

表2-8:アウトリーチコンピテンスの労働衛生コンサルタント資格の有無による差異(続き)

No	Item	労働衛生コンサルタント		F
		yes	no	
		M (SE)	M (SE)	
45	労働局や労働基準監督署と情報交換を行う	3.07 (0.69)	2.12 (0.42)	2.98 †
46	行政や業界団体等が主催する研修会等で情報交換を行う	2.71 (0.68)	2.64 (0.42)	0.02
47	地域の安全衛生に関連した勉強会等で情報交換を行う	3.26 (0.71)	2.36 (0.43)	2.52
48	地域産業保健センターと密に連携する	2.51 (0.72)	2.21 (0.43)	0.29
49	事業場外資源の種類と機能を分かりやすく	4.76 (0.52)	4.03 (0.31)	3.12 †
50	地域のリワークプログラムと密に連携する	3.04 (0.67)	2.63 (0.41)	0.56
51	支援活動を楽しめる	4.54 (0.48)	4.36 (0.29)	0.22
52	事業場のメンタルヘルス対策への意欲や関	4.87 (0.58)	3.94 (0.35)	4.07 *
53	事業場への支援内容は、促進員が自由に	3.38 (0.66)	3.35 (0.39)	0.00
54	メンタルヘルス対策に必要な雛形や様式等	4.54 (0.38)	4.60 (0.23)	0.03
55	勉強会や研修会に参加し、幅広く知識を深	5.04 (0.39)	4.60 (0.24)	1.93
56	事業場内にメンタルヘルス対策の好事例を	4.56 (0.50)	4.24 (0.30)	0.63
57	事業場内で行われているメンタルヘルス対	5.15 (0.57)	4.08 (0.35)	5.54 *
58	社内報やイントラネット等、事業場内の既存	3.15 (0.68)	3.50 (0.41)	0.43
59	周知活動を通じて業界や地域ごとのニーズ	4.25 (0.62)	3.43 (0.37)	2.77 †
60	事業場の意欲や対策の進捗状況を一覧等	3.17 (0.62)	3.24 (0.37)	0.02
61	メンタルヘルス対策を展開する仕組みや体	4.37 (0.51)	4.28 (0.31)	0.05
62	事業場内でメンタルヘルス対策に関連する	5.19 (0.56)	4.66 (0.34)	1.41
63	事業場の理解や意欲に応じて、メンタルヘ	4.66 (0.41)	4.75 (0.24)	0.07
64	複数回にわたる継続的な支援を行う	4.08 (0.55)	3.84 (0.33)	0.31
65	継続的に対応できる事業場外資源を紹介す	4.49 (0.65)	4.05 (0.39)	0.71
66	ストレス調査をセルフケアの促進や対策の	3.01 (0.67)	3.22 (0.41)	0.15

表2-8:アウトリーチコンピテンスの労働衛生コンサルタント資格の有無による差異(続き)

No	Item	労働衛生コンサルタント		F
		yes	no	
		M (SE)	M (SE)	
67	支援による事業場の変化を観察する	2.50 (0.64)	2.45 (0.39)	0.01
68	支援に要する準備や移動の手間等が苦に	4.35 (0.69)	3.18 (0.42)	4.44 *
69	実際の職場を巡視・見学する	2.26 (0.65)	2.48 (0.39)	0.18
F1	事業場への配慮	4.91 (0.28)	4.61 (0.17)	1.81
F2	センター内の連携	2.53 (0.48)	3.07 (0.29)	1.93
F3	モチベーション	4.44 (0.34)	4.00 (0.20)	2.61
F4	地域資源の活用	3.36 (0.47)	2.72 (0.28)	2.92 †
F5	アセスメント	3.08 (0.45)	3.09 (0.27)	0.00

† $p < .10$, * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

表2-9:アウトリーチコンピテンスの保健師・看護師資格の有無による差異

No	Item	保健師・看護師		F
		yes M (SE)	no M (SE)	
1	事業場内のキーパーソンを見つける	4.82 (0.46)	4.32 (0.38)	2.88 †
2	事業場の担当者に他の労働者と協力して対策を推進するよう促す	4.56 (0.45)	4.50 (0.37)	0.04
3	事業場の担当者に別の担当者を育てるよう促す	3.41 (0.51)	3.25 (0.41)	0.25
4	事業場内にメンタルヘルス対策のキーパーソンを育てる	4.93 (0.46)	4.24 (0.38)	5.44 *
5	事業場の担当者の立場や気持ちに配慮する	5.18 (0.32)	4.87 (0.26)	2.17
6	事業場の組織図を支援活動の参考にする	4.71 (0.51)	4.47 (0.42)	0.51
7	訪問前にメールや電話等で事業場のニーズを確認する	4.67 (0.45)	4.54 (0.37)	0.20
8	安全衛生活動全般から幅広く事業場のニーズを把握する	4.65 (0.48)	4.38 (0.39)	0.75
9	メンタルヘルス以外の安全衛生活動の相談にも対応する	4.95 (0.53)	4.75 (0.44)	0.35
10	事業場の意思や決定を尊重する	5.04 (0.27)	4.92 (0.22)	0.44
11	事業場の担当者だけでなく、事業主にも面会を求める	2.12 (0.50)	1.87 (0.41)	0.57
12	事業場内の複数の方からニーズを聴く	3.88 (0.52)	3.41 (0.42)	1.96
13	事業主や事業場の担当者のメンタルヘルス対策への理解や意識を確認する	4.73 (0.32)	4.67 (0.27)	0.08
14	事業場の衛生委員会に出席する	2.49 (0.53)	2.12 (0.43)	1.18
15	事業場の産業医や保健師等と面会する	1.84 (0.50)	1.71 (0.41)	0.17
16	管理監督者研修による啓発をメンタルヘルス対策のきっかけにする	4.48 (0.33)	4.33 (0.27)	0.50
17	相談窓口の整備を促す	4.51 (0.39)	4.22 (0.32)	1.25
18	事業場のニーズに応じた教育研修の企画立案を支援する	5.08 (0.42)	4.52 (0.35)	4.08 *
19	事業場のニーズに応じた教育研修の講師を紹介する	3.30 (0.58)	3.04 (0.48)	0.47
20	教育研修の内容を複数回に分けて、段階的に深化させる	3.23 (0.64)	3.24 (0.52)	0.00
21	教育研修を行う際には、参加者に自分なりの目標を設定してもらう	3.32 (0.55)	2.97 (0.45)	0.91
22	教育研修の受講者アンケートや参加率から所感やニーズを確認する	3.97 (0.57)	3.74 (0.47)	0.40

表2-9:アウトリーチコンピテンスの保健師・看護師資格の有無による差異(続き)

No	Item	保健師・看護師		F
		yes M (SE)	no M (SE)	
23	教育研修等の支援内容を他の労働者にも教えられるように伝え方も指導する	3.26 (0.52)	3.26 (0.43)	0.00
24	教育研修等では要点を絞って簡潔に説明する	4.19 (0.41)	4.21 (0.34)	0.01
25	事業場の担当者に支援後のフォローを具体的に提案する	3.52 (0.47)	3.45 (0.39)	0.06
26	センターの所長や相談員に相談する	2.95 (0.54)	2.64 (0.44)	0.83
27	センターの相談員と密に連携する	3.55 (0.60)	2.85 (0.49)	3.22 †
28	他地域のセンターの促進員の活動を参考にする	2.13 (0.52)	2.47 (0.43)	0.98
29	他の促進員と活動の好事例や支援ツールを共有する	2.86 (0.50)	2.56 (0.41)	0.84
30	他の促進員と自主的な勉強会等を行う	2.51 (0.57)	2.38 (0.47)	0.12
31	他の促進員と協力して支援ツールを開発する	2.64 (0.58)	2.14 (0.47)	1.81
32	既存の支援ツールを分かりやすく作り直す	4.42 (0.53)	3.89 (0.43)	2.27
33	他の促進員と密に連携する	3.96 (0.56)	3.37 (0.46)	2.59
34	専門家に依存しない自律的なメンタルヘルス対策の展開を支援する	3.92 (0.49)	3.95 (0.40)	0.01
35	事業場の理解や意欲に応じて、分かりやすく説明する	4.61 (0.33)	4.67 (0.27)	0.09
36	周辺の医療機関や主治医と連携する	3.61 (0.55)	2.86 (0.45)	4.44 *
37	個人的な人脈を活かす	4.21 (0.57)	3.57 (0.47)	3.07 †
38	地域性を考慮して対応する	4.81 (0.47)	4.66 (0.39)	0.24
39	事業場の経営状況や事情等の背景を把握し、配慮する	4.75 (0.46)	4.68 (0.38)	0.05
40	事業場に無理のない対策を検討し、提案する	4.89 (0.33)	4.59 (0.27)	1.95
41	事業場のニーズに応じて、柔軟に対応する	5.38 (0.27)	4.98 (0.22)	5.54 *
42	メンタルヘルス対策を押し付けず、提案のタイミングを待つ	4.50 (0.43)	4.42 (0.35)	0.08
43	公的機関の支援者として中立の立場を守る	4.20 (0.39)	4.53 (0.32)	1.66
44	事業場内でメンタルヘルス対策の方針を策定させる	4.28 (0.38)	4.09 (0.31)	0.63

表2-9:アウトリーチコンピテンスの保健師・看護師資格の有無による差異(続き)

No	Item	保健師・看護師		F
		yes M (SE)	no M (SE)	
45	労働局や労働基準監督署と情報交換を行う	2.56 (0.58)	2.64 (0.48)	0.05
46	行政や業界団体等が主催する研修会等で情報交換を行う	2.88 (0.58)	2.47 (0.48)	1.23
47	地域の安全衛生に関連した勉強会等で情報交換を行う	2.99 (0.60)	2.62 (0.49)	0.93
48	地域産業保健センターと密に連携する	2.32 (0.60)	2.40 (0.50)	0.04
49	事業場外資源の種類と機能を分かりやすく説明する	4.66 (0.43)	4.14 (0.36)	3.41 †
50	地域のリワークプログラムと密に連携する	3.04 (0.57)	2.63 (0.47)	1.24
51	支援活動を楽しむ	4.50 (0.41)	4.41 (0.33)	0.12
52	事業場のメンタルヘルス対策への意欲や関心が乏しくても活動に張り合いを感じる	4.38 (0.49)	4.43 (0.40)	0.03
53	事業場への支援内容は、促進員が自由に判断できる	3.65 (0.55)	3.07 (0.46)	2.62
54	メンタルヘルス対策に必要な雛形や様式等の具体例を示して分かりやすく説明する	4.69 (0.32)	4.45 (0.26)	1.25
55	勉強会や研修会に参加し、幅広く知識を深める	4.83 (0.33)	4.81 (0.27)	0.01
56	事業場内にメンタルヘルス対策の好事例を見つける	4.69 (0.42)	4.11 (0.35)	4.49 *
57	事業場内で行われているメンタルヘルス対策以外の既存の活動とメンタルヘルス対策の共通点を説明する	4.59 (0.49)	4.64 (0.40)	0.03
58	社内報やイントラネット等、事業場内の既存の媒体を利用して啓発を行う	3.46 (0.57)	3.19 (0.47)	0.53
59	周知活動を通じて業界や地域ごとのニーズを把握する	3.88 (0.52)	3.80 (0.43)	0.06
60	事業場の意欲や対策の進捗状況を一覧等にして整理し、効率的にフォローする	3.64 (0.52)	2.77 (0.43)	6.71 *
61	メンタルヘルス対策を展開する仕組みや体制、計画の整備を促す	4.54 (0.43)	4.11 (0.35)	2.39
62	事業場内でメンタルヘルス対策に関連する記録を残すよう促す	5.07 (0.47)	4.78 (0.39)	0.90
63	事業場の理解や意欲にゆじて、メンタルヘルス対策の必要性や重要性を分かりやすく説明する	4.82 (0.34)	4.59 (0.28)	1.13
64	複数回にわたる継続的な支援を行う	3.84 (0.47)	4.07 (0.38)	0.57
65	継続的に対応できる事業場外資源を紹介する	4.51 (0.55)	4.02 (0.45)	1.90
66	ストレス調査をセルフケアの促進や対策の効果評価に活用する	3.06 (0.57)	3.16 (0.47)	0.07

表2-9:アウトリーチコンピテンスの保健師・看護師資格の有無による差異(続き)

No	Item	保健師・看護師		F
		yes M (SE)	no M (SE)	
67	支援による事業場の変化を観察する	2.47 (0.54)	2.47 (0.44)	0.00
68	支援に要する準備や移動の手間等が苦にならない	3.44 (0.59)	4.09 (0.48)	2.92 †
69	実際の職場を巡視・見学する	2.23 (0.55)	2.51 (0.45)	0.60
F1	事業場への配慮	4.82 (0.24)	4.69 (0.19)	0.72
F2	センター内の連携	2.97 (0.41)	2.64 (0.33)	1.59
F3	モチベーション	4.24 (0.29)	4.21 (0.24)	0.03
F4	地域資源の活用	3.15 (0.39)	2.94 (0.32)	0.64
F5	アセスメント	3.20 (0.38)	2.97 (0.31)	0.92

† $p < .10$, * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

表2-10:アウトリーチコンピテンスの衛生管理者資格の有無による差異

No	Item	衛生管理者		F
		yes M (SE)	no M (SE)	
1	事業場内のキーパーソンを見つける	4.61 (0.42)	4.53 (0.39)	0.17
2	事業場の担当者に他の労働者と協力して対策を推進するよう促す	4.70 (0.41)	4.37 (0.39)	2.96 †
3	事業場の担当者に別の担当者を育てるよう促す	3.25 (0.46)	3.41 (0.43)	0.58
4	事業場内にメンタルヘルス対策のキーパーソンを育てる	4.62 (0.42)	4.55 (0.39)	0.12
5	事業場の担当者の立場や気持ちに配慮する	4.91 (0.29)	5.14 (0.27)	3.02 †
6	事業場の組織図を支援活動の参考にする	4.71 (0.47)	4.48 (0.43)	1.08
7	訪問前にメールや電話等で事業場のニーズを確認する	4.66 (0.41)	4.55 (0.38)	0.30
8	安全衛生活動全般から幅広く事業場のニーズを把握する	4.75 (0.43)	4.27 (0.40)	5.60 *
9	メンタルヘルス以外の安全衛生活動の相談にも対応する	5.32 (0.48)	4.39 (0.45)	16.82 ***
10	事業場の意思や決定を尊重する	5.01 (0.25)	4.96 (0.23)	0.18
11	事業場の担当者だけでなく、事業主にも面会を求める	1.94 (0.46)	2.05 (0.43)	0.24
12	事業場内の複数の方からニーズを聴く	3.74 (0.47)	3.56 (0.44)	0.69
13	事業主や事業場の担当者のメンタルヘルス対策への理解や意識を確認する	4.71 (0.29)	4.69 (0.28)	0.02
14	事業場の衛生委員会に出席する	2.48 (0.48)	2.13 (0.45)	2.44
15	事業場の産業医や保健師等と面会する	1.89 (0.46)	1.66 (0.43)	1.16
16	管理監督者研修による啓発をメンタルヘルス対策のきっかけにする	4.36 (0.30)	4.45 (0.28)	0.38
17	相談窓口の整備を促す	4.49 (0.36)	4.25 (0.33)	2.09
18	事業場のニーズに応じた教育研修の企画立案を支援する	4.85 (0.39)	4.75 (0.36)	0.29
19	事業場のニーズに応じた教育研修の講師を紹介する	3.43 (0.53)	2.90 (0.50)	4.54 *
20	教育研修の内容を複数回に分けて、段階的に深化させる	3.27 (0.58)	3.20 (0.54)	0.06
21	教育研修を行う際には、参加者に自分なりの目標を設定してもらう	3.33 (0.50)	2.95 (0.47)	2.64
22	教育研修の受講者アンケートや参加率から所感やニーズを確認する	3.83 (0.52)	3.89 (0.48)	0.06

表2-10:アウトリーチコンピテンスの衛生管理者資格の有無による差異(続き)

No	Item	衛生管理者		F
		yes M (SE)	no M (SE)	
23	教育研修等の支援内容を他の労働者にも教えられるように伝え方も指導する	3.44 (0.48)	3.09 (0.44)	2.50
24	教育研修等では要点を絞って簡潔に説明する	4.18 (0.38)	4.22 (0.35)	0.03
25	事業場の担当者に支援後のフォローを具体的に提案する	3.63 (0.43)	3.34 (0.40)	2.12
26	センターの所長や相談員に相談する	2.67 (0.49)	2.92 (0.45)	1.28
27	センターの相談員と密に連携する	3.25 (0.55)	3.15 (0.51)	0.15
28	他地域のセンターの促進員の活動を参考にする	2.15 (0.48)	2.44 (0.44)	1.68
29	他の促進員と活動の好事例や支援ツールを共有する	2.54 (0.46)	2.87 (0.43)	2.30
30	他の促進員と自主的な勉強会等を行う	2.45 (0.52)	2.44 (0.49)	0.00
31	他の促進員と協力して支援ツールを開発する	2.34 (0.53)	2.44 (0.49)	0.17
32	既存の支援ツールを分かりやすく作り直す	4.32 (0.48)	3.98 (0.44)	2.31
33	他の促進員と密に連携する	3.75 (0.51)	3.58 (0.47)	0.49
34	専門家に依存しない自律的なメンタルヘルス対策の展開を支援する	4.17 (0.44)	3.70 (0.41)	5.04 *
35	事業場の理解や意欲に応じて、分かりやすく説明する	4.68 (0.30)	4.59 (0.28)	0.45
36	周辺の医療機関や主治医と連携する	3.40 (0.50)	3.07 (0.47)	1.87
37	個人的な人脈を活かす	4.14 (0.52)	3.64 (0.48)	4.21 *
38	地域性を考慮して対応する	4.98 (0.43)	4.48 (0.40)	6.18 *
39	事業場の経営状況や事情等の背景を把握し、配慮する	4.70 (0.42)	4.73 (0.39)	0.03
40	事業場に無理のない対策を検討し、提案する	4.74 (0.31)	4.74 (0.28)	0.00
41	事業場のニーズに応じて、柔軟に対応する	5.26 (0.24)	5.11 (0.23)	1.73
42	メンタルヘルス対策を押し付けず、提案のタイミングを待つ	4.60 (0.39)	4.32 (0.37)	2.29
43	公的機関の支援者として中立の立場を守る	4.43 (0.35)	4.30 (0.33)	0.53
44	事業場内でメンタルヘルス対策の方針を策定させる	4.44 (0.35)	3.93 (0.32)	9.92 **

表2-10:アウトリーチコンピテンスの衛生管理者資格の有無による差異(続き)

No	Item	衛生管理者		F
		yes	no	
		M (SE)	M (SE)	
45	労働局や労働基準監督署と情報交換を行う	2.86 (0.53)	2.33 (0.50)	4.52 *
46	行政や業界団体等が主催する研修会等で情報交換を行う	2.85 (0.53)	2.49 (0.49)	2.12
47	地域の安全衛生に関連した勉強会等で情報交換を行う	3.15 (0.55)	2.47 (0.51)	7.04 **
48	地域産業保健センターと密に連携する	2.70 (0.55)	2.02 (0.51)	6.72 *
49	事業場外資源の種類と機能を分かりやすく説明する	4.55 (0.40)	4.25 (0.37)	2.51
50	地域のリワークプログラムと密に連携する	3.04 (0.52)	2.63 (0.48)	2.90 †
51	支援活動を楽しめる	4.57 (0.37)	4.33 (0.35)	1.85
52	事業場のメンタルヘルス対策への意欲や関心が乏しくても活動に張り合いを感じる	4.58 (0.44)	4.23 (0.41)	2.85 †
53	事業場への支援内容は、促進員が自由に判断できる	3.47 (0.51)	3.26 (0.47)	0.77
54	メンタルヘルス対策に必要な雛形や様式等の具体例を示して分かりやすく説明する	4.63 (0.29)	4.51 (0.27)	0.78
55	勉強会や研修会に参加し、幅広く知識を深める	4.91 (0.30)	4.73 (0.28)	1.55
56	事業場内にメンタルヘルス対策の好事例を見つける	4.52 (0.39)	4.27 (0.36)	1.81
57	事業場内で行われているメンタルヘルス対策以外の既存の活動とメンタルヘルス対策の共通点を説明する	4.83 (0.44)	4.40 (0.41)	4.07 *
58	社内報やイントラネット等、事業場内の既存の媒体を利用して啓発を行う	3.58 (0.52)	3.06 (0.49)	4.57 *
59	周知活動を通じて業界や地域ごとのニーズを把握する	4.00 (0.48)	3.69 (0.44)	1.91
60	事業場の意欲や対策の進捗状況を一覧等にして整理し、効率的にフォローする	3.42 (0.47)	2.99 (0.44)	3.68 †
61	メンタルヘルス対策を展開する仕組みや体制、計画の整備を促す	4.44 (0.40)	4.21 (0.37)	1.53
62	事業場内でメンタルヘルス対策に関連する記録を残すよう促す	5.12 (0.43)	4.72 (0.40)	3.95 *
63	事業場の理解や意欲に応じて、メンタルヘルス対策の必要性や重要性を分かりやすく説明する	4.69 (0.31)	4.72 (0.29)	0.04
64	複数回にわたる継続的な支援を行う	3.99 (0.43)	3.93 (0.40)	0.10
65	継続的に対応できる事業場外資源を紹介する	4.23 (0.50)	4.30 (0.47)	0.10
66	ストレス調査をセルフケアの促進や対策の効果評価に活用する	3.21 (0.52)	3.02 (0.48)	0.60

表2-10:アウトリーチコンピテンスの衛生管理者資格の有無による差異(続き)

No	Item	衛生管理者		F
		yes	no	
		M (SE)	M (SE)	
67	支援による事業場の変化を観察する	2.54 (0.49)	2.40 (0.46)	0.37
68	支援に要する準備や移動の時間等が苦にならない	3.99 (0.54)	3.54 (0.50)	3.09 †
69	実際の職場を巡視・見学する	2.44 (0.50)	2.31 (0.47)	0.33
F1	事業場への配慮	4.79 (0.22)	4.73 (0.20)	0.38
F2	センター内の連携	2.75 (0.37)	2.85 (0.34)	0.35
F3	モチベーション	4.35 (0.26)	4.10 (0.24)	4.08 *
F4	地域資源の活用	3.34 (0.36)	2.75 (0.34)	11.89 ***
F5	アセスメント	3.16 (0.35)	3.01 (0.32)	0.88

† $p < .10$, * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

表2-11:アウトリーチコンピテンスの臨床心理士資格の有無による差異

No	Item	臨床心理士		F
		yes M (SE)	no M (SE)	
1	事業場内のキーパーソンを見つける	4.35 (0.51)	4.78 (0.36)	1.21
2	事業場の担当者に他の労働者と協力して対策を推進するよう促す	4.70 (0.50)	4.37 (0.35)	0.71
3	事業場の担当者に別の担当者を育てるよう促す	3.41 (0.56)	3.26 (0.39)	0.12
4	事業場内にメンタルヘルス対策のキーパーソンを育てる	4.63 (0.51)	4.54 (0.36)	0.05
5	事業場の担当者の立場や気持ちに配慮する	5.03 (0.35)	5.02 (0.25)	0.00
6	事業場の組織図を支援活動の参考にする	4.45 (0.57)	4.73 (0.40)	0.40
7	訪問前にメールや電話等で事業場のニーズを確認する	4.86 (0.50)	4.35 (0.35)	1.68
8	安全衛生活動全般から幅広く事業場のニーズを把握する	4.42 (0.53)	4.61 (0.37)	0.20
9	メンタルヘルス以外の安全衛生活動の相談にも対応する	5.07 (0.59)	4.63 (0.41)	0.93
10	事業場の意思や決定を尊重する	5.02 (0.30)	4.94 (0.21)	0.12
11	事業場の担当者だけでなく、事業主にも面会を求める	1.74 (0.56)	2.25 (0.39)	1.41
12	事業場内の複数の方からニーズを聴く	3.73 (0.57)	3.56 (0.40)	0.15
13	事業主や事業場の担当者のメンタルヘルス対策への理解や意識を確認する	4.75 (0.36)	4.65 (0.25)	0.12
14	事業場の衛生委員会に出席する	2.55 (0.59)	2.06 (0.41)	1.16
15	事業場の産業医や保健師等と面会する	1.78 (0.55)	1.77 (0.39)	0.00
16	管理監督者研修による啓発をメンタルヘルス対策のきっかけにする	4.53 (0.36)	4.28 (0.26)	0.76
17	相談窓口の整備を促す	4.32 (0.43)	4.42 (0.31)	0.09
18	事業場のニーズに応じた教育研修の企画立案を支援する	4.97 (0.47)	4.63 (0.33)	0.88
19	事業場のニーズに応じた教育研修の講師を紹介する	2.98 (0.65)	3.36 (0.46)	0.57
20	教育研修の内容を複数回に分けて、段階的に深化させる	2.94 (0.71)	3.54 (0.50)	1.19
21	教育研修を行う際には、参加者に自分なりの目標を設定してもらう	3.03 (0.62)	3.26 (0.42)	0.23
22	教育研修の受講者アンケートや参加率から所感やニーズを確認する	4.18 (0.63)	3.54 (0.44)	1.68

表2-11:アウトリーチコンピテンスの臨床心理士資格の有無による差異(続き)

No	Item	臨床心理士		F
		yes M (SE)	no M (SE)	
23	教育研修等の支援内容を他の労働者にも教えられるように伝え方も指導する	3.29 (0.59)	3.23 (0.40)	0.01
24	教育研修等では要点を絞って簡潔に説明する	4.19 (0.46)	4.21 (0.32)	0.01
25	事業場の担当者に支援後のフォローを具体的に提案する	3.71 (0.53)	3.26 (0.37)	1.18
26	センターの所長や相談員に相談する	2.82 (0.59)	2.77 (0.42)	0.01
27	センターの相談員と密に連携する	3.34 (0.67)	3.06 (0.47)	0.29
28	他地域のセンターの促進員の活動を参考にする	2.41 (0.58)	2.19 (0.41)	0.24
29	他の促進員と活動の好事例や支援ツールを共有する	2.72 (0.56)	2.69 (0.39)	0.01
30	他の促進員と自主的な勉強会等を行う	2.41 (0.63)	2.49 (0.45)	0.03
31	他の促進員と協力して支援ツールを開発する	2.59 (0.64)	2.18 (0.45)	0.68
32	既存の支援ツールを分かりやすく作り直す	4.21 (0.58)	4.10 (0.41)	0.06
33	他の促進員と密に連携する	4.04 (0.62)	3.29 (0.43)	2.46
34	専門家に依存しない自律的なメンタルヘルス対策の展開を支援する	4.08 (0.54)	3.79 (0.38)	0.45
35	事業場の理解や意欲に応じて、分かりやすく説明する	4.66 (0.36)	4.62 (0.26)	0.02
36	周辺の医療機関や主治医と連携する	3.63 (0.61)	2.84 (0.43)	2.81 †
37	個人的な人脈を活かす	4.25 (0.63)	3.53 (0.44)	2.21
38	地域性を考慮して対応する	5.13 (0.52)	4.33 (0.37)	3.97 *
39	事業場の経営状況や事情等の背景を把握し、配慮する	4.96 (0.51)	4.47 (0.36)	1.55
40	事業場に無理のない対策を検討し、提案する	4.90 (0.37)	4.58 (0.26)	1.29
41	事業場のニーズに応じて、柔軟に対応する	5.37 (0.29)	4.99 (0.21)	2.67
42	メンタルヘルス対策を押し付けず、提案のタイミングを待つ	4.54 (0.48)	4.37 (0.34)	0.20
43	公的機関の支援者として中立の立場を守る	4.40 (0.44)	4.33 (0.30)	0.03
44	事業場内でメンタルヘルス対策の方針を策定させる	4.33 (0.42)	4.04 (0.30)	0.79

表2-11:アウトリーチコンピテンスの臨床心理士資格の有無による差異(続き)

No	Item	臨床心理士		F
		yes	no	
		M (SE)	M (SE)	
45	労働局や労働基準監督署と情報交換を行う	2.26 (0.65)	2.93 (0.46)	1.77
46	行政や業界団体等が主催する研修会等で情報交換を行う	2.45 (0.65)	2.89 (0.45)	0.75
47	地域の安全衛生に関連した勉強会等で情報交換を行う	2.60 (0.66)	3.01 (0.46)	0.64
48	地域産業保健センターと密に連携する	2.58 (0.67)	2.14 (0.47)	0.74
49	事業場外資源の種類と機能を分かりやすく説明する	4.54 (0.48)	4.25 (0.34)	0.63
50	地域のリワークプログラムと密に連携する	2.88 (0.63)	2.79 (0.44)	0.04
51	支援活動を楽しむ	4.38 (0.45)	4.52 (0.32)	0.17
52	事業場のメンタルヘルス対策への意欲や関心が乏しくても活動に張り合いを感じる	4.14 (0.54)	4.67 (0.38)	1.55
53	事業場への支援内容は、促進員が自由に判断できる	3.04 (0.61)	3.69 (0.43)	1.88
54	メンタルヘルス対策に必要な雛形や様式等の具体例を示して分かりやすく説明する	4.61 (0.36)	4.53 (0.25)	0.07
55	勉強会や研修会に参加し、幅広く知識を深める	4.81 (0.37)	4.84 (0.26)	0.01
56	事業場内にメンタルヘルス対策の好事例を見つける	4.51 (0.47)	4.29 (0.33)	0.36
57	事業場内で行われているメンタルヘルス対策以外の既存の活動とメンタルヘルス対策の共通点を説明する	4.82 (0.55)	4.41 (0.38)	0.90
58	社内報やイントラネット等、事業場内の既存の媒体を利用して啓発を行う	3.66 (0.66)	2.99 (0.44)	1.45
59	周知活動を通じて業界や地域ごとのニーズを把握する	3.86 (0.59)	3.82 (0.41)	0.01
60	事業場の意欲や対策の進捗状況を一覧等にして整理し、効率的にフォローする	3.27 (0.58)	3.14 (0.41)	0.08
61	メンタルヘルス対策を展開する仕組みや体制、計画の整備を促す	4.50 (0.48)	4.15 (0.34)	0.87
62	事業場内でメンタルヘルス対策に関連する記録を残すよう促す	5.37 (0.52)	4.47 (0.37)	4.87 *
63	事業場の理解や意欲に心じて、メンタルヘルス対策の必要性や重要性を分かりやすく説明する	4.76 (0.38)	4.65 (0.27)	0.16
64	複数回にわたる継続的な支援を行う	3.86 (0.52)	4.06 (0.36)	0.24
65	継続的に対応できる事業場外資源を紹介する	4.46 (0.61)	4.07 (0.43)	0.69
66	ストレス調査をセルフケアの促進や対策の効果評価に活用する	2.68 (0.66)	3.55 (0.44)	2.48

表2-11:アウトリーチコンピテンスの臨床心理士資格の有無による差異(続き)

No	Item	臨床心理士		F
		yes	no	
		M (SE)	M (SE)	
67	支援による事業場の変化を観察する	2.41 (0.60)	2.54 (0.42)	0.09
68	支援に要する準備や移動の手間等が苦にならない	3.89 (0.65)	3.64 (0.46)	0.25
69	実際の職場を巡視・見学する	2.46 (0.61)	2.29 (0.43)	0.13
F1	事業場への配慮	4.63 (0.18)	4.89 (0.26)	1.70
F2	センター内の連携	2.68 (0.32)	2.92 (0.45)	0.50
F3	モチベーション	4.31 (0.22)	4.13 (0.32)	0.51
F4	地域資源の活用	3.07 (0.31)	3.02 (0.44)	0.02
F5	アセスメント	3.16 (0.30)	3.01 (0.42)	0.21

† $p < .10$, * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

表2-12:アウトリーチコンピテンスの産業カウンセラー資格の有無による差異

No	Item	産業カウンセラー		F
		yes M (SE)	no M (SE)	
1	事業場内のキーパーソンを見つける	4.55 (0.43)	4.59 (0.38)	0.04
2	事業場の担当者に他の労働者と協力して対策を推進するよう促す	4.60 (0.42)	4.47 (0.38)	0.40
3	事業場の担当者に別の担当者を育てるよう促す	3.37 (0.47)	3.29 (0.42)	0.12
4	事業場内にメンタルヘルス対策のキーパーソンを育てる	4.61 (0.43)	4.57 (0.38)	0.04
5	事業場の担当者の立場や気持ちに配慮する	5.03 (0.29)	5.02 (0.26)	0.01
6	事業場の組織図を支援活動の参考にする	4.55 (0.48)	4.64 (0.43)	0.16
7	訪問前にメールや電話等で事業場のニーズを確認する	4.63 (0.42)	4.57 (0.38)	0.09
8	安全衛生活動全般から幅広く事業場のニーズを把握する	4.53 (0.44)	4.50 (0.40)	0.02
9	メンタルヘルス以外の安全衛生活動の相談にも対応する	4.70 (0.49)	5.00 (0.44)	1.65
10	事業場の意思や決定を尊重する	4.95 (0.25)	5.01 (0.23)	0.25
11	事業場の担当者だけでなく、事業主にも面会を求める	1.99 (0.47)	2.00 (0.42)	0.00
12	事業場内の複数の方からニーズを聴く	3.65 (0.48)	3.64 (0.43)	0.00
13	事業主や事業場の担当者のメンタルヘルス対策への理解や意識を確認する	4.59 (0.30)	4.81 (0.27)	2.50
14	事業場の衛生委員会に出席する	2.60 (0.49)	2.00 (0.44)	6.77 *
15	事業場の産業医や保健師等と面会する	1.81 (0.47)	1.74 (0.42)	0.11
16	管理監督者研修による啓発をメンタルヘルス対策のきっかけにする	4.48 (0.31)	4.33 (0.27)	1.11
17	相談窓口の整備を促す	4.22 (0.36)	4.51 (0.33)	2.79 †
18	事業場のニーズに応じた教育研修の企画立案を支援する	4.96 (0.39)	4.63 (0.35)	3.20 †
19	事業場のニーズに応じた教育研修の講師を紹介する	3.22 (0.54)	3.11 (0.49)	0.17
20	教育研修の内容を複数回に分けて、段階的に深化させる	3.48 (0.59)	2.99 (0.53)	3.11 †
21	教育研修を行う際には、参加者に自分なりの目標を設定してもらう	3.37 (0.51)	2.91 (0.46)	3.81 †
22	教育研修の受講者アンケートや参加率から所感やニーズを確認する	4.12 (0.53)	3.60 (0.47)	4.47 *

表2-12:アウトリーチコンピテンスの産業カウンセラー資格の有無による差異(続き)

No	Item	産業カウンセラー		F
		yes M (SE)	no M (SE)	
23	教育研修等の支援内容を他の労働者にも教えられるように伝え方も指導する	3.18 (0.48)	3.34 (0.44)	0.47
24	教育研修等では要点を絞って簡潔に説明する	4.30 (0.39)	4.10 (0.35)	1.12
25	事業場の担当者に支援後のフォローを具体的に提案する	3.47 (0.44)	3.50 (0.40)	0.02
26	センターの所長や相談員に相談する	2.65 (0.50)	2.94 (0.45)	1.51
27	センターの相談員と密に連携する	3.13 (0.56)	3.28 (0.50)	0.33
28	他地域のセンターの促進員の活動を参考にする	2.20 (0.49)	2.39 (0.44)	0.66
29	他の促進員と活動の好事例や支援ツールを共有する	2.63 (0.47)	2.78 (0.42)	0.44
30	他の促進員と自主的な勉強会等を行う	2.45 (0.53)	2.44 (0.48)	0.00
31	他の促進員と協力して支援ツールを開発する	2.40 (0.54)	2.38 (0.48)	0.01
32	既存の支援ツールを分かりやすく作り直す	4.15 (0.48)	4.15 (0.43)	0.00
33	他の促進員と密に連携する	3.65 (0.52)	3.68 (0.46)	0.01
34	専門家に依存しない自律的なメンタルヘルス対策の展開を支援する	3.96 (0.45)	3.91 (0.41)	0.05
35	事業場の理解や意欲に応じて、分かりやすく説明する	4.61 (0.30)	4.67 (0.27)	0.18
36	周辺の医療機関や主治医と連携する	3.57 (0.51)	2.90 (0.46)	7.82 **
37	個人的な人脈を活かす	3.91 (0.53)	3.87 (0.47)	0.02
38	地域性を考慮して対応する	4.62 (0.44)	4.84 (0.39)	1.10
39	事業場の経営状況や事情等の背景を把握し、配慮する	4.77 (0.43)	4.66 (0.38)	0.27
40	事業場に無理のない対策を検討し、提案する	4.85 (0.31)	4.63 (0.28)	2.36
41	事業場のニーズに応じて、柔軟に対応する	5.20 (0.25)	5.17 (0.22)	0.07
42	メンタルヘルス対策を押し付けず、提案のタイミングを待つ	4.46 (0.40)	4.46 (0.36)	0.00
43	公的機関の支援者として中立の立場を守る	4.35 (0.36)	4.38 (0.32)	0.04
44	事業場内でメンタルヘルス対策の方針を策定させる	4.28 (0.35)	4.09 (0.32)	1.27

表2-12:アウトリーチコンピテンスの産業カウンセラー資格の有無による差異(続き)

No	Item	産業カウンセラー		F
		yes	no	
		M (SE)	M (SE)	
45	労働局や労働基準監督署と情報交換を行う	2.56 (0.54)	2.64 (0.49)	0.10
46	行政や業界団体等が主催する研修会等で情報交換を行う	2.78 (0.54)	2.56 (0.49)	0.77
47	地域の安全衛生に関連した勉強会等で情報交換を行う	2.88 (0.55)	2.74 (0.50)	0.30
48	地域産業保健センターと密に連携する	2.17 (0.56)	2.55 (0.50)	2.10
49	事業場外資源の種類と機能を分かりやすく説明する	4.49 (0.40)	4.30 (0.36)	1.08
50	地域のリワークプログラムと密に連携する	3.00 (0.53)	2.67 (0.47)	1.74
51	支援活動を楽しむ	4.44 (0.38)	4.46 (0.34)	0.01
52	事業場のメンタルヘルス対策への意欲や関心が乏しくても活動に張り合いを感じる	4.56 (0.45)	4.24 (0.40)	2.30
53	事業場への支援内容は、促進員が自由に判断できる	3.24 (0.52)	3.48 (0.46)	0.99
54	メンタルヘルス対策に必要な雛形や様式等の具体例を示して分かりやすく説明する	4.55 (0.30)	4.60 (0.27)	0.12
55	勉強会や研修会に参加し、幅広く知識を深める	4.86 (0.31)	4.78 (0.28)	0.27
56	事業場内にメンタルヘルス対策の好事例を見つける	4.58 (0.39)	4.22 (0.35)	3.92 *
57	事業場内で行われているメンタルヘルス対策以外の既存の活動とメンタルヘルス対策の共通点を説明する	4.53 (0.45)	4.69 (0.40)	0.54
58	社内報やイントラネット等、事業場内の既存の媒体を利用して啓発を行う	3.49 (0.54)	3.15 (0.47)	1.65
59	周知活動を通じて業界や地域ごとのニーズを把握する	4.04 (0.49)	3.65 (0.43)	2.93 †
60	事業場の意欲や対策の進捗状況を一覧等にして整理し、効率的にフォローする	3.27 (0.48)	3.14 (0.43)	0.36
61	メンタルヘルス対策を展開する仕組みや体制、計画の整備を促す	4.34 (0.40)	4.31 (0.36)	0.03
62	事業場内でメンタルヘルス対策に関連する記録を残すよう促す	4.82 (0.44)	5.03 (0.39)	1.06
63	事業場の理解や意欲に心して、メンタルヘルス対策の必要性や重要性を分かりやすく説明する	4.68 (0.32)	4.73 (0.29)	0.09
64	複数回にわたる継続的な支援を行う	4.01 (0.43)	3.91 (0.39)	0.21
65	継続的に対応できる事業場外資源を紹介する	4.16 (0.51)	4.38 (0.46)	0.81
66	ストレス調査をセルフケアの促進や対策の効果評価に活用する	3.12 (0.54)	3.11 (0.47)	0.00

表2-12:アウトリーチコンピテンスの産業カウンセラー資格の有無による差異(続き)

No	Item	産業カウンセラー		F
		yes	no	
		M (SE)	M (SE)	
67	支援による事業場の変化を観察する	2.51 (0.50)	2.44 (0.45)	0.09
68	支援に要する準備や移動の時間等が苦にならない	3.92 (0.55)	3.61 (0.49)	1.54
69	実際の職場を巡視・見学する	2.42 (0.51)	2.33 (0.46)	0.13
F1	事業場への配慮	4.75 (0.22)	4.77 (0.20)	0.05
F2	センター内の連携	2.76 (0.38)	2.85 (0.34)	0.28
F3	モチベーション	4.25 (0.27)	4.20 (0.24)	0.20
F4	地域資源の活用	3.04 (0.37)	3.05 (0.33)	0.01
F5	アセスメント	3.20 (0.35)	2.97 (0.32)	2.07

† $p < .10$, * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

表2-13:アウトリーチコンピテンスの社会保険労務士資格の有無による差異

No	Item	社会保険労務士		F
		yes	no	
		M (SE)	M (SE)	
1	事業場内のキーパーソンを見つける	4.61 (0.43)	4.52 (0.38)	0.20
2	事業場の担当者に他の労働者と協力して対策を推進するよう促す	4.63 (0.43)	4.43 (0.37)	1.04
3	事業場の担当者に別の担当者を育てるよう促す	3.49 (0.48)	3.18 (0.41)	1.86
4	事業場内にメンタルヘルス対策のキーパーソンを育てる	4.69 (0.44)	4.48 (0.38)	1.07
5	事業場の担当者の立場や気持ちに配慮する	4.93 (0.30)	5.12 (0.26)	1.83
6	事業場の組織図を支援活動の参考にする	4.61 (0.48)	4.58 (0.42)	0.02
7	訪問前にメールや電話等で事業場のニーズを確認する	4.48 (0.43)	4.73 (0.37)	1.51
8	安全衛生活動全般から幅広く事業場のニーズを把握する	4.43 (0.45)	4.60 (0.39)	0.66
9	メンタルヘルス以外の安全衛生活動の相談にも対応する	4.97 (0.50)	4.73 (0.43)	1.02
10	事業場の意思や決定を尊重する	5.00 (0.26)	4.96 (0.22)	0.11
11	事業場の担当者だけでなく、事業主にも面会を求める	1.94 (0.48)	2.05 (0.41)	0.22
12	事業場内の複数の方からニーズを聴く	3.68 (0.49)	3.62 (0.42)	0.08
13	事業主や事業場の担当者のメンタルヘルス対策への理解や意識を確認する	4.55 (0.31)	4.85 (0.26)	4.65 *
14	事業場の衛生委員会に出席する	2.47 (0.50)	2.14 (0.43)	1.96
15	事業場の産業医や保健師等と面会する	1.64 (0.47)	1.90 (0.41)	1.39
16	管理監督者研修による啓発をメンタルヘルス対策のきっかけにする	4.49 (0.31)	4.32 (0.27)	1.32
17	相談窓口の整備を促す	4.25 (0.37)	4.48 (0.32)	1.71
18	事業場のニーズに応じた教育研修の企画立案を支援する	4.66 (0.40)	4.94 (0.35)	2.13
19	事業場のニーズに応じた教育研修の講師を紹介する	3.16 (0.55)	3.18 (0.48)	0.01
20	教育研修の内容を複数回に分けて、段階的に深化させる	3.24 (0.60)	3.24 (0.52)	0.00
21	教育研修を行う際には、参加者に自分なりの目標を設定してもらう	3.12 (0.51)	3.17 (0.45)	0.04
22	教育研修の受講者アンケートや参加率から所感やニーズを確認する	3.80 (0.54)	3.92 (0.47)	0.22

表2-13:アウトリーチコンピテンスの社会保険労務士資格の有無による差異(続き)

No	Item	社会保険労務士		F
		yes	no	
		M (SE)	M (SE)	
23	教育研修等の支援内容を他の労働者にも教えられるように伝え方も指導する	3.06 (0.49)	3.46 (0.43)	3.07 †
24	教育研修等では要点を絞って簡潔に説明する	4.14 (0.39)	4.27 (0.34)	0.50
25	事業場の担当者に支援後のフォローを具体的に提案する	3.33 (0.45)	3.64 (0.39)	2.17
26	センターの所長や相談員に相談する	2.67 (0.51)	2.92 (0.44)	1.18
27	センターの相談員と密に連携する	3.15 (0.57)	3.26 (0.49)	0.17
28	他地域のセンターの促進員の活動を参考にする	2.26 (0.49)	2.33 (0.43)	0.08
29	他の促進員と活動の好事例や支援ツールを共有する	2.59 (0.47)	2.82 (0.41)	1.09
30	他の促進員と自主的な勉強会等を行う	2.36 (0.54)	2.54 (0.47)	0.54
31	他の促進員と協力して支援ツールを開発する	2.39 (0.54)	2.38 (0.47)	0.00
32	既存の支援ツールを分かりやすく作り直す	4.22 (0.49)	4.08 (0.43)	0.39
33	他の促進員と密に連携する	3.74 (0.53)	3.59 (0.46)	0.41
34	専門家に依存しない自律的なメンタルヘルス対策の展開を支援する	3.72 (0.46)	4.15 (0.40)	3.96 *
35	事業場の理解や意欲に応じて、分かりやすく説明する	4.55 (0.31)	4.73 (0.27)	1.57
36	周辺の医療機関や主治医と連携する	3.26 (0.52)	3.21 (0.45)	0.04
37	個人的な人脈を活かす	3.87 (0.53)	3.91 (0.46)	0.02
38	地域性を考慮して対応する	4.58 (0.44)	4.88 (0.39)	2.01
39	事業場の経営状況や事情等の背景を把握し、配慮する	4.63 (0.43)	4.80 (0.38)	0.69
40	事業場に無理のない対策を検討し、提案する	4.77 (0.31)	4.71 (0.27)	0.13
41	事業場のニーズに応じて、柔軟に対応する	5.20 (0.25)	5.16 (0.22)	0.15
42	メンタルヘルス対策を押し付けず、提案のタイミングを待つ	4.41 (0.41)	4.50 (0.35)	0.24
43	公的機関の支援者として中立の立場を守る	4.36 (0.36)	4.37 (0.32)	0.01
44	事業場内でメンタルヘルス対策の方針を策定させる	4.19 (0.36)	4.18 (0.31)	0.01

表2-13:アウトリーチコンピテンスの社会保険労務士資格の有無による差異(続き)

No	Item	社会保険労務士		F
		yes	no	
		M (SE)	M (SE)	
45	労働局や労働基準監督署と情報交換を行う	2.59 (0.55)	2.60 (0.48)	0.00
46	行政や業界団体等が主催する研修会等で情報交換を行う	2.64 (0.54)	2.70 (0.48)	0.06
47	地域の安全衛生に関連した勉強会等で情報交換を行う	2.89 (0.56)	2.72 (0.49)	0.42
48	地域産業保健センターと密に連携する	2.36 (0.57)	2.36 (0.49)	0.00
49	事業場外資源の種類と機能を分かりやすく説明する	4.37 (0.41)	4.43 (0.36)	0.09
50	地域のリワークプログラムと密に連携する	2.93 (0.54)	2.74 (0.46)	0.61
51	支援活動を楽しむ	4.44 (0.38)	4.47 (0.33)	0.03
52	事業場のメンタルヘルス対策への意欲や関心が乏しくても活動に張り合いを感じる	4.39 (0.46)	4.42 (0.40)	0.03
53	事業場への支援内容は、促進員が自由に判断できる	3.30 (0.52)	3.43 (0.45)	0.27
54	メンタルヘルス対策に必要な雛形や様式等の具体例を示して分かりやすく説明する	4.57 (0.30)	4.57 (0.26)	0.00
55	勉強会や研修会に参加し、幅広く知識を深める	4.90 (0.31)	4.74 (0.27)	1.15
56	事業場内にメンタルヘルス対策の好事例を見つける	4.45 (0.40)	4.35 (0.35)	0.29
57	事業場内で行われているメンタルヘルス対策以外の既存の活動とメンタルヘルス対策の共通点を説明する	4.47 (0.46)	4.76 (0.40)	1.82
58	社内報やイントラネット等、事業場内の既存の媒体を利用して啓発を行う	3.35 (0.55)	3.29 (0.47)	0.06
59	周知活動を通じて業界や地域ごとのニーズを把握する	3.76 (0.49)	3.92 (0.43)	0.47
60	事業場の意欲や対策の進捗状況を一覧等にして整理し、効率的にフォローする	3.16 (0.49)	3.25 (0.43)	0.15
61	メンタルヘルス対策を展開する仕組みや体制、計画の整備を促す	4.39 (0.41)	4.25 (0.35)	0.51
62	事業場内でメンタルヘルス対策に関連する記録を残すよう促す	4.92 (0.45)	4.93 (0.39)	0.00
63	事業場の理解や意欲に応じて、メンタルヘルス対策の必要性や重要性を分かりやすく説明する	4.64 (0.32)	4.77 (0.28)	0.78
64	複数回にわたる継続的な支援を行う	3.92 (0.44)	4.00 (0.38)	0.16
65	継続的に対応できる事業場外資源を紹介する	4.17 (0.52)	4.36 (0.45)	0.58
66	ストレス調査をセルフケアの促進や対策の効果評価に活用する	3.00 (0.54)	3.23 (0.46)	0.76

表2-13:アウトリーチコンピテンスの社会保険労務士資格の有無による差異(続き)

No	Item	社会保険労務士		F
		yes	no	
		M (SE)	M (SE)	
67	支援による事業場の変化を観察する	2.39 (0.51)	2.56 (0.44)	0.49
68	支援に要する準備や移動の時間等が苦にならない	3.62 (0.55)	3.91 (0.48)	1.19
69	実際の職場を巡視・見学する	2.37 (0.52)	2.37 (0.45)	0.00
F1	事業場への配慮	4.69 (0.22)	4.83 (0.19)	1.70
F2	センター内の連携	2.76 (0.38)	2.85 (0.33)	0.25
F3	モチベーション	4.20 (0.27)	4.25 (0.24)	0.17
F4	地域資源の活用	3.08 (0.37)	3.01 (0.32)	0.16
F5	アセスメント	3.05 (0.36)	3.12 (0.31)	0.14

† $p < .10$, * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

表2-14:アウトリーチコンピテンスの精神保健福祉士資格の有無による差異

No	Item	精神保健福祉士		F
		yes M (SE)	no M (SE)	
1	事業場内のキーパーソンを見つける	5.01 (0.54)	4.13 (0.36)	3.34 †
2	事業場の担当者に他の労働者と協力して対策を推進するよう促す	4.54 (0.53)	4.53 (0.36)	0.00
3	事業場の担当者に別の担当者を育てるよう促す	3.48 (0.60)	3.19 (0.40)	0.30
4	事業場内にメンタルヘルス対策のキーパーソンを育てる	4.92 (0.54)	4.25 (0.36)	1.91
5	事業場の担当者の立場や気持ちに配慮する	5.15 (0.37)	4.90 (0.25)	0.58
6	事業場の組織図を支援活動の参考にする	4.85 (0.60)	4.33 (0.40)	0.93
7	訪問前にメールや電話等で事業場のニーズを確認する	4.63 (0.53)	4.58 (0.36)	0.01
8	安全衛生活動全般から幅広く事業場のニーズを把握する	4.83 (0.56)	4.20 (0.37)	1.56
9	メンタルヘルス以外の安全衛生活動の相談にも対応する	5.10 (0.63)	4.61 (0.42)	0.78
10	事業場の意思や決定を尊重する	5.17 (0.32)	4.80 (0.21)	1.69
11	事業場の担当者だけでなく、事業主にも面会を求める	1.86 (0.60)	2.13 (0.40)	0.25
12	事業場内の複数の方からニーズを聴く	3.78 (0.61)	3.51 (0.41)	0.24
13	事業主や事業場の担当者のメンタルヘルス対策への理解や意識を確認する	4.64 (0.38)	4.76 (0.26)	0.12
14	事業場の衛生委員会に出席する	1.82 (0.63)	2.78 (0.42)	3.00 †
15	事業場の産業医や保健師等と面会する	1.42 (0.59)	2.13 (0.39)	1.85
16	管理監督者研修による啓発をメンタルヘルス対策のきっかけにする	4.50 (0.39)	4.31 (0.26)	0.30
17	相談窓口の整備を促す	4.27 (0.46)	4.46 (0.31)	0.22
18	事業場のニーズに応じた教育研修の企画立案を支援する	4.78 (0.50)	4.82 (0.33)	0.01
19	事業場のニーズに応じた教育研修の講師を紹介する	3.25 (0.69)	3.08 (0.46)	0.08
20	教育研修の内容を複数回に分けて、段階的に深化させる	3.59 (0.76)	2.88 (0.50)	1.11
21	教育研修を行う際には、参加者に自分なりの目標を設定してもらう	3.20 (0.64)	3.09 (0.44)	0.04
22	教育研修の受講者アンケートや参加率から所感やニーズを確認する	4.44 (0.67)	3.28 (0.45)	3.73 †

表2-14:アウトリーチコンピテンスの精神保健福祉士資格の有無による差異(続き)

No	Item	精神保健福祉士		F
		yes M (SE)	no M (SE)	
23	教育研修等の支援内容を他の労働者にも教えられるように伝え方も指導する	3.44 (0.61)	3.08 (0.42)	0.43
24	教育研修等では要点を絞って簡潔に説明する	4.60 (0.49)	3.80 (0.33)	3.39 †
25	事業場の担当者に支援後のフォローを具体的に提案する	3.42 (0.56)	3.55 (0.37)	0.08
26	センターの所長や相談員に相談する	2.73 (0.63)	2.86 (0.42)	0.05
27	センターの相談員と密に連携する	3.13 (0.71)	3.27 (0.48)	0.05
28	他地域のセンターの促進員の活動を参考にする	1.97 (0.62)	2.62 (0.41)	1.42
29	他の促進員と活動の好事例や支援ツールを共有する	2.50 (0.59)	2.91 (0.40)	0.60
30	他の促進員と自主的な勉強会等を行う	2.45 (0.67)	2.44 (0.45)	0.00
31	他の促進員と協力して支援ツールを開発する	2.09 (0.68)	2.69 (0.45)	1.00
32	既存の支援ツールを分かりやすく作り直す	4.18 (0.61)	4.12 (0.41)	0.01
33	他の促進員と密に連携する	3.57 (0.66)	3.76 (0.44)	0.11
34	専門家に依存しない自律的なメンタルヘルス対策の展開を支援する	4.04 (0.57)	3.83 (0.38)	0.18
35	事業場の理解や意欲に応じて、分かりやすく説明する	4.76 (0.39)	4.52 (0.26)	0.50
36	周辺の医療機関や主治医と連携する	3.29 (0.65)	3.18 (0.43)	0.03
37	個人的な人脈を活かす	3.79 (0.67)	3.99 (0.45)	0.10
38	地域性を考慮して対応する	4.68 (0.56)	4.78 (0.37)	0.04
39	事業場の経営状況や事情等の背景を把握し、配慮する	4.77 (0.54)	4.66 (0.36)	0.04
40	事業場に無理のない対策を検討し、提案する	4.93 (0.39)	4.55 (0.26)	1.21
41	事業場のニーズに応じて、柔軟に対応する	5.35 (0.31)	5.01 (0.21)	1.54
42	メンタルヘルス対策を押し付けず、提案のタイミングを待つ	4.45 (0.51)	4.47 (0.34)	0.00
43	公的機関の支援者として中立の立場を守る	4.37 (0.45)	4.36 (0.31)	0.00
44	事業場内でメンタルヘルス対策の方針を策定させる	3.97 (0.45)	4.40 (0.30)	1.21

表2-14:アウトリーチコンピテンスの精神保健福祉士資格の有無による差異(続き)

No	Item	精神保健福祉士		F
		yes	no	
		M (SE)	M (SE)	
45	労働局や労働基準監督署と情報交換を行う	2.42 (0.69)	2.77 (0.46)	0.33
46	行政や業界団体等が主催する研修会等で情報交換を行う	2.61 (0.68)	2.74 (0.47)	0.05
47	地域の安全衛生に関連した勉強会等で情報交換を行う	2.59 (0.70)	3.02 (0.47)	0.47
48	地域産業保健センターと密に連携する	1.87 (0.71)	2.85 (0.48)	2.34
49	事業場外資源の種類と機能を分かりやすく説明する	4.26 (0.51)	4.54 (0.34)	0.38
50	地域のリワークプログラムと密に連携する	2.40 (0.67)	3.28 (0.45)	2.20
51	支援活動を楽しめる	4.96 (0.48)	3.94 (0.32)	5.69 *
52	事業場のメンタルヘルス対策への意欲や関心が乏しくても活動に張り合いを感じる	5.14 (0.57)	3.67 (0.38)	8.28 **
53	事業場への支援内容は、促進員が自由に判断できる	3.32 (0.65)	3.40 (0.44)	0.02
54	メンタルヘルス対策に必要な雛形や様式等の具体例を示して分かりやすく説明する	4.73 (0.38)	4.41 (0.25)	0.85
55	勉強会や研修会に参加し、幅広く知識を深める	5.05 (0.39)	4.60 (0.26)	1.64
56	事業場内にメンタルヘルス対策の好事例を見つける	4.60 (0.50)	4.20 (0.33)	0.82
57	事業場内で行われているメンタルヘルス対策以外の既存の活動とメンタルヘルス対策の共通点を説明する	4.37 (0.57)	4.85 (0.39)	0.88
58	社内報やイントラネット等、事業場内の既存の媒体を利用して啓発を行う	3.20 (0.67)	3.44 (0.46)	0.16
59	周知活動を通じて業界や地域ごとのニーズを把握する	3.48 (0.61)	4.20 (0.42)	1.71
60	事業場の意欲や対策の進捗状況を一覧等にして整理し、効率的にフォローする	2.97 (0.61)	3.44 (0.41)	0.75
61	メンタルヘルス対策を展開する仕組みや体制、計画の整備を促す	4.06 (0.51)	4.58 (0.34)	1.31
62	事業場内でメンタルヘルス対策に関連する記録を残すよう促す	4.77 (0.56)	5.08 (0.37)	0.40
63	事業場の理解や意欲に応じて、メンタルヘルス対策の必要性や重要性を分かりやすく説明する	4.90 (0.41)	4.51 (0.27)	1.18
64	複数回にわたる継続的な支援を行う	4.34 (0.55)	3.58 (0.37)	2.38
65	継続的に対応できる事業場外資源を紹介する	4.57 (0.65)	3.96 (0.43)	1.10
66	ストレス調査をセルフケアの促進や対策の効果評価に活用する	3.35 (0.66)	2.88 (0.46)	0.61

表2-14:アウトリーチコンピテンスの精神保健福祉士資格の有無による差異(続き)

No	Item	精神保健福祉士		F
		yes	no	
		M (SE)	M (SE)	
67	支援による事業場の変化を観察する	2.14 (0.64)	2.81 (0.43)	1.41
68	支援に要する準備や移動の手間等が苦にならない	3.83 (0.69)	3.70 (0.46)	0.04
69	実際の職場を巡視・見学する	2.12 (0.65)	2.63 (0.43)	0.77
F1	事業場への配慮	4.84 (0.28)	4.68 (0.19)	0.42
F2	センター内の連携	2.65 (0.48)	2.96 (0.32)	0.52
F3	モチベーション	4.50 (0.34)	3.95 (0.23)	3.32 †
F4	地域資源の活用	2.84 (0.47)	3.25 (0.31)	1.01
F5	アセスメント	3.19 (0.45)	2.98 (0.30)	0.26

† $p < .10$, * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

表2-15: 支援における留意点に関する自由記述記入の有無による差異

No	Item	留意点(自由記述)		F
		yes	no	
		M (SE)	M (SE)	
1	事業場内のキーパーソンを見つける	4.05 (0.11)	4.07 (0.16)	0.01
2	事業場の担当者に他の労働者と協力して対策を推進するよう促す	4.01 (0.12)	3.91 (0.17)	0.19
3	事業場の担当者に別の担当者を育てるよう促す	3.16 (0.12)	3.09 (0.18)	0.08
4	事業場内にメンタルヘルス対策のキーパーソンを育てる	3.88 (0.11)	4.02 (0.16)	0.38
5	事業場の担当者の立場や気持ちに配慮する	4.56 (0.07)	4.83 (0.11)	3.47 †
6	事業場の組織図を支援活動の参考にする	3.74 (0.12)	3.83 (0.18)	0.13
7	訪問前にメールや電話等で事業場のニーズを確認する	4.15 (0.11)	4.16 (0.15)	0.00
8	安全衛生活動全般から幅広く事業場のニーズを把握する	4.03 (0.11)	3.83 (0.17)	0.75
9	メンタルヘルス以外の安全衛生活動の相談にも対応する	3.73 (0.14)	3.44 (0.20)	1.12
10	事業場の意思や決定を尊重する	4.63 (0.06)	4.62 (0.09)	0.01
11	事業場の担当者だけでなく、事業主にも面会を求める	2.92 (0.13)	2.65 (0.18)	1.12
12	事業場内の複数の方からニーズを聴く	3.03 (0.12)	2.70 (0.18)	1.75
13	事業主や事業場の担当者のメンタルヘルス対策への理解や意識を確認する	4.48 (0.08)	4.38 (0.11)	0.49
14	事業場の衛生委員会に出席する	2.28 (0.13)	2.15 (0.19)	0.25
15	事業場の産業医や保健師等と面会する	2.53 (0.12)	2.11 (0.18)	2.96 †
16	管理監督者研修による啓発をメンタルヘルス対策のきっかけにする	4.60 (0.08)	4.33 (0.12)	2.62
17	相談窓口の整備を促す	4.24 (0.09)	4.12 (0.14)	0.41
18	事業場のニーズに応じた教育研修の企画立案を支援する	4.17 (0.10)	4.14 (0.15)	0.01
19	事業場のニーズに応じた教育研修の講師を紹介する	2.98 (0.14)	2.86 (0.20)	0.18
20	教育研修の内容を複数回に分けて、段階的に深化させる	3.08 (0.15)	3.04 (0.22)	0.02
21	教育研修を行う際には、参加者に自分なりの目標を設定してもらう	2.82 (0.13)	2.86 (0.19)	0.02
22	教育研修の受講者アンケートや参加率から所感やニーズを確認する	3.21 (0.13)	3.15 (0.19)	0.05

表2-15: 支援における留意点に関する自由記述記入の有無による差異(続き)

No	Item	留意点(自由記述)		F
		yes	no	
		M (SE)	M (SE)	
23	教育研修等の支援内容を他の労働者にも教えられるように伝え方も指導する	3.52 (0.12)	3.18 (0.18)	1.97
24	教育研修等では要点を絞って簡潔に説明する	3.98 (0.09)	4.28 (0.14)	2.45
25	事業場の担当者に支援後のフォローを具体的に提案する	3.72 (0.11)	3.69 (0.16)	0.02
26	センターの所長や相談員に相談する	3.25 (0.13)	3.54 (0.19)	1.24
27	センターの相談員と密に連携する	3.01 (0.14)	3.30 (0.21)	1.00
28	他地域のセンターの促進員の活動を参考にする	3.00 (0.13)	3.24 (0.19)	0.84
29	他の促進員と活動の好事例や支援ツールを共有する	3.43 (0.12)	3.53 (0.18)	0.17
30	他の促進員と自主的な勉強会等を行う	2.64 (0.14)	2.62 (0.21)	0.01
31	他の促進員と協力して支援ツールを開発する	2.39 (0.14)	2.51 (0.21)	0.18
32	既存の支援ツールを分かりやすく作り直す	4.01 (0.12)	3.50 (0.18)	4.28 *
33	他の促進員と密に連携する	3.07 (0.14)	3.32 (0.20)	0.82
34	専門家に依存しない自律的なメンタルヘルス対策の展開を支援する	2.99 (0.12)	3.17 (0.17)	0.52
35	事業場の理解や意欲に応じて、分かりやすく説明する	4.53 (0.08)	4.39 (0.11)	0.88
36	周辺の医療機関や主治医と連携する	2.47 (0.14)	2.31 (0.20)	0.30
37	個人的な人脈を活かす	3.08 (0.14)	3.18 (0.20)	0.11
38	地域性を考慮して対応する	3.84 (0.12)	3.79 (0.17)	0.04
39	事業場の経営状況や事情等の背景を把握し、配慮する	3.88 (0.11)	4.14 (0.15)	1.41
40	事業場に無理のない対策を検討し、提案する	4.41 (0.08)	4.59 (0.11)	1.29
41	事業場のニーズに応じて、柔軟に対応する	4.55 (0.06)	4.63 (0.09)	0.44
42	メンタルヘルス対策を押し付けず、提案のタイミングを待つ	4.06 (0.10)	4.42 (0.15)	3.14 †
43	公的機関の支援者として中立の立場を守る	4.28 (0.10)	4.39 (0.14)	0.30
44	事業場内でメンタルヘルス対策の方針を策定させる	3.76 (0.09)	3.95 (0.14)	0.97

表2-15: 支援における留意点に関する自由記述記入の有無による差異(続き)

No	Item	留意点(自由記述)		F
		yes	no	
		M (SE)	M (SE)	
45	労働局や労働基準監督署と情報交換を行う	2.76 (0.15)	2.79 (0.21)	0.01
46	行政や業界団体等が主催する研修会等で情報交換を行う	3.17 (0.14)	2.99 (0.21)	0.37
47	地域の安全衛生に関連した勉強会等で情報交換を行う	2.91 (0.15)	2.52 (0.21)	1.79
48	地域産業保健センターと密に連携する	2.64 (0.15)	2.26 (0.22)	1.61
49	事業場外資源の種類と機能を分かりやすく	3.93 (0.11)	3.88 (0.15)	0.05
50	地域のリワークプログラムと密に連携する	2.75 (0.15)	2.67 (0.21)	0.07
51	支援活動を楽しめる	4.05 (0.10)	4.08 (0.15)	0.02
52	事業場のメンタルヘルス対策への意欲や関	3.75 (0.12)	3.59 (0.18)	0.39
53	事業場への支援内容は、促進員が自由に	3.64 (0.14)	3.24 (0.20)	2.02
54	メンタルヘルス対策に必要な雛形や様式等	4.42 (0.08)	4.37 (0.11)	0.09
55	勉強会や研修会に参加し、幅広く知識を深	4.47 (0.08)	4.33 (0.12)	0.74
56	事業場内にメンタルヘルス対策の好事例を	3.76 (0.11)	3.76 (0.15)	0.00
57	事業場内で行われているメンタルヘルス対	3.89 (0.12)	3.55 (0.17)	2.05
58	社内報やイントラネット等、事業場内の既存	2.92 (0.14)	3.14 (0.21)	0.62
59	周知活動を通じて業界や地域ごとのニーズ	3.29 (0.13)	3.40 (0.18)	0.19
60	事業場の意欲や対策の進捗状況を一覧等	2.58 (0.13)	2.68 (0.19)	0.16
61	メンタルヘルス対策を展開する仕組みや体	3.95 (0.10)	4.04 (0.14)	0.17
62	事業場内でメンタルヘルス対策に関連する	4.12 (0.12)	4.13 (0.17)	0.00
63	事業場の理解や意欲に応じて、メンタルヘ	4.45 (0.08)	4.48 (0.11)	0.03
64	複数回にわたる継続的な支援を行う	3.70 (0.12)	3.76 (0.17)	0.06
65	継続的に対応できる事業場外資源を紹介す	3.50 (0.14)	3.47 (0.20)	0.01
66	ストレス調査をセルフケアの促進や対策の	3.49 (0.13)	3.43 (0.19)	0.05

表2-15: 支援における留意点に関する自由記述記入の有無による差異(続き)

No	Item	留意点(自由記述)		F
		yes	no	
		M (SE)	M (SE)	
67	支援による事業場の変化を観察する	3.02 (0.13)	2.97 (0.19)	0.05
68	支援に要する準備や移動の手間等が苦に	3.37 (0.14)	3.59 (0.21)	0.56
69	実際の職場を巡視・見学する	2.76 (0.13)	2.85 (0.19)	0.11
F1	事業場への配慮	4.33 (0.06)	4.40 (0.08)	0.37
F2	センター内の連携	2.97 (0.10)	3.14 (0.14)	0.78
F3	モチベーション	3.95 (0.07)	3.87 (0.11)	0.25
F4	地域資源の活用	3.02 (0.10)	2.75 (0.15)	1.72
F5	アセスメント	3.01 (0.09)	2.89 (0.13)	0.44

† $p < .10$, * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

表2-16: 支援における効果的手法に関する自由記述記入の有無による差異

No	Item	効果的手法(自由記述)		F
		yes	no	
		M (SE)	M (SE)	
1	事業場内のキーパーソンを見つける	4.05 (0.14)	4.07 (0.12)	0.01
2	事業場の担当者に他の労働者と協力して対策を推進するよう促す	3.98 (0.15)	3.94 (0.13)	0.04
3	事業場の担当者に別の担当者を育てるよう促す	3.20 (0.16)	3.04 (0.14)	0.46
4	事業場内にメンタルヘルス対策のキーパーソンを育てる	4.04 (0.14)	3.86 (0.12)	0.73
5	事業場の担当者の立場や気持ちに配慮する	4.86 (0.09)	4.53 (0.08)	5.77 *
6	事業場の組織図を支援活動の参考にする	3.88 (0.16)	3.69 (0.13)	0.72
7	訪問前にメールや電話等で事業場のニーズを確認する	4.25 (0.14)	4.05 (0.12)	1.00
8	安全衛生活動全般から幅広く事業場のニーズを把握する	3.94 (0.15)	3.92 (0.13)	0.01
9	メンタルヘルス以外の安全衛生活動の相談にも対応する	3.59 (0.18)	3.58 (0.15)	0.00
10	事業場の意思や決定を尊重する	4.63 (0.08)	4.62 (0.07)	0.00
11	事業場の担当者だけでなく、事業主にも面会を求める	2.81 (0.16)	2.77 (0.14)	0.03
12	事業場内の複数の方からニーズを聴く	2.75 (0.16)	2.98 (0.14)	0.98
13	事業主や事業場の担当者のメンタルヘルス対策への理解や意識を確認する	4.55 (0.10)	4.31 (0.08)	2.77 †
14	事業場の衛生委員会に出席する	2.29 (0.17)	2.15 (0.15)	0.32
15	事業場の産業医や保健師等と面会する	2.28 (0.16)	2.37 (0.13)	0.15
16	管理監督者研修による啓発をメンタルヘルス対策のきっかけにする	4.45 (0.11)	4.48 (0.09)	0.05
17	相談窓口の整備を促す	4.26 (0.12)	4.10 (0.10)	0.76
18	事業場のニーズに応じた教育研修の企画立案を支援する	4.38 (0.13)	3.92 (0.11)	5.60 *
19	事業場のニーズに応じた教育研修の講師を紹介する	2.89 (0.18)	2.95 (0.16)	0.07
20	教育研修の内容を複数回に分けて、段階的に深化させる	3.13 (0.20)	3.00 (0.17)	0.20
21	教育研修を行う際には、参加者に自分なりの目標を設定してもらう	2.89 (0.17)	2.79 (0.14)	0.16
22	教育研修の受講者アンケートや参加率から所感やニーズを確認する	3.48 (0.17)	2.87 (0.15)	5.84 *

表2-16: 支援における効果的手法に関する自由記述記入の有無による差異(続き)

No	Item	効果的手法(自由記述)		F
		yes	no	
		M (SE)	M (SE)	
23	教育研修等の支援内容を他の労働者にも教えられるように伝え方も指導する	3.44 (0.16)	3.26 (0.13)	0.65
24	教育研修等では要点を絞って簡潔に説明する	4.36 (0.12)	3.89 (0.10)	7.04 **
25	事業場の担当者に支援後のフォローを具体的に提案する	3.88 (0.14)	3.53 (0.12)	2.83 †
26	センターの所長や相談員に相談する	3.56 (0.17)	3.23 (0.14)	1.91
27	センターの相談員と密に連携する	3.31 (0.18)	3.00 (0.16)	1.31
28	他地域のセンターの促進員の活動を参考にする	3.16 (0.17)	3.08 (0.14)	0.11
29	他の促進員と活動の好事例や支援ツールを共有する	3.59 (0.16)	3.38 (0.13)	0.81
30	他の促進員と自主的な勉強会等を行う	2.64 (0.18)	2.62 (0.16)	0.01
31	他の促進員と協力して支援ツールを開発する	2.63 (0.19)	2.27 (0.16)	1.76
32	既存の支援ツールを分かりやすく作り直す	3.68 (0.16)	3.82 (0.14)	0.35
33	他の促進員と密に連携する	3.39 (0.18)	3.00 (0.15)	2.32
34	専門家に依存しない自律的なメンタルヘルス対策の展開を支援する	3.28 (0.15)	2.88 (0.13)	3.00 †
35	事業場の理解や意欲に応じて、分かりやすく説明する	4.60 (0.10)	4.32 (0.08)	3.69 †
36	周辺の医療機関や主治医と連携する	2.33 (0.18)	2.45 (0.15)	0.20
37	個人的な人脈を活かす	3.25 (0.18)	3.01 (0.15)	0.84
38	地域性を考慮して対応する	3.93 (0.15)	3.70 (0.13)	1.08
39	事業場の経営状況や事情等の背景を把握し、配慮する	4.29 (0.14)	3.72 (0.12)	8.06 **
40	事業場に無理のない対策を検討し、提案する	4.68 (0.10)	4.32 (0.09)	5.70 *
41	事業場のニーズに応じて、柔軟に対応する	4.70 (0.08)	4.48 (0.07)	3.43 †
42	メンタルヘルス対策を押し付けず、提案のタイミングを待つ	4.44 (0.13)	4.03 (0.11)	4.69 *
43	公的機関の支援者として中立の立場を守る	4.38 (0.12)	4.29 (0.10)	0.21
44	事業場内でメンタルヘルス対策の方針を策定させる	4.01 (0.12)	3.70 (0.10)	2.92 †

表2-16: 支援における効果的手法に関する自由記述記入の有無による差異(続き)

No	Item	効果的手法(自由記述)		F
		yes	no	
		M (SE)	M (SE)	
45	労働局や労働基準監督署と情報交換を行う	2.93 (0.19)	2.62 (0.16)	1.23
46	行政や業界団体等が主催する研修会等で情報交換を行う	3.16 (0.19)	3.01 (0.16)	0.31
47	地域の安全衛生に関連した勉強会等で情報交換を行う	2.64 (0.19)	2.79 (0.16)	0.30
48	地域産業保健センターと密に連携する	2.32 (0.19)	2.57 (0.16)	0.77
49	事業場外資源の種類と機能を分かりやすく説明する	3.98 (0.14)	3.83 (0.12)	0.52
50	地域のリワークプログラムと密に連携する	2.82 (0.18)	2.59 (0.16)	0.75
51	支援活動を楽しめる	4.29 (0.13)	3.84 (0.11)	5.53 *
52	事業場のメンタルヘルス対策への意欲や関心が乏しくても活動に張り合いを感じる	3.81 (0.16)	3.53 (0.13)	1.51
53	事業場への支援内容は、促進員が自由に判断できる	3.47 (0.18)	3.42 (0.15)	0.04
54	メンタルヘルス対策に必要な雛形や様式等の具体例を示して分かりやすく説明する	4.57 (0.10)	4.21 (0.08)	6.43 *
55	勉強会や研修会に参加し、幅広く知識を深める	4.38 (0.10)	4.42 (0.09)	0.06
56	事業場内にメンタルヘルス対策の好事例を見つける	3.90 (0.13)	3.62 (0.12)	2.03
57	事業場内で行われているメンタルヘルス対策以外の既存の活動とメンタルヘルス対策の共通点を説明する	3.80 (0.15)	3.63 (0.13)	0.62
58	社内報やイントラネット等、事業場内の既存の媒体を利用して啓発を行う	3.20 (0.18)	2.86 (0.16)	1.52
59	周知活動を通じて業界や地域ごとのニーズを把握する	3.50 (0.16)	3.20 (0.14)	1.64
60	事業場の意欲や対策の進捗状況を一覧等にして整理し、効率的にフォローする	2.71 (0.17)	2.55 (0.14)	0.39
61	メンタルヘルス対策を展開する仕組みや体制、計画の整備を促す	4.32 (0.13)	3.67 (0.11)	12.36 ***
62	事業場内でメンタルヘルス対策に関連する記録を残すよう促す	4.28 (0.15)	3.97 (0.13)	2.06
63	事業場の理解や意欲に応じて、メンタルヘルス対策の必要性や重要性を分かりやすく説明する	4.71 (0.10)	4.22 (0.08)	11.45 ***
64	複数回にわたる継続的な支援を行う	3.92 (0.15)	3.54 (0.13)	2.83 †
65	継続的に対応できる事業場外資源を紹介する	3.61 (0.17)	3.36 (0.15)	1.02
66	ストレス調査をセルフケアの促進や対策の効果評価に活用する	3.54 (0.17)	3.38 (0.15)	0.40

表2-16: 支援における効果的手法に関する自由記述記入の有無による差異(続き)

No	Item	効果的手法(自由記述)		F
		yes	no	
		M (SE)	M (SE)	
67	支援による事業場の変化を観察する	3.17 (0.17)	2.82 (0.14)	2.00
68	支援に要する準備や移動の手間等が苦にならない	3.67 (0.19)	3.29 (0.16)	2.00
69	実際の職場を巡視・見学する	2.87 (0.17)	2.73 (0.15)	0.34
F1	事業場への配慮	4.52 (0.07)	4.21 (0.06)	8.89 **
F2	センター内の連携	3.18 (0.12)	2.93 (0.11)	1.90
F3	モチベーション	4.04 (0.09)	3.78 (0.08)	3.41 †
F4	地域資源の活用	2.89 (0.13)	2.89 (0.11)	0.00
F5	アセスメント	3.01 (0.12)	2.89 (0.10)	0.49

† $p < .10$, * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

Ⅲ. 研究成果及び本研究プロジェクトに関連する主な刊行物に関する一覧表（過去3年度分）

○は、本年度の調査研究に関連する刊行物であって、本報告書に添付するもの

1. 分担研究者

三柴 丈典

○三柴丈典：安全配慮義務の意義・適用範囲、労働法の争点（第4版）：頁未定（3頁分）、2014

○三柴丈典：産業精神保健法学の狙い、学術の動向,19(1):70-75,2014

○鎌田耕一,三柴丈典：シンポジウムの趣旨と総括,日本労働法学会誌,122:15-22,2013

○三柴丈典：諸外国のメンタルヘルスと法,日本労働法学会誌,122:42-50,2013

○三柴丈典：職場におけるハラスメントと法,リスクマネジメントとしてのメンタルヘルス対策,115-138,2013

○三柴丈典：日本ヒューレット・パッカード事件－精神的不調をうかがわせる労働者への諭旨退職処分を違法とした例、法律時報、1063号:126-130、2013

三柴丈典：産業保健に関する裁判事例、産業保健マニュアル（改訂6版）、株式会社南山堂、81-88、2013

三柴丈典：離職者はどこへ行く？～行き場のない人達の再生は誰がする？～、産業精神保健、第20巻増刊号:46-49、2012

三柴丈典：東芝（うつ病・解雇）事件、判例時報 2160:190-202、2012

三柴丈典：産業医の敗訴事件について～財団法人大阪市K協会事件大阪地判平成23年10月25日判例集未掲載～産業医学ジャーナル 35(1):81-88、2012

三柴丈典：産業医が法廷に立つ日、労働調査会、2011

三柴丈典：裁判所は産業ストレスをどう考えたか、労働調査会、2011

三柴丈典：安衛法改正の展望～メンタルヘルス対策検討会報告を受けて～、労働調査会、2011

三柴丈典：産業医に関する裁判例と産業精神保健、職場のメンタルヘルスケア、南山堂、21-38、2011

三柴丈典：産業精神保健のために法ができること・なすべきこと～産業精神保健法の構想～、産業ストレス研究 18(4):309-317、2011.

三柴丈典：休職・復職判定における課題について、産業保健 21 66:4-6、2011

三柴丈典：産業医に関する裁判例、産業医学ジャーナル 34(5):4-8、2011

林 弘子

○林弘子：廃案になった改正労安法から見えてきたメンタルヘルスケアの問題点、労働法律旬報 1799:4-5、2013

水島 郁子

水島郁子：使用者の健康配慮義務と労働者のメンタルヘルス情報、日本労働法学会誌 122号：23-31、2013

水島郁子：第2章ドイツ、加藤智章・西田和弘編『世界の医療保障』、法律文化社、23-42、2013

水島郁子：被災労働者の管理監督者性と労災保険の給付基礎日額、賃金と社会保障 1595号：37-44、2013

I. Mizushima, Workplace Harassment, Mental Health, and the Law, 2013, Japan Labor Review 10-3, 40-55

水島郁子：職場におけるハラスメント・メンタルヘルスと法、日本労働研究雑誌 627号:34-43、2012

水島郁子：労働条件の整備と社会保障、日本社会保障法学会編『新講座社会保障法第3巻 ナショナルミニマムの再構築』、法律文化社、219-236、2012

水島郁子：傷病を理由とする労働生活の中断と社会保障法、社会保障法 27号:119-132、2012

I. Mizushima, Der Schutz des erkrankten Arbeitnehmers in Österreich - ein Vergleich mit der japanischen Rechtslage, 2011, Osaka University Law Review, 58, 27-45

水島郁子：メンタルヘルス対策と企業の責任、季刊労働法 233:77-89、2011

井村真己

○井村真己：デンマークにおけるメンタルヘルス対策に関する法制度の研究－労働環境法と疾病手当法を中心として、沖縄法政研究 15:1-41、2013

井村真己：Thompson v. North American Stainless, LP－使用者が EEOC へ性差別救済の申立を行った 被用者の婚約者である同僚被用者を解雇した場合、解雇された被用者は 1964 年公民権法第 7 編 704 条の反報復規定の適用を受け、同法 706 条に基づく「権利を侵害された個人」としてスタンディングを有するとされた事例、アメリカ法 2012-2:570-574、2012

井村真己：アメリカ公正労働基準法 (FLSA) の適用除外規定をめぐる最近の議論について、労働法律旬報 1738:34-37、2011

井村真己：Kasten v. Saint-Gobain Performance Plastics Corp.：アメリカ公正労働基準法における報復禁止規定の射程範囲について、沖縄法学 40:71-87、2011

笠木 映里

KASAGI Eri, La prise en charge de la maladie mentale comme maladie professionnelle par analogie avec la maladie physique au Japon : un cadre de réflexion sur la maladie professionnelle au regard du droit français (身体的疾患とのアナロジーによる精神障害・疾患の職業疾病としての評価：フランス法との比較を通じた職業疾病に関する考察) (フランス Dalloz 社より 2014 年に刊行予定の論文集に収載予定)

○笠木映里：労働者の精神的健康の保護—安全衛生問題の射程の拡大と従業員代表の役割に関する一考察、菅野和夫先生古稀記念論文集 355-373、2013

○笠木映里：労災補償と健康保険と「過労死・過労自殺」、濱口桂一郎編福祉+α福祉と労働・雇用 117-132、2013

長谷川 珠子

○長谷川珠子：障害者雇用促進法における「障害者差別」と「合理的配慮」、季刊労働法 243:25-37、2013

○長谷川珠子：障害者雇用促進法の改正、法学教室 398:52-59、2013

○長谷川珠子：身体障害を有する従業員に対する勤務配慮打切りと障害者差別—阪神バス(勤務配慮)事件一、1457:122-125、2013

本庄淳志

該当なし

白波瀬 丈一郎

○白波瀬丈一郎：産業精神保健活動に、集団力動理論を具現化する取り組み—活動現場が「心理学的になる」ことを目指して—、集団精神療法 29(1):38-44、2013

○白波瀬丈一郎ほか：精神的健康の向上に加え社会的負担の軽減も目指した職場復帰支援の取り組み—KEAP (Keio Employee Assistance Program) プロジェクト—、臨床精神医学 42(10):1273-1280、2013

白波瀬丈一郎：境界領域としての働く場、精神科治療学 27(4):437-442、2012