

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' α) 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	p	平均値	標準偏差	p	平均値	標準偏差	p	平均値	標準偏差	p	平均値	標準偏差	p		
調査 1	44	4.50	2.37	0.033	3.95	2.46	0.001	5.91	1.80	0.017	3.64	2.09	0.012	6.27	2.54	0.018	
調査 2	37	5.76	2.13		5.84	2.20		<0.001	6.46		1.73	4.92		1.85	7.30		2.33
調査 3	31	6.00	2.08		n.s.	n.s.		n.s.	n.s.		n.s.	n.s.		n.s.	n.s.		
調査 3	31	6.00	2.08		6.35	2.29		7.03	1.56		5.19	1.96		7.90	2.68		

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	p	平均値	標準偏差	p	平均値	標準偏差	p	平均値	標準偏差	p	平均値	標準偏差	p
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

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

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。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。

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。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' α 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、香川県全体からみると不足していると思われた。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。