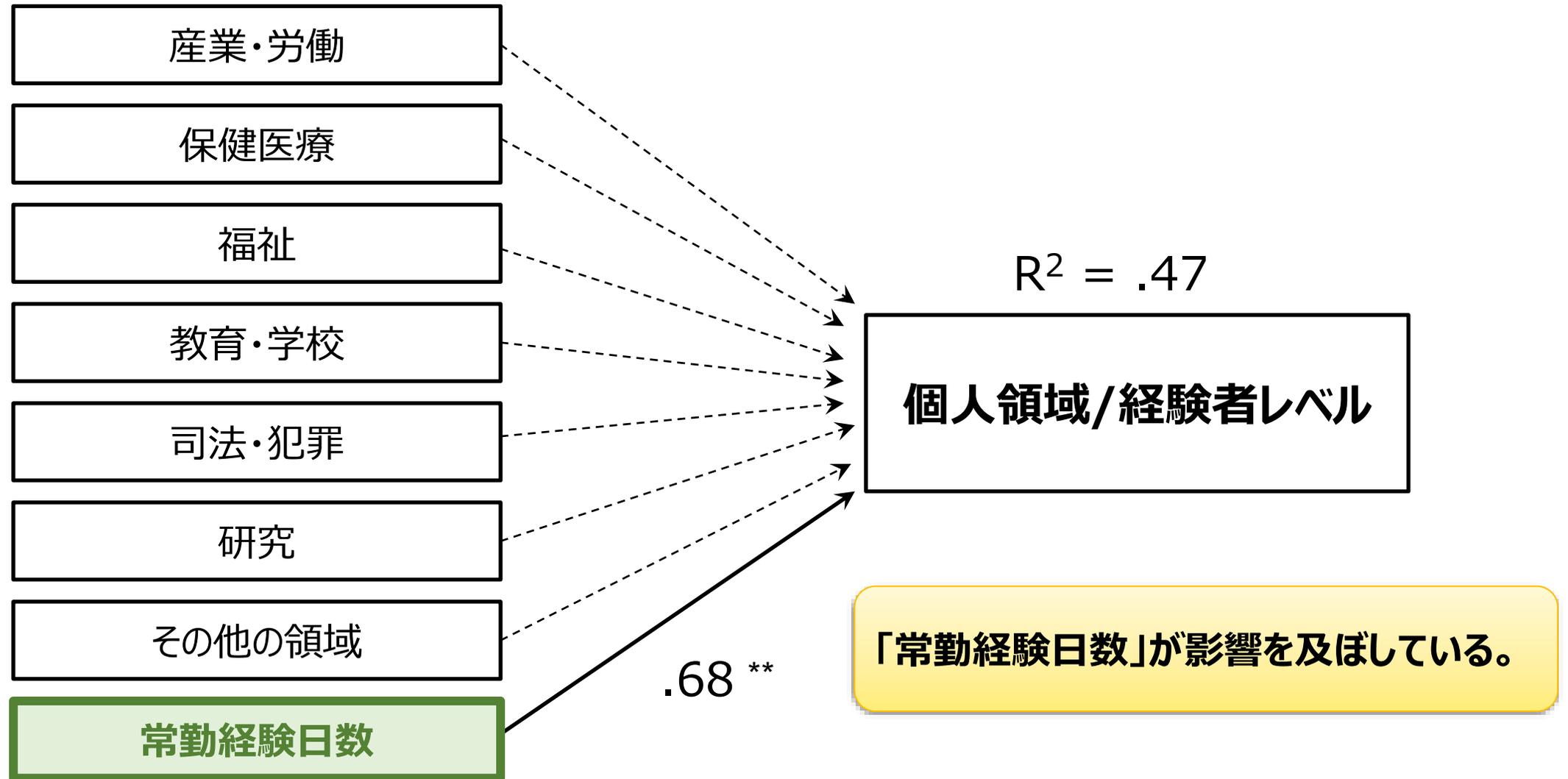


Figure 4 . 各支援領域と常勤職務日数が「個人領域/経験者レベル」のコンピテンシーに与える影響

結果② 重回帰分析 (ステップワイズ法)

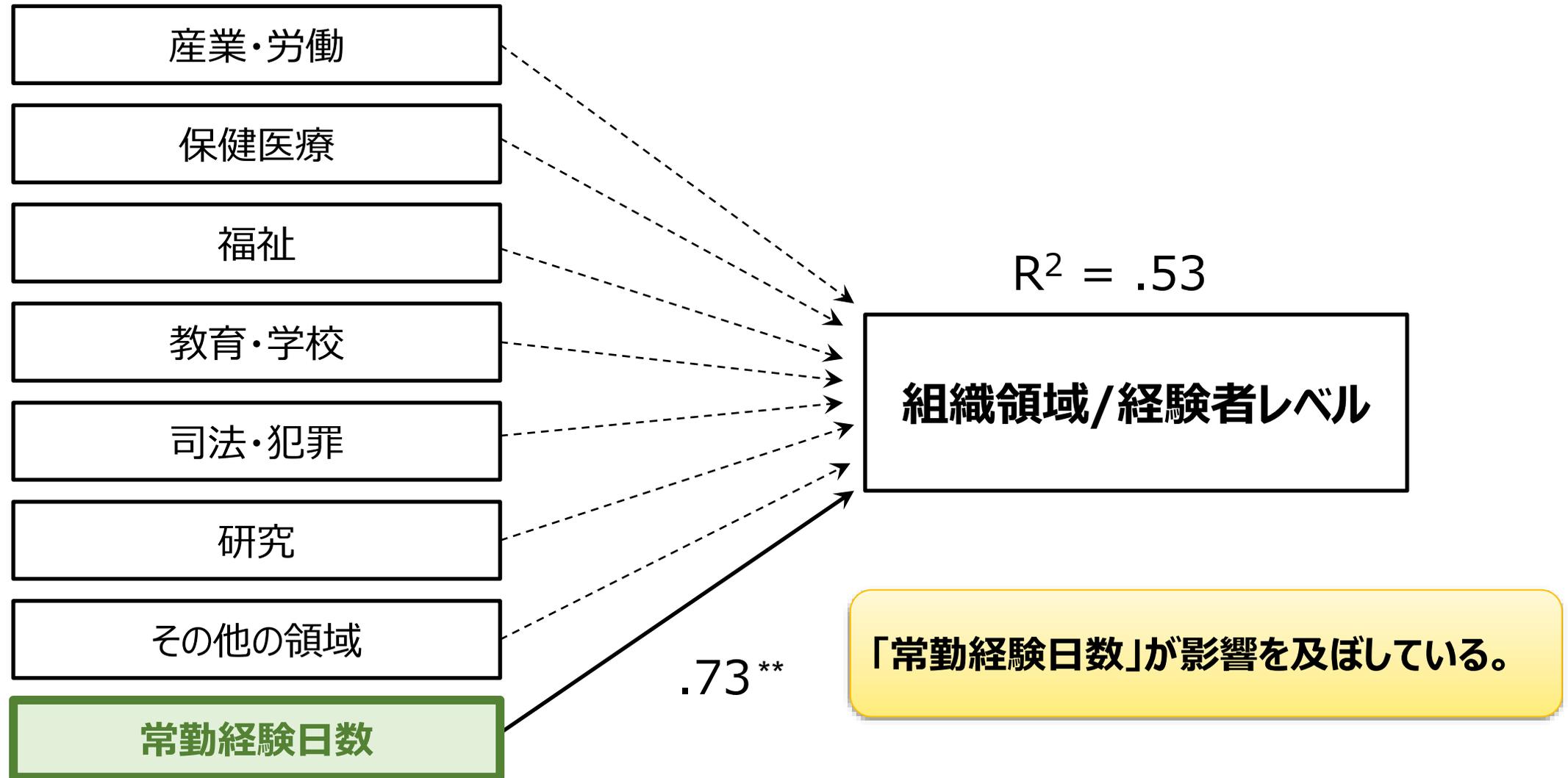


Figure 5 . 各支援領域と常勤職務日数が「組織領域/経験者レベル」のコンピテンシーに与える影響

結果② 重回帰分析 (ステップワイズ法)

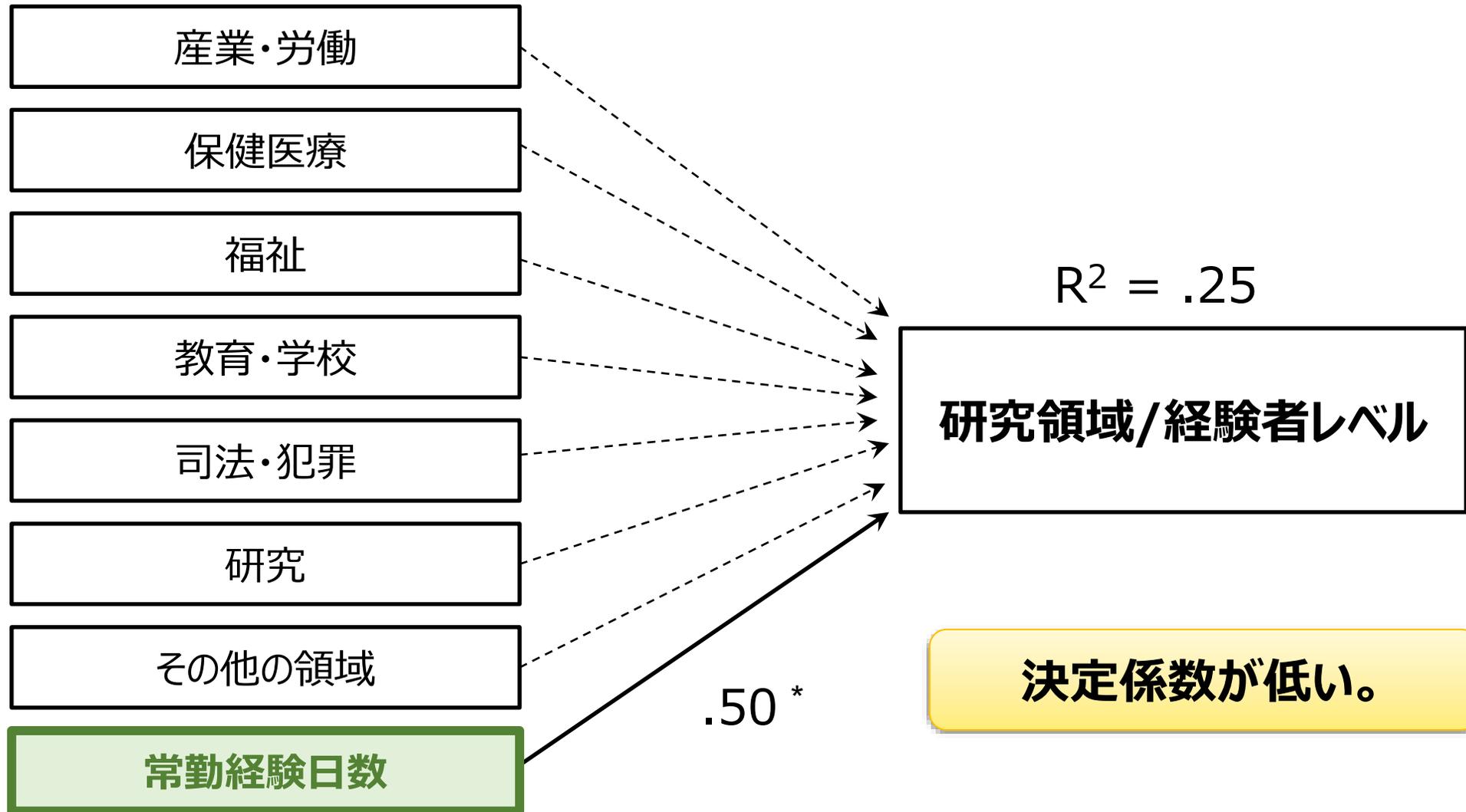


Figure 6 . 各支援領域と常勤職務日数が「研究領域/経験者レベル」のコンピテンシーに与える影響

考察

- **産業心理職のコンピテンシーの充足率は「常勤職経験日数」が関連**
 - 心理職が常勤職として勤めている経験そのものが、コンピテンシーに影響を与えていることが考えられる。
- **とくに「組織」および「経験者レベル」に必要なコンピテンシーは、「常勤職経験日数」が影響を与える**
 - 「個人/経験者レベル」、「組織/経験者レベル」のコンピテンシー、すなわち高度な支援に関するコンピテンシーは常勤職で任される立場や経験年数で培われる可能性がある。
- **「保健医療領域の経験」はコンピテンシーに直接的な影響がなかった**
 - 産業・労働領域の求人では必須または望ましいと記載されていることが多いが、本研究では直接的な影響を確認できなかった。一方で「常勤経験」は重要。

課題

- **常勤職の勤務日数の質・量の検討**

- 経験日数はキャリアの長さに関連しているとは言い切れない。
例) 週5日勤務を3年間、週3日勤務を5年間は同等か？

- ➡ **調査対象者を増やす必要がある**

- 対象者が少なく、質・量ともに十分とはいえない。今後の研究への手がかかり。

- **分析モデルの再検討**

- 多重共線性の解決
- 常勤勤務の定義づけ（日数か？割合か？）

- ➡ **コンピテンシーに関する質問の表現を再検討する**

- インタビューでは多義的に理解できてしまう質問があり、より具体化が必要。

ご清聴、ありがとうございました

【謝辞】

ご多忙の中、本調査に協力くださった心理職および他の援助職の皆さまに改めて感謝申し上げます。