

（度数分布）

- 歪度
分布の形状（特に、正規性：左右の対称性）を示す指標。値が0に近いほど、分布の形状が左右対称であり、正規分布に近いと判断される。0を基準に値が大きい（正の値）ほど、分布の形状が正の方向に偏っている（高得点域の裾野が長い）、すなわち、高得点域の回答が幅広く得られていると解釈する。同様に、値が小さいほど（負の値）、分布の形状が正の方向に偏っている（低得点域の裾野が長い）、すなわち、低得点域の回答が幅広く得られていると解釈する。
- 尖度
分布の形状（正規性：左右の対称性）を示す指標。値が0に近いほど、正規分布に近い形状と判断される。0を基準に値が大きい（正の値）ほど、分布の形状が尖っている、すなわち、特定の回答に集中し、回答が偏っていると解釈する。同様に、値が小さいほど（負の値）、分布の形状が扁平である、すなわち、全ての選択肢に偏りなく回答が得られていると解釈する。
- 最頻値
回答が得られた対象者の内、最も多くの対象者が回答した選択肢の値。

（項目反応理論）

- 項目母数
項目反応理論に基づく分析により推定される一連の指標であり、困難度と識別力に大別される。困難度 (b_i) とは、各項目の難しさ、すなわち、当該項目（尺度）を肯定または正答するために求められる特性（当該尺度で測定される構成概念）の水準を示す指標である。識別力 (a) とは、特性の水準の識別、すなわち、特性の水準の高い回答者と低い回答者を識別できる程度を示す指標である。
- 項目情報曲線
当該尺度で測定される特性の水準ごとに、各項目の項目母数から定義される情報量を示したグラフ。情報量が高いほど、該当する特性の水準を測定する精度が高いと解釈する。
- テスト情報曲線
各項目の項目情報曲線を積算し、当該尺度全体の測定精度を判断するグラフ。

（因子分析）

- 固有値

得られたデータの変動を各因子によって説明できる程度を表す指標。値が大きいほど、当該因子が、データ、すなわち、対象者の特徴を説明できていると解釈する。

- 因子負荷量
ある特定の構成概念（因子）の特徴・影響が、尺度を構成する各項目にどの程度、反映されているかを示す指標。値が大きいほど、因子と各項目との関連が強いと解釈される。
- 単純構造
尺度を構成する項目の因子負荷量が、ある特定の一因子のみに高値を示している状態。複数の因子からの因子負荷量が同程度に高値を示す項目は、異なる因子の特徴が同時に反映され、当該項目はどのような概念の特徴を表しているか明確に弁別できないため、特定の因子の測定には適していない項目と判断される。
- Chronbach's α 係数
測定の一貫性を表す指標（内的整合性）。同一の構成概念を測定する項目群は、項目間の関連が強くなり（尺度を構成する項目群の回答傾向が一貫する）、異なる構成概念を測定する項目が混在する場合は、項目間の関連が弱くなる（尺度を構成する項目群の回答傾向が一貫しない）。値が 1 に近いほど、項目群の回答傾向が一貫し、同一の構成概念を測定する項目群として整合性が保たれていると解釈する。

（項目収集）

- 理論的飽和
特定の概念の特徴が網羅できている状態。面接、質問紙等により同一の概念の特徴の収集を繰り返しても、既に収集された内容と類似した回答が得られ、新たな内容が得られない状態。

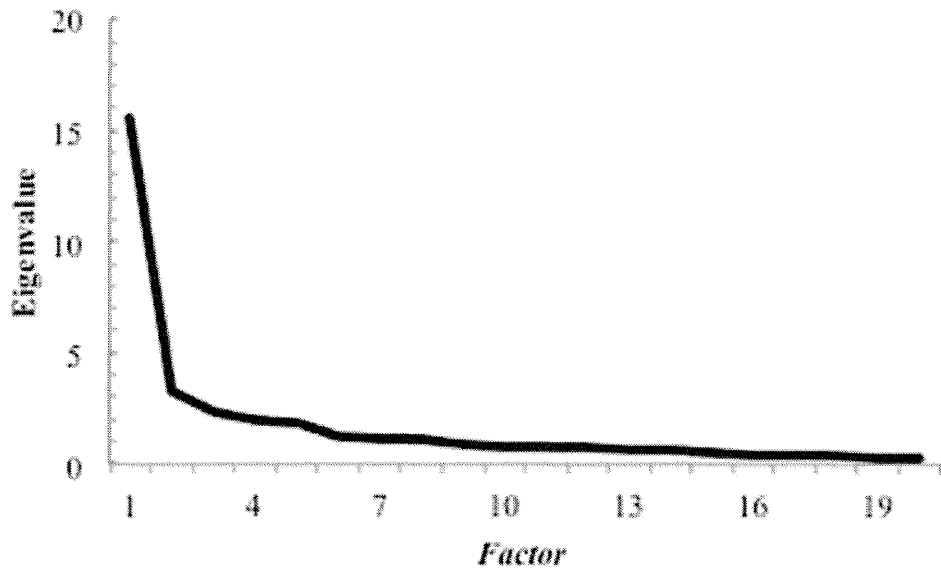


図 2-1 : 探索的因子分析における固有値の減衰状況

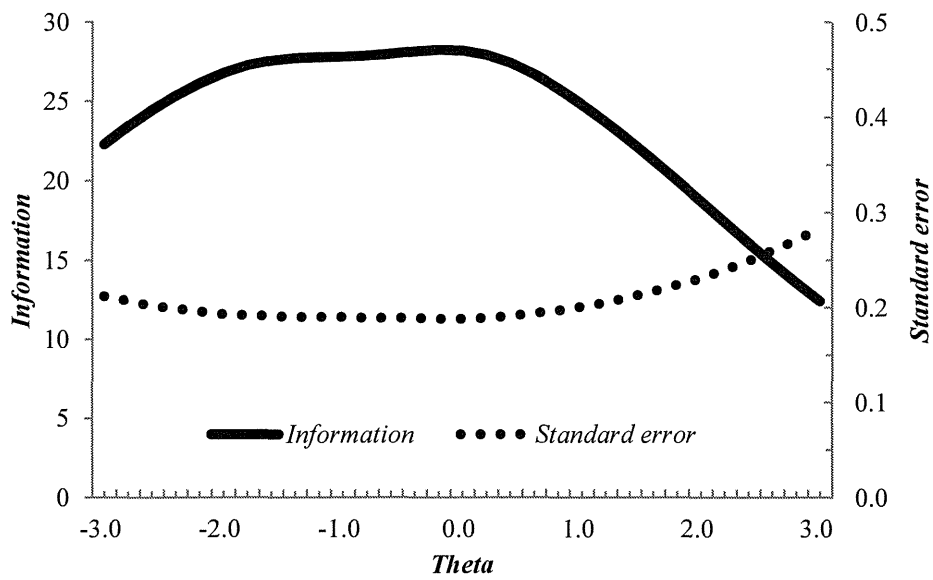


図 2-2 : アウトリーチコンピテンス全 69 項目のテスト情報曲線

表1-1:面接対象者の属性

	<i>N</i> (%)
<i>Sex</i>	
<i>Male</i>	4 (28.6)
<i>Female</i>	10 (71.4)
<i>Age</i>	
30's yrs	9 (5.2)
40's yrs	46 (26.4)
50's yrs	52 (29.9)
60's yrs	67 (38.5)
<i>Affiliation</i>	
石川	4 (28.6)
京都	6 (42.9)
福岡	4 (28.6)
労働衛生コンサルタント	
<i>Yes</i>	1 (7.1)
保健師・看護師	
<i>Yes</i>	2 (14.3)
衛生管理者	
<i>Yes</i>	3 (21.4)
臨床心理士	
<i>Yes</i>	9 (64.3)
産業カウンセラー	
<i>Yes</i>	9 (64.3)
社会保険労務士	
<i>Yes</i>	7 (50.0)

表1-2:面接により得られた大分類項目

<i>No</i>	<i>Item</i>
1	事業場内のキーパーソンを見つける
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	事業場の担当者に別の担当者を育てるよう促す
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
5	事業場の担当者の立場や気持ちに配慮する
6	事業場の組織図を支援活動の参考にする
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
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
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
10	事業場の意思や決定を尊重する
11	事業場の担当者だけでなく、事業主にも面会を求める
12	事業場内の複数の方からニーズを聴く
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
14	事業場の衛生委員会に出席する
15	事業場の産業医や保健師等と面会する
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
17	相談窓口の整備を促す
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
19	事業場のニーズに応じた教育研修の講師を紹介する
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
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
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
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
24	教育研修等では要点を絞って簡潔に説明する
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
26	センターの所長や相談員に相談する
27	センターの相談員と密に連携する
28	他地域のセンターの促進員の活動を参考にする
29	他の促進員と活動の好事例や支援ツールを共有する
30	他の促進員と自主的な勉強会等を行う
31	他の促進員と協力して支援ツールを開発する
32	既存の支援ツールを分かりやすくつくり直す
33	他の促進員と密に連携する
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
35	事業場の理解や意欲に応じて、分かりやすく説明する
36	周辺の医療機関や主治医と連携する
37	個人的な人脈を活かす
38	地域性を考慮して対応する

表1-2:面接により得られた大分類項目(続き)

No	Item
39	事業場の経営状況や事情等の背景を把握し、配慮する
40	事業場に無理のない対策を検討し、提案する
41	事業場のニーズに応じて、柔軟に対応する
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
43	公的機関の支援者として中立の立場を守る
44	事業場内でメンタルヘルス対策の方針を策定させる
45	労働局や労働基準監督署と情報交換を行う
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
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
48	地域産業保健センターと密に連携する
49	事業場外資源の種類と機能を分かりやすく説明する
50	地域のリワークプログラムと密に連携する
51	支援活動を楽しめる
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
53	事業場への支援内容は、促進員が自由に判断できる
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
55	勉強会や研修会に参加し、幅広く知識を深める
56	事業場内にメンタルヘルス対策の好事例を見つける
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
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
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
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
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
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
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
64	複数回にわたる継続的な支援を行う
65	継続的に対応できる事業場外資源を紹介する
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
67	支援による事業場の変化を観察する
68	支援に要する準備や移動の時間等が苦にならない
69	実際の職場を巡視・見学する

表2-1:質問紙調査の回答者属性

	N (%)
<i>Sex</i>	
Male	69 (39.7)
Female	105 (60.3)
<i>Age</i>	
30's yrs	9 (5.2)
40's yrs	46 (26.4)
50's yrs	52 (29.9)
60's yrs	67 (38.5)
<i>Regions</i>	
関東	52 (29.5)
近畿	27 (15.3)
九州・沖縄	29 (16.5)
中国・四国	17 (9.7)
東海	18 (10.2)
東北	16 (9.1)
北海道	2 (1.1)
北陸	15 (8.5)
<i>Frequency of activities</i>	
月1回以下	7 (4.0)
月2～3回	72 (41.1)
週1～2回	55 (31.4)
週3回以上	18 (10.3)
不定期	23 (13.1)
<i>Qualification</i>	
労働衛生コンサルタント	6 (3.5)
保健師・看護師	19 (11.0)
衛生管理者	40 (23.1)
臨床心理士	9 (5.2)
産業カウンセラー	115 (66.5)
社会保険労務士	65 (37.6)
精神保健福祉士	5 (2.9)

表2-2:アウトリーチコンピテンスの得点分布

No	Item	M	(SD)	Skewness	Kurtosis	Mode	Frequency distribution				
							1	2	3	4	5
							N (%)	N (%)	N (%)	N (%)	N (%)
1	事業場内のキーパーソンを見つける	4.05	(0.97)	-0.91	0.43	5	3 (1.7)	9 (5.2)	32 (18.4)	62 (35.6)	68 (39.1)
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	(1.01)	-0.75	-0.22	5	2 (1.1)	15 (8.6)	33 (18.9)	59 (33.7)	66 (37.7)
3	事業場の担当者に別の担当者を育てるよう促す	3.15	(1.09)	-0.18	-0.71	4	12 (7.0)	38 (22.2)	50 (29.2)	55 (32.2)	16 (9.4)
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	3.94	(0.98)	-0.77	-0.04	4	2 (1.1)	16 (9.2)	29 (16.7)	70 (40.2)	57 (32.8)
5	事業場の担当者の立場や気持ちに配慮する	4.67	(0.66)	-2.61	8.41	5	1 (0.6)	3 (1.7)	4 (2.3)	37 (21.0)	131 (74.4)
6	事業場の組織図を支援活動の参考にする	3.78	(1.06)	-0.63	-0.37	4	4 (2.3)	21 (12.1)	34 (19.5)	65 (37.4)	50 (28.7)
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	4.17	(0.95)	-1.02	0.47	5	2 (1.1)	9 (5.1)	28 (16.0)	55 (31.4)	81 (46.3)
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	3.97	(1.02)	-0.78	-0.06	5	3 (1.7)	14 (8.0)	34 (19.3)	60 (34.1)	65 (36.9)
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	3.64	(1.23)	-0.53	-0.81	5	10 (5.7)	27 (15.3)	35 (19.9)	48 (27.3)	56 (31.8)
10	事業場の意思や決定を尊重する	4.63	(0.55)	-1.36	2.09	5	0 (0.0)	1 (0.6)	3 (1.7)	56 (32.0)	115 (65.7)
11	事業場の担当者だけでなく、事業主にも面会を求める	2.84	(1.12)	-0.08	-0.74	3	26 (14.9)	37 (21.1)	61 (34.9)	41 (23.4)	10 (5.7)
12	事業場内の複数の方からニーズを聴く	2.91	(1.10)	0.03	-0.78	3	18 (10.2)	49 (27.8)	52 (29.5)	45 (25.6)	12 (6.8)
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	4.47	(0.68)	-1.24	1.52	5	0 (0.0)	3 (1.7)	10 (5.7)	64 (36.6)	98 (56.0)

表2-2:アウトリーチコンピテンスの得点分布(続き)

No	Item	M	(SD)	Skewness	Kurtosis	Mode	Frequency distribution				
							1	2	3	4	5
							N (%)	N (%)	N (%)	N (%)	N (%)
14	事業場の衛生委員会に出席する	2.25	(1.17)	0.39	-1.11	1	65 (37.1)	36 (20.6)	42 (24.0)	29 (16.6)	3 (1.7)
15	事業場の産業医や保健師等と面会する	2.39	(1.09)	0.31	-0.81	2	44 (25.1)	53 (30.3)	47 (26.9)	27 (15.4)	4 (2.3)
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	4.51	(0.75)	-1.58	2.09	5	0 (0.0)	5 (2.9)	12 (6.9)	46 (26.3)	112 (64.0)
17	相談窓口の整備を促す	4.22	(0.85)	-0.94	0.55	5	1 (0.6)	5 (2.9)	27 (15.4)	64 (36.6)	78 (44.6)
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	4.20	(0.95)	-1.18	1.11	5	3 (1.7)	7 (4.0)	25 (14.4)	57 (32.8)	82 (47.1)
19	事業場のニーズに応じた教育研修の講師を紹介する	2.94	(1.24)	-0.12	-1.01	4	30 (17.1)	33 (18.9)	47 (26.9)	48 (27.4)	17 (9.7)
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	(1.38)	-0.14	-1.18	3	33 (18.8)	27 (15.3)	42 (23.9)	41 (23.3)	33 (18.8)
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	2.84	(1.16)	0.05	-0.59	3	28 (16.1)	32 (18.4)	70 (40.2)	28 (16.1)	16 (9.2)
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	3.24	(1.21)	-0.25	-0.81	3	18 (10.3)	29 (16.7)	50 (28.7)	48 (27.6)	29 (16.7)
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	3.43	(1.07)	-0.58	-0.23	4	11 (6.4)	22 (12.7)	45 (26.0)	72 (41.6)	23 (13.3)
24	教育研修等では要点を絞って簡潔に説明する	4.11	(0.85)	-0.88	0.89	4	2 (1.1)	4 (2.3)	31 (17.7)	74 (42.3)	64 (36.6)
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	3.74	(1.00)	-0.67	0.26	4	6 (3.4)	11 (6.3)	47 (26.9)	70 (40.0)	41 (23.4)
26	センターの所長や相談員に相談する	3.37	(1.15)	-0.38	-0.78	4	11 (6.4)	34 (19.8)	35 (20.3)	65 (37.8)	27 (15.7)

表2-2:アウトリーチコンピテンスの得点分布(続き)

No	Item	M	(SD)	Skewness	Kurtosis	Mode	Frequency distribution				
							1	2	3	4	5
							N (%)	N (%)	N (%)	N (%)	N (%)
27	センターの相談員と密に連携する	3.13	(1.26)	-0.14	-1.08	4	20 (11.6)	41 (23.7)	35 (20.2)	51 (29.5)	26 (15.0)
28	他地域のセンターの促進員の活動を参考にす	3.08	(1.13)	-0.43	-0.78	4	21 (12.3)	30 (17.5)	44 (25.7)	66 (38.6)	10 (5.8)
29	他の促進員と活動の好事例や支援ツールを共有する	3.48	(1.08)	-0.69	0.03	4	13 (7.4)	15 (8.6)	48 (27.4)	73 (41.7)	26 (14.9)
30	他の促進員と自主的な勉強会等を行う	2.64	(1.27)	0.16	-1.13	1	44 (25.3)	38 (21.8)	41 (23.6)	39 (22.4)	12 (6.9)
31	他の促進員と協力して支援ツールを開発する	2.46	(1.29)	0.50	-0.85	1	51 (29.5)	47 (27.2)	35 (20.2)	25 (14.5)	15 (8.7)
32	既存の支援ツールを分かりやすくつくり直す	3.84	(1.09)	-0.90	0.26	4	8 (4.7)	13 (7.6)	31 (18.1)	66 (38.6)	53 (31.0)
33	他の促進員と密に連携する	3.18	(1.22)	-0.10	-0.96	3	16 (9.2)	39 (22.4)	46 (26.4)	44 (25.3)	29 (16.7)
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	3.08	(1.07)	-0.16	-0.36	3	16 (9.2)	28 (16.2)	71 (41.0)	42 (24.3)	16 (9.2)
35	事業場の理解や意欲に応じて、分かりやすく説明する	4.51	(0.70)	-1.70	4.02	5	1 (0.6)	2 (1.1)	9 (5.1)	58 (33.0)	106 (60.2)
36	周辺の医療機関や主治医と連携する	2.41	(1.22)	0.42	-0.79	1	55 (31.3)	38 (21.6)	50 (28.4)	22 (12.5)	11 (6.3)
37	個人的な人脈を活かす	3.13	(1.23)	-0.24	-0.86	3	23 (13.2)	28 (16.1)	50 (28.7)	49 (28.2)	24 (13.8)
38	地域性を考慮して対応する	3.84	(1.05)	-0.78	0.12	4	6 (3.4)	13 (7.4)	38 (21.6)	65 (36.9)	54 (30.7)
39	事業場の経営状況や事情等の背景を把握し、配慮する	4.01	(0.97)	-0.81	-0.10	4	1 (0.6)	17 (9.7)	25 (14.2)	70 (39.8)	63 (35.8)

表2-2:アウトリーチコンピテンスの得点分布(続き)

No	Item	M	(SD)	Skewness	Kurtosis	Mode	Frequency distribution				
							1	2	3	4	5
							N (%)	N (%)	N (%)	N (%)	N (%)
40	事業場に無理のない対策を検討し、提案する	4.49	(0.70)	-1.65	3.85	5	1 (0.6)	2 (1.1)	9 (5.2)	60 (34.5)	102 (58.6)
41	事業場のニーズに応じて、柔軟に対応する	4.59	(0.58)	-1.27	1.60	5	0 (0.0)	1 (0.6)	5 (2.9)	58 (33.3)	110 (63.2)
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	4.20	(0.91)	-1.10	1.12	5	3 (1.7)	3 (1.7)	31 (17.8)	56 (32.2)	81 (46.6)
43	公的機関の支援者として中立の立場を守る	4.32	(0.82)	-0.98	0.10	5	0 (0.0)	5 (2.9)	24 (14.0)	53 (31.0)	89 (52.0)
44	事業場内でメンタルヘルス対策の方針を策定させる	3.85	(0.83)	-0.37	-0.08	4	1 (0.6)	7 (4.0)	49 (28.0)	79 (45.1)	39 (22.3)
45	労働局や労働基準監督署と情報交換を行う	2.80	(1.29)	-0.01	-1.16	4	39 (22.5)	32 (18.5)	42 (24.3)	45 (26.0)	15 (8.7)
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	3.13	(1.27)	-0.31	-1.00	4	26 (15.0)	29 (16.8)	37 (21.4)	59 (34.1)	22 (12.7)
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	2.77	(1.30)	0.02	-1.20	4	40 (23.1)	34 (19.7)	39 (22.5)	45 (26.0)	15 (8.7)
48	地域産業保健センターと密に連携する	2.50	(1.33)	0.43	-1.01	1	54 (30.7)	42 (23.9)	35 (19.9)	28 (15.9)	17 (9.7)
49	事業場外資源の種類と機能を分かりやすく説明する	3.93	(0.94)	-0.81	0.28	4	2 (1.1)	15 (8.6)	27 (15.4)	81 (46.3)	50 (28.6)
50	地域のリワークプログラムと密に連携する	2.74	(1.27)	0.14	-1.03	3	37 (21.4)	39 (22.5)	45 (26.0)	36 (20.8)	16 (9.2)
51	支援活動を楽しめる	4.10	(0.91)	-1.00	1.05	4	3 (1.7)	5 (2.9)	30 (17.3)	69 (39.9)	66 (38.2)
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	3.72	(1.10)	-0.63	-0.18	4	8 (4.5)	14 (8.0)	47 (26.7)	57 (32.4)	50 (28.4)

表2-2:アウトリーチコンピテンスの得点分布(続き)

No	Item	M	(SD)	Skewness	Kurtosis	Mode	Frequency distribution				
							1	2	3	4	5
							N (%)	N (%)	N (%)	N (%)	N (%)
53	事業場への支援内容は、促進員が自由に判断できる	3.52	(1.24)	-0.54	-0.66	4	15 (8.6)	22 (12.6)	39 (22.3)	55 (31.4)	44 (25.1)
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	4.43	(0.68)	-1.12	1.31	5	0 (0.0)	3 (1.7)	10 (5.7)	70 (40.2)	91 (52.3)
55	勉強会や研修会に参加し、幅広く知識を深める	4.42	(0.72)	-1.02	0.35	5	0 (0.0)	2 (1.1)	18 (10.3)	59 (33.7)	96 (54.9)
56	事業場内にメンタルヘルス対策の好事例を見つける	3.78	(0.93)	-0.44	-0.40	4	1 (0.6)	16 (9.2)	43 (24.9)	73 (42.2)	40 (23.1)
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	3.79	(1.05)	-0.58	-0.36	4	4 (2.3)	17 (9.9)	41 (24.0)	58 (33.9)	51 (29.8)
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	3.01	(1.27)	-0.02	-0.97	3	26 (15.0)	34 (19.7)	51 (29.5)	36 (20.8)	26 (15.0)
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	3.35	(1.13)	-0.31	-0.64	4	11 (6.3)	29 (16.7)	50 (28.7)	56 (32.2)	28 (16.1)
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	2.62	(1.14)	0.28	-0.71	2	31 (17.9)	53 (30.6)	49 (28.3)	30 (17.3)	10 (5.8)
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	4.03	(0.92)	-0.87	0.47	4	2 (1.1)	10 (5.7)	29 (16.6)	73 (41.7)	61 (34.9)
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	4.15	(1.03)	-1.20	0.79	5	4 (2.3)	12 (6.9)	21 (12.1)	53 (30.6)	83 (48.0)
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	4.50	(0.71)	-1.75	4.27	5	1 (0.6)	3 (1.7)	7 (4.0)	61 (34.7)	104 (59.1)
64	複数回にわたる継続的な支援を行う	3.75	(1.07)	-0.69	-0.24	4	5 (2.8)	22 (12.5)	31 (17.6)	72 (40.9)	46 (26.1)
65	継続的に対応できる事業場外資源を紹介する	3.51	(1.21)	-0.49	-0.67	4	13 (7.4)	24 (13.7)	41 (23.4)	55 (31.4)	42 (24.0)

表2-2:アウトリーチコンピテンスの得点分布(続き)

No	Item	M	(SD)	Skewness	Kurtosis	Mode	Frequency distribution				
							1	2	3	4	5
							N (%)	N (%)	N (%)	N (%)	N (%)
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	3.49	(1.17)	-0.46	-0.60	4	12 (6.9)	23 (13.3)	45 (26.0)	55 (31.8)	38 (22.0)
67	支援による事業場の変化を観察する	3.03	(1.17)	-0.24	-0.76	3	24 (13.6)	29 (16.5)	56 (31.8)	51 (29.0)	16 (9.1)
68	支援に要する準備や移動の時間等が苦にならない	3.47	(1.29)	-0.35	-1.01	5	14 (8.0)	30 (17.2)	40 (23.0)	40 (23.0)	50 (28.7)
69	実際の職場を巡視・見学する	2.80	(1.19)	-0.05	-1.04	4	32 (18.2)	40 (22.7)	46 (26.1)	48 (27.3)	10 (5.7)

表2-3:アウトリーチコンピテンスの測定精度

No	Item	a (SE)	b ₁ [*] (SE)	b ₂ [*] (SE)	b ₃ [*] (SE)	b ₄ [*] (SE)	IIC
1	事業場内のキーパーソンを見つける	0.90 (0.25)	-4.51 (1.62)	-2.83 (0.94)	-1.01 (0.44)	0.92 (0.29)	
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	1.02 (0.28)	-4.43 (1.55)	-2.14 (0.69)	-0.71 (0.35)	0.93 (0.26)	
3	事業場の担当者に別の担当者を育てるよう促す	0.65 (0.22)	-3.85 (1.55)	-1.12 (0.63)	0.92 (0.36)	4.07 (1.18)	
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	1.05 (0.22)	-4.32 (1.32)	-2.04 (0.53)	-0.76 (0.34)	1.18 (0.27)	
5	事業場の担当者の立場や気持ちに配慮する	1.07 (0.35)	-4.91 (2.12)	-3.59 (1.28)	-2.88 (1.01)	-0.80 (0.37)	
6	事業場の組織図を支援活動の参考にする	0.98 (0.25)	-3.85 (1.20)	-1.68 (0.53)	-0.39 (0.29)	1.46 (0.33)	
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	1.05 (0.28)	-4.37 (1.63)	-2.60 (0.84)	-1.02 (0.40)	0.56 (0.22)	
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	1.58 (0.33)	-2.83 (0.68)	-1.47 (0.35)	-0.38 (0.20)	0.85 (0.17)	
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	1.02 (0.21)	-2.74 (0.72)	-1.16 (0.38)	-0.08 (0.25)	1.23 (0.29)	
10	事業場の意思や決定を尊重する	0.75 (0.25)	-9.33	-6.55	-4.80 (5.12)	-0.56 (0.55)	
11	事業場の担当者だけでなく、事業主にも面会を求める	0.65 (0.22)	-2.51 (0.99)	-0.55 (0.47)	1.88 (0.55)	4.95 (1.54)	
12	事業場内の複数の方からニーズを聴く	1.16 (0.25)	-1.85 (0.50)	-0.14 (0.23)	1.15 (0.25)	3.06 (0.61)	
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	1.25 (0.31)	-6.70	-3.34 (2.72)	-2.01 (0.83)	0.14 (0.21)	
14	事業場の衛生委員会に出席する	0.90 (0.22)	-0.33 (0.30)	0.73 (0.26)	2.22 (0.43)	5.26 (1.33)	

表2-3:アウトリーチコンピテンスの測定精度(続き)

No	Item	a (SE)	b ₁ [*] (SE)	b ₂ [*] (SE)	b ₃ [*] (SE)	b ₄ [*] (SE)	IIC
15	事業場の産業医や保健師等と面会する	0.88 (0.23)	-1.05 (0.42)	0.66 (0.28)	2.36 (0.55)	5.05 (1.30)	
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	0.77 (0.29)	-8.88	-4.48 (3.87)	-2.77 (1.79)	-0.46 (0.53)	
17	相談窓口の整備を促す	0.73 (0.26)	-7.00 (3.37)	-4.50 (1.83)	-1.83 (0.82)	0.69 (0.33)	
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	1.59 (0.33)	-2.84 (0.76)	-1.95 (0.49)	-0.82 (0.26)	0.47 (0.17)	
19	事業場のニーズに応じた教育研修の講師を紹介する	1.11 (0.25)	-1.28 (0.40)	-0.20 (0.24)	0.96 (0.23)	2.73 (0.52)	
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	0.97 (0.25)	-1.43 (0.51)	-0.48 (0.33)	0.70 (0.24)	2.07 (0.42)	
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おう	0.99 (0.26)	-1.55 (0.51)	-0.37 (0.29)	1.66 (0.35)	3.03 (0.71)	
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	1.19 (0.25)	-1.83 (0.46)	-0.66 (0.29)	0.64 (0.20)	2.03 (0.34)	
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	1.31 (0.26)	-2.12 (0.51)	-0.98 (0.30)	0.22 (0.18)	2.18 (0.38)	
24	教育研修等では要点を絞って簡潔に説明する	0.94 (0.23)	-4.84 (1.58)	-3.57 (1.05)	-1.20 (0.46)	1.05 (0.29)	
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	1.69 (0.28)	-2.23 (0.50)	-1.40 (0.31)	-0.07 (0.16)	1.36 (0.21)	
26	センターの所長や相談員に相談する	1.01 (0.25)	-2.64 (0.79)	-0.80 (0.35)	0.24 (0.23)	2.32 (0.48)	
27	センターの相談員と密に連携する	1.11 (0.25)	-1.78 (0.52)	-0.30 (0.25)	0.59 (0.22)	2.23 (0.41)	
28	他地域のセンターの促進員の活動を参考にする	0.56 (0.21)	-3.38 (1.54)	-1.28 (0.77)	0.77 (0.42)	5.56 (1.89)	

表2-3:アウトリーチコンピテンスの測定精度(続き)

No	Item	a (SE)	b ₁ [*] (SE)	b ₂ [*] (SE)	b ₃ [*] (SE)	b ₄ [*] (SE)	IIC
29	他の促進員と活動の好事例や支援ツールを共有する	0.97 (0.24)	-2.62 (0.84)	-1.66 (0.57)	-0.01 (0.26)	2.42 (0.46)	
30	他の促進員と自主的な勉強会等を行う	1.15 (0.26)	-0.74 (0.30)	0.27 (0.20)	1.31 (0.27)	3.05 (0.59)	
31	他の促進員と協力して支援ツールを開発する	1.15 (0.25)	-0.56 (0.28)	0.64 (0.22)	1.64 (0.31)	2.81 (0.54)	
32	既存の支援ツールを分かりやすくつくり直す	1.03 (0.29)	-2.96 (0.97)	-1.86 (0.63)	-0.61 (0.33)	1.27 (0.31)	
33	他の促進員と密に連携する	1.05 (0.25)	-2.11 (0.59)	-0.48 (0.28)	0.74 (0.23)	2.17 (0.54)	
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	0.95 (0.23)	-2.35 (0.77)	-0.95 (0.41)	1.16 (0.30)	3.08 (0.66)	
35	事業場の理解や意欲に応じて、分かりやすく説明する	1.78 (0.38)	-3.37 (0.94)	-2.64 (0.66)	-1.59 (0.36)	0.05 (0.14)	
36	周辺の医療機関や主治医と連携する	1.02 (0.22)	-0.53 (0.28)	0.51 (0.24)	2.06 (0.40)	3.44 (0.70)	
37	個人的な人脈を活かす	0.79 (0.23)	-2.24 (0.79)	-0.86 (0.45)	0.84 (0.31)	2.93 (0.74)	
38	地域性を考慮して対応する	1.09 (0.26)	-3.13 (0.89)	-1.86 (0.55)	-0.41 (0.27)	1.27 (0.30)	
39	事業場の経営状況や事情等の背景を把握し、配慮する	1.35 (0.29)	-4.05 (1.35)	-1.62 (0.41)	-0.66 (0.26)	0.96 (0.22)	
40	事業場に無理のない対策を検討し、提案する	1.62 (0.39)	-3.51 (1.27)	-2.79 (0.73)	-1.73 (0.42)	0.08 (0.16)	
41	事業場のニーズに応じて、柔軟に対応する	1.82 (0.42)	-5.37	-3.18 (4.41)	-2.07 (0.77)	-0.05 (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	0.75 (0.23)	-5.26 (1.99)	-4.31 (1.57)	-1.53 (0.62)	0.59 (0.31)	

表2-3:アウトリーチコンピテンスの測定精度(続き)

No	Item	a (SE)	b ₁ [*] (SE)	b ₂ [*] (SE)	b ₃ [*] (SE)	b ₄ [*] (SE)	IIC
43	公的機関の支援者として中立の立場を守る	0.69 (0.24)	-9.05	-4.86 (4.38)	-2.09 (1.16)	0.23 (0.42)	
44	事業場内でメンタルヘルス対策の方針を策定させる	1.53 (0.27)	-3.75 (1.05)	-2.14 (0.48)	-0.21 (0.18)	1.48 (0.22)	
45	労働局や労働基準監督署と情報交換を行う	0.80 (0.23)	-1.33 (0.56)	-0.11 (0.32)	1.26 (0.35)	3.54 (0.93)	
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	1.28 (0.24)	-1.34 (0.35)	-0.41 (0.24)	0.49 (0.19)	2.25 (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	1.18 (0.24)	-0.90 (0.30)	0.07 (0.23)	1.05 (0.23)	2.76 (0.52)	
48	地域産業保健センターと密に連携する	0.67 (0.23)	-0.92 (0.53)	0.72 (0.36)	2.15 (0.66)	4.00 (1.28)	
49	事業場外資源の種類と機能を分かりやすく説明する	1.51 (0.30)	-3.25 (0.91)	-1.58 (0.38)	-0.59 (0.23)	1.21 (0.21)	
50	地域のリワークプログラムと密に連携する	1.06 (0.26)	-1.05 (0.38)	0.15 (0.23)	1.36 (0.29)	2.88 (0.61)	
51	支援活動を楽しめる	1.59 (0.35)	-2.76 (0.71)	-2.09 (0.49)	-0.73 (0.24)	0.82 (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	1.00 (0.26)	-3.02 (0.89)	-1.85 (0.55)	-0.17 (0.25)	1.43 (0.31)	
53	事業場への支援内容は、促進員が自由に判断できる	0.65 (0.24)	-3.43 (1.40)	-1.76 (0.81)	-0.06 (0.37)	2.18 (0.65)	
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	1.87 (0.37)	-5.29	-2.51 (1.10)	-1.48 (0.36)	0.32 (0.14)	
55	勉強会や研修会に参加し、幅広く知識を深める	1.19 (0.31)	-6.67	-3.81 (4.62)	-1.68 (0.65)	0.18 (0.22)	
56	事業場内にメンタルヘルス対策の好事例を見つける	1.48 (0.31)	-3.76 (1.15)	-1.56 (0.36)	-0.18 (0.19)	1.44 (0.25)	

表2-3:アウトリーチコンピテンスの測定精度(続き)

No	Item	a (SE)	b_1^* (SE)	b_2^* (SE)	b_3^* (SE)	b_4^* (SE)	IIC
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	1.01 (0.27)	-3.70 (1.23)	-1.90 (0.62)	-0.34 (0.29)	1.35 (0.33)	
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	1.21 (0.26)	-1.45 (0.42)	-0.39 (0.26)	0.89 (0.23)	2.09 (0.40)	
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	1.34 (0.29)	-2.14 (0.56)	-0.82 (0.30)	0.40 (0.18)	1.93 (0.35)	
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	0.94 (0.24)	-1.52 (0.55)	0.25 (0.26)	1.81 (0.38)	3.70 (0.86)	
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	1.31 (0.28)	-3.55 (1.01)	-2.03 (0.49)	-0.75 (0.26)	0.99 (0.22)	
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	1.18 (0.31)	-3.28 (0.96)	-1.89 (0.55)	-0.94 (0.33)	0.46 (0.21)	
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	1.91 (0.39)	-3.16 (0.92)	-2.36 (0.48)	-1.63 (0.34)	0.11 (0.14)	
64	複数回にわたる継続的な支援を行う	1.16 (0.26)	-3.13 (0.91)	-1.39 (0.42)	-0.38 (0.25)	1.45 (0.28)	
65	継続的に対応できる事業場外資源を紹介する	1.16 (0.27)	-2.20 (0.61)	-0.99 (0.35)	0.14 (0.20)	1.56 (0.31)	
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	1.33 (0.26)	-2.04 (0.49)	-0.96 (0.28)	0.21 (0.18)	1.57 (0.27)	
67	支援による事業場の変化を観察する	1.27 (0.24)	-1.40 (0.37)	-0.42 (0.23)	0.86 (0.19)	2.55 (0.48)	
68	支援に要する準備や移動の手間等が苦にならない	0.89 (0.25)	-2.68 (0.93)	-1.06 (0.46)	0.22 (0.26)	1.50 (0.37)	
69	実際の職場を巡視・見学する	0.95 (0.24)	-1.45 (0.48)	-0.09 (0.27)	1.24 (0.31)	3.72 (0.85)	

表2-4-1: 探索的因子分析結果(主因子法プロマックス回転; 因子数=5)

No	Item	Factor 1	Factor 2	Factor 3	Factor 4	Factor 5	Comunality
41	事業場のニーズに応じて、柔軟に	.730	.031	.110	.055	-.089	.611
40	事業場に無理のない対策を検討し	.694	.131	.042	-.147	-.043	.514
35	事業場の理解や意欲に応じて、分	.668	-.074	.210	.066	-.034	.582
38	地域性を考慮して対応する	.615	-.021	-.218	.239	-.034	.403
39	事業場の経営状況や事情等の背景	.586	.010	.068	-.017	.059	.403
63	事業場の理解や意欲に応じて、メン	.565	-.018	.354	-.069	-.016	.557
13	事業主や事業場の担当者のメンタ	.542	-.158	.155	-.036	.185	.426
5	事業場の担当者の立場や気持ちに	.527	.064	-.145	.000	.083	.284
43	公的機関の支援者として中立の立	.444	.013	-.264	-.006	.061	.187
30	他の促進員と自主的な勉強会等を	-.019	.758	.106	-.016	-.036	.600
29	他の促進員と活動の好事例や支援	.132	.725	-.083	-.008	-.122	.516
33	他の促進員と密に連携する	-.047	.670	.168	.085	-.092	.550
27	センターの相談員と密に連携する	-.053	.666	.125	.037	.077	.551
31	他の促進員と協力して支援ツール	-.053	.588	.089	.015	.073	.407
26	センターの所長や相談員に相談す	-.030	.583	-.013	-.003	.230	.446
28	他地域のセンターの促進員の活動	.113	.508	-.237	.150	.053	.360
51	支援活動を楽しめる	-.047	.047	.760	.126	.002	.646
52	事業場のメンタルヘルス対策への	-.124	.041	.670	.005	.075	.447
54	メンタルヘルス対策に必要な態	.258	.052	.560	-.006	-.038	.499
68	支援に要する準備や移動の手間等	-.041	-.115	.438	.206	.119	.279
55	勉強会や研修会に参加し、幅広く	.049	.103	.428	.259	-.180	.346
53	事業場への支援内容は、促進員が	-.014	.044	.420	-.136	.158	.220
47	地域の安全衛生に関連した勉強会	-.114	.034	.113	.820	-.004	.716
46	行政や業界団体等が主催する研修	-.009	.071	.160	.696	-.012	.614
48	地域産業保健センターと密に連携	-.101	.023	.052	.553	.058	.336
45	労働局や労働基準監督署と情報交	.148	.110	-.196	.530	.108	.407
50	地域のリワークプログラムと密に連	.085	.046	-.018	.485	.065	.306
9	メンタルヘルス以外の安全衛生活	.172	-.070	.172	.434	.057	.337
21	教育研修を行う際には、参加者に	.029	-.088	.020	.016	.670	.448
20	教育研修の内容を複数回に分けて	-.075	-.154	.168	.089	.623	.441
19	事業場のニーズに応じた教育研修	.017	.114	-.048	.163	.587	.479
22	教育研修の受講者アンケートや参	.088	.169	.239	-.248	.550	.498
11	事業場の担当者だけでなく、事業主	-.067	.213	-.090	.028	.494	.313
67	支援による事業場の変化を観察す	.094	-.010	.178	.053	.477	.373
12	事業場内の複数の方からニーズを	.151	.028	-.088	.166	.470	.347
Eigenvalue		7.975	2.675	1.816	1.568	1.416	

GFI: .760 AGFI: .722 RMSEA: .060

表2-4-2: 因子間相関と信頼性係数

Inter-Factor Correlation	Factor 1	Factor 2	Factor 3	Factor 4	Factor 5
Factor 1	1.000				
Factor 2	.269	1.000			
Factor 3	.386	.302	1.000		
Factor 4	.239	.431	.269	1.000	
Factor 5	.275	.270	.276	.292	1.000
Chronbach's alpha	.847	.851	.761	.797	.801

表2-5:アウトリーチコンピテンスの性差

No	Item	Male		F
		M (SE)	M (SE)	
1	事業場内のキーパーソンを見つける	4.05 (0.97)	4.64 (0.39)	0.54
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 (1.01)	4.84 (0.38)	11.20 **
3	事業場の担当者に別の担当者を育てるよう促す	3.15 (1.09)	3.43 (0.43)	0.97
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	3.94 (0.98)	4.63 (0.39)	0.24
5	事業場の担当者の立場や気持ちに配慮する	4.67 (0.66)	5.10 (0.27)	1.43
6	事業場の組織図を支援活動の参考にする	3.78 (1.06)	4.64 (0.43)	0.18
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	4.17 (0.95)	4.79 (0.38)	4.33 *
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	3.97 (1.02)	4.53 (0.40)	0.05
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	3.64 (1.23)	4.95 (0.45)	0.88
10	事業場の意思や決定を尊重する	4.63 (0.55)	4.97 (0.23)	0.04
11	事業場の担当者だけでなく、事業主にも面会を求める	2.84 (1.12)	1.91 (0.43)	0.77
12	事業場内の複数の方からニーズを聴く	2.91 (1.10)	3.72 (0.44)	0.52
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	4.47 (0.68)	4.81 (0.27)	2.85 †
14	事業場の衛生委員会に出席する	2.25 (1.17)	2.41 (0.45)	1.02
15	事業場の産業医や保健師等と面会する	2.39 (1.09)	1.96 (0.42)	3.45 †
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	4.51 (0.75)	4.57 (0.28)	6.28 *
17	相談窓口の整備を促す	4.22 (0.85)	4.58 (0.33)	7.69 **
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	4.20 (0.95)	4.86 (0.36)	0.60
19	事業場のニーズに応じた教育研修の講師を紹介する	2.94 (1.24)	3.08 (0.49)	0.54
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	3.08 (1.38)	3.19 (0.54)	0.13
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	2.84 (1.16)	3.10 (0.46)	0.17
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	3.24 (1.21)	3.86 (0.48)	0.00

表2-5:アウトリーチコンピテンスの性差(続き)

No	Item	Male		F
		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	3.43 (1.07)	3.38 (0.44)	1.29
24	教育研修等では要点を絞って簡潔に説明する	4.11 (0.85)	4.19 (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	3.74 (1.00)	3.58 (0.40)	1.02
26	センターの所長や相談員に相談する	3.37 (1.15)	3.05 (0.46)	5.68 *
27	センターの相談員と密に連携する	3.13 (1.26)	3.26 (0.51)	0.21
28	他地域のセンターの促進員の活動を参考にする	3.08 (1.13)	2.36 (0.44)	0.36
29	他の促進員と活動の好事例や支援ツールを共有する	3.48 (1.08)	2.82 (0.43)	1.28
30	他の促進員と自主的な勉強会等を行う	2.64 (1.27)	2.60 (0.49)	1.74
31	他の促進員と協力して支援ツールを開発する	2.46 (1.29)	2.41 (0.49)	0.03
32	既存の支援ツールを分かりやすく作り直す	3.84 (1.09)	4.22 (0.44)	0.43
33	他の促進員と密に連携する	3.18 (1.22)	3.60 (0.47)	0.37
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	3.08 (1.07)	3.86 (0.41)	0.64
35	事業場の理解や意欲に応じて、分かりやすく説明する	4.51 (0.70)	4.79 (0.28)	5.13 *
36	周辺の医療機関や主治医と連携する	2.41 (1.22)	3.21 (0.47)	0.03
37	個人的な人脈を活かす	3.13 (1.23)	3.72 (0.48)	2.32
38	地域性を考慮して対応する	3.84 (1.05)	4.90 (0.40)	3.11 †
39	事業場の経営状況や事情等の背景を把握し、配慮する	4.01 (0.97)	4.70 (0.39)	0.05
40	事業場に無理のない対策を検討し、提案する	4.49 (0.70)	4.81 (0.28)	0.98
41	事業場のニーズに応じて、柔軟に対応する	4.59 (0.58)	5.26 (0.23)	2.42
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	4.20 (0.91)	4.52 (0.37)	0.50
43	公的機関の支援者として中立の立場を守る	4.32 (0.82)	4.44 (0.33)	0.96
44	事業場内でメンタルヘルス対策の方針を策定させる	3.85 (0.83)	4.20 (0.32)	0.03

表2-5:アウトリーチコンピテンスの性差(続き)

No	Item	Male	Female	F
		M (SE)	M (SE)	
45	労働局や労働基準監督署と情報交換を行う	2.80 (1.29)	2.76 (0.49)	1.98
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	3.13 (1.27)	2.68 (0.49)	0.00
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	2.77 (1.30)	2.82 (0.51)	0.00
48	地域産業保健センターと密に連携する	2.50 (1.33)	2.28 (0.51)	0.43
49	事業場外資源の種類と機能を分かりやすく説明する	3.93 (0.94)	4.33 (0.37)	0.56
50	地域のリワークプログラムと密に連携する	2.74 (1.27)	2.84 (0.48)	0.00
51	支援活動を楽しめる	4.10 (0.91)	4.58 (0.34)	2.39
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	3.72 (1.10)	4.43 (0.41)	0.08
53	事業場への支援内容は、促進員が自由に判断できる	3.52 (1.24)	3.25 (0.47)	1.00
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	4.43 (0.68)	4.63 (0.27)	0.91
55	勉強会や研修会に参加し、幅広く知識を深める	4.42 (0.72)	4.95 (0.28)	3.46 †
56	事業場内にメンタルヘルス対策の好事例を見つける	3.78 (0.93)	4.30 (0.36)	1.18
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	3.79 (1.05)	4.64 (0.41)	0.05
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	3.01 (1.27)	3.32 (0.49)	0.00
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	3.35 (1.13)	3.78 (0.44)	0.40
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	2.62 (1.14)	2.92 (0.44)	7.23 **
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	4.03 (0.92)	4.30 (0.37)	0.07
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	4.15 (1.03)	5.02 (0.40)	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	4.50 (0.71)	4.72 (0.29)	0.05
64	複数回にわたる継続的な支援を行う	3.75 (1.07)	4.08 (0.40)	1.60
65	継続的に対応できる事業場外資源を紹介する	3.51 (1.21)	4.41 (0.47)	1.72
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	3.49 (1.17)	3.16 (0.49)	0.20

表2-5:アウトリーチコンピテンスの性差(続き)

No	Item	Male	Female	F
		M (SE)	M (SE)	
67	支援による事業場の変化を観察する	3.03 (1.17)	2.59 (0.46)	1.25
68	支援に要する準備や移動の手間等が苦にならない	3.47 (1.29)	3.80 (0.50)	0.11
69	実際の職場を巡視・見学する	2.80 (1.19)	2.45 (0.47)	0.44
F1	事業場への配慮	4.68 (0.21)	4.84 (0.20)	2.80 †
F2	センター内の連携	2.73 (0.37)	2.87 (0.34)	0.78
F3	モチベーション	4.18 (0.26)	4.27 (0.24)	0.60
F4	地域資源の活用	3.03 (0.36)	3.06 (0.33)	0.04
F5	アセスメント	3.09 (0.34)	3.07 (0.32)	0.02

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

表2-5:アウトリーチコンピテンスの年代差

No	Item	30's yrs	40's yrs	50's yrs	60's yrs	F
		M (SE)	M (SE)	M (SE)	M (SE)	
1	事業場内のキーパーソンを見つける	4.04 (0.50)	4.67 (0.41)	4.68 (0.43)	4.89 (0.40)	1.51
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	4.27 (0.50)	4.58 (0.41)	4.53 (0.42)	4.75 (0.40)	0.68
3	事業場の担当者に別の担当者を育てるよう促す	3.13 (0.55)	3.38 (0.45)	3.31 (0.47)	3.50 (0.45)	0.34
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	4.28 (0.50)	4.62 (0.41)	4.70 (0.43)	4.74 (0.41)	0.46
5	事業場の担当者の立場や気持ちに配慮する	5.10 (0.35)	5.09 (0.28)	5.01 (0.30)	4.89 (0.28)	0.62
6	事業場の組織図を支援活動の参考にする	4.29 (0.57)	4.72 (0.46)	4.64 (0.48)	4.72 (0.45)	0.33
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	4.11 (0.49)	4.68 (0.40)	4.86 (0.42)	4.76 (0.40)	1.27
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	3.95 (0.52)	4.66 (0.43)	4.67 (0.44)	4.78 (0.42)	1.29
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	4.43 (0.58)	4.59 (0.47)	5.03 (0.49)	5.37 (0.47)	3.55 *
10	事業場の意思や決定を尊重する	5.01 (0.30)	5.02 (0.24)	4.99 (0.25)	4.90 (0.24)	0.31
11	事業場の担当者だけでなく、事業主にも面会を求める	1.09 (0.57)	2.10 (0.45)	2.10 (0.47)	2.69 (0.45)	4.87 **
12	事業場内の複数の方からニーズを聴く	3.37 (0.56)	3.56 (0.46)	3.76 (0.48)	3.90 (0.45)	0.82
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 (0.35)	4.74 (0.29)	4.63 (0.30)	4.67 (0.29)	0.20

表2-5:アウトリーチコンピテンスの年代差(続き)

No	Item	30's yrs	40's yrs	50's yrs	60's yrs	F
		M (SE)	M (SE)	M (SE)	M (SE)	
14	事業場の衛生委員会に出席する	2.21 (0.58)	2.04 (0.47)	2.66 (0.49)	2.30 (0.47)	2.17 †
15	事業場の産業医や保健師等と面会する	1.49 (0.55)	1.65 (0.45)	1.99 (0.47)	1.97 (0.44)	1.12
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	4.32 (0.36)	4.51 (0.29)	4.44 (0.31)	4.34 (0.29)	0.45
17	相談窓口の整備を促す	4.60 (0.43)	4.38 (0.35)	4.30 (0.37)	4.18 (0.35)	0.65
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	4.31 (0.46)	5.12 (0.38)	4.98 (0.39)	4.80 (0.37)	2.20 †
19	事業場のニーズに応じた教育研修の講師を紹介する	2.75 (0.64)	3.30 (0.52)	3.24 (0.54)	3.37 (0.51)	0.52
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	3.07 (0.70)	3.09 (0.57)	3.58 (0.60)	3.20 (0.56)	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	2.87 (0.63)	3.31 (0.49)	3.41 (0.50)	2.98 (0.48)	1.34
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	3.34 (0.64)	3.86 (0.51)	4.11 (0.53)	4.13 (0.50)	1.00
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	2.85 (0.66)	3.19 (0.46)	3.53 (0.48)	3.47 (0.45)	1.00
24	教育研修等では要点を絞って簡潔に説明する	3.87 (0.47)	4.29 (0.37)	4.35 (0.39)	4.30 (0.37)	0.52
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	2.97 (0.52)	3.61 (0.43)	3.56 (0.44)	3.80 (0.42)	1.38
26	センターの所長や相談員に相談する	2.57 (0.59)	2.95 (0.48)	2.74 (0.50)	2.91 (0.47)	0.45

表2-5:アウトリーチコンピテンスの年代差(続き)

No	Item	30's yrs	40's yrs	50's yrs	60's yrs	F
		M (SE)	M (SE)	M (SE)	M (SE)	
27	センターの相談員と密に連携する	2.86 (0.66)	3.43 (0.54)	3.11 (0.56)	3.41 (0.53)	0.86
28	他地域のセンターの促進員の活動を参考にする	2.13 (0.57)	2.35 (0.47)	2.13 (0.49)	2.58 (0.46)	1.25
29	他の促進員と活動の好事例や支援ツールを共有する	2.04 (0.55)	3.03 (0.45)	2.85 (0.47)	2.90 (0.44)	1.85
30	他の促進員と自主的な勉強会等を行う	1.52 (0.63)	2.90 (0.51)	2.65 (0.53)	2.72 (0.50)	2.71 *
31	他の促進員と協力して支援ツールを開発する	1.52 (0.63)	2.85 (0.52)	2.53 (0.54)	2.64 (0.51)	2.59 †
32	既存の支援ツールを分かりやすくつくり直す	3.91 (0.57)	4.37 (0.47)	3.99 (0.49)	4.33 (0.46)	1.24
33	他の促進員と密に連携する	3.37 (0.61)	4.07 (0.50)	3.40 (0.52)	3.83 (0.49)	2.66 †
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	3.99 (0.55)	4.13 (0.44)	3.91 (0.45)	3.71 (0.43)	1.07
35	事業場の理解や意欲に応じて、分かりやすく説明する	4.38 (0.36)	4.77 (0.29)	4.58 (0.31)	4.82 (0.29)	1.49
36	周辺の医療機関や主治医と連携する	2.78 (0.60)	3.62 (0.49)	3.29 (0.51)	3.26 (0.48)	1.49
37	個人的な人脈を活かす	3.19 (0.62)	4.02 (0.51)	4.14 (0.53)	4.22 (0.50)	1.46
38	地域性を考慮して対応する	4.97 (0.52)	4.82 (0.42)	4.50 (0.44)	4.63 (0.41)	0.92
39	事業場の経営状況や事情等の背景を把握し、配慮する	4.84 (0.50)	4.81 (0.41)	4.54 (0.43)	4.67 (0.40)	0.57

表2-5:アウトリーチコンピテンスの年代差(続き)

No	Item	30's yrs	40's yrs	50's yrs	60's yrs	F
		M (SE)	M (SE)	M (SE)	M (SE)	
40	事業場に無理のない対策を検討し、提案する	4.71 (0.37)	4.78 (0.30)	4.69 (0.31)	4.78 (0.29)	0.18
41	事業場のニーズに応じて、柔軟に対応する	5.15 (0.29)	5.21 (0.24)	5.21 (0.25)	5.15 (0.23)	0.14
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	4.73 (0.47)	4.50 (0.39)	4.33 (0.40)	4.27 (0.38)	0.73
43	公的機関の支援者として中立の立場を守る	4.22 (0.45)	4.37 (0.34)	4.43 (0.36)	4.43 (0.34)	0.14
44	事業場内でメンタルヘルス対策の方針を策定させる	3.85 (0.41)	4.46 (0.34)	4.21 (0.35)	4.23 (0.33)	1.62
45	労働局や労働基準監督署と情報交換を行う	1.77 (0.64)	2.82 (0.52)	2.82 (0.55)	2.97 (0.52)	1.83
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	1.33 (0.67)	3.30 (0.51)	2.93 (0.54)	3.13 (0.50)	4.90 **
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	2.22 (0.65)	3.14 (0.53)	2.82 (0.56)	3.06 (0.53)	1.39
48	地域産業保健センターと密に連携する	1.85 (0.66)	2.35 (0.54)	2.47 (0.56)	2.78 (0.53)	1.33
49	事業場外資源の種類と機能を分かりやすく説明する	3.86 (0.48)	4.71 (0.39)	4.49 (0.41)	4.52 (0.38)	1.88
50	地域のリワークプログラムと密に連携する	2.29 (0.62)	3.15 (0.51)	2.70 (0.53)	3.20 (0.50)	2.35 †
51	支援活動を楽しめる	4.22 (0.45)	4.51 (0.37)	4.43 (0.38)	4.64 (0.36)	0.68
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	3.85 (0.53)	4.55 (0.44)	4.65 (0.45)	4.58 (0.43)	1.21

表2-5:アウトリーチコンピテンスの年代差(続き)

No	Item	30's yrs	40's yrs	50's yrs	60's yrs	F
		M (SE)	M (SE)	M (SE)	M (SE)	
53	事業場への支援内容は、促進員が自由に判断できる	2.28 (0.61)	3.95 (0.50)	3.70 (0.52)	3.52 (0.49)	4.52 **
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	4.53 (0.35)	4.59 (0.29)	4.44 (0.30)	4.72 (0.28)	1.22
55	勉強会や研修会に参加し、幅広く知識を深める	4.61 (0.36)	4.96 (0.30)	4.67 (0.31)	5.05 (0.29)	2.65 †
56	事業場内にメンタルヘルス対策の好事例を見つける	3.91 (0.46)	4.75 (0.38)	4.52 (0.40)	4.40 (0.37)	2.39 †
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	4.99 (0.53)	4.79 (0.44)	4.18 (0.45)	4.48 (0.43)	2.92 *
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	3.45 (0.62)	3.81 (0.51)	3.10 (0.53)	2.94 (0.52)	3.62 *
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	3.96 (0.57)	4.17 (0.47)	3.66 (0.49)	3.58 (0.46)	2.24 †
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	3.05 (0.57)	3.56 (0.47)	3.27 (0.49)	2.94 (0.46)	2.19 †
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	4.42 (0.47)	4.52 (0.39)	4.12 (0.40)	4.23 (0.38)	1.48
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	4.66 (0.52)	5.08 (0.42)	4.91 (0.44)	5.03 (0.42)	0.49
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	4.80 (0.38)	4.71 (0.31)	4.61 (0.32)	4.70 (0.30)	0.22
64	複数回にわたる継続的な支援を行う	3.82 (0.51)	3.86 (0.42)	4.11 (0.44)	4.04 (0.41)	0.50
65	継続的に対応できる事業場外資源を紹介する	3.85 (0.61)	4.48 (0.49)	4.18 (0.52)	4.56 (0.49)	1.35

表2-5:アウトリーチコンピテンスの年代差(続き)

No	Item	30's yrs	40's yrs	50's yrs	60's yrs	F
		M (SE)	M (SE)	M (SE)	M (SE)	
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	2.74 (0.62)	3.27 (0.51)	3.05 (0.53)	3.40 (0.52)	0.96
67	支援による事業場の変化を観察する	1.72 (0.59)	2.56 (0.49)	2.70 (0.51)	2.91 (0.48)	2.16 †
68	支援に要する準備や移動の手間等が苦にならない	3.80 (0.64)	3.58 (0.53)	3.62 (0.55)	4.06 (0.52)	1.20
69	実際の職場を巡視・見学する	1.83 (0.60)	2.53 (0.49)	2.70 (0.51)	2.44 (0.49)	1.25
F1	事業場への配慮	4.78 (0.26)	4.81 (0.21)	4.69 (0.22)	4.75 (0.21)	0.44
F2	センター内の連携	2.31 (0.44)	3.11 (0.36)	2.78 (0.38)	3.01 (0.36)	2.49 †
F3	モチベーション	3.87 (0.31)	4.34 (0.26)	4.25 (0.27)	4.42 (0.25)	1.84
F4	地域資源の活用	2.37 (0.43)	3.24 (0.35)	3.14 (0.37)	3.43 (0.35)	3.34 *
F5	アセスメント	2.65 (0.42)	3.11 (0.34)	3.27 (0.35)	3.31 (0.33)	1.48

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

表2-7:アウトリーチコンピテンスの活動頻度による差異

No	Item	Once a month	1 few times a month	Once a week	4 few times a week	Unscheduled	F
		M (SE)	M (SE)	M (SE)	M (SE)	M (SE)	
1	事業場内のキーパーソンを見つける	4.57 (0.54)	4.47 (0.40)	4.54 (0.39)	4.74 (0.47)	4.52 (0.45)	0.23
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	4.46 (0.56)	4.41 (0.40)	4.49 (0.39)	4.75 (0.47)	4.56 (0.44)	0.38
3	事業場の担当者に別の担当者を育てよう促す	3.86 (0.62)	2.75 (0.44)	3.33 (0.43)	3.42 (0.52)	3.29 (0.49)	3.30 *
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	4.26 (0.57)	4.36 (0.40)	4.57 (0.39)	4.95 (0.47)	4.79 (0.45)	1.54
5	事業場の担当者の立場や気持ちに配慮する	5.22 (0.37)	4.98 (0.28)	4.97 (0.27)	4.88 (0.33)	5.08 (0.31)	0.32
6	事業場の組織図を支援活動の参考にする	4.76 (0.60)	4.52 (0.45)	4.58 (0.44)	4.38 (0.53)	4.73 (0.50)	0.28
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	4.47 (0.53)	4.44 (0.40)	4.38 (0.39)	4.97 (0.47)	4.76 (0.44)	1.49
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	4.72 (0.56)	4.37 (0.42)	4.43 (0.41)	4.79 (0.49)	4.25 (0.46)	0.82
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	4.84 (0.62)	4.78 (0.47)	4.90 (0.45)	4.92 (0.55)	4.83 (0.51)	0.09
10	事業場の意思や決定を尊重する	4.71 (0.32)	5.06 (0.24)	5.10 (0.23)	5.04 (0.28)	5.00 (0.26)	0.58
11	事業場の担当者だけでなく、事業主にも面会を求める	2.83 (0.59)	1.73 (0.44)	1.94 (0.43)	1.63 (0.52)	1.85 (0.49)	1.58
12	事業場内の複数の方からニーズを聴く	4.39 (0.61)	3.28 (0.45)	3.45 (0.44)	3.52 (0.53)	3.60 (0.50)	1.51
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	4.80 (0.40)	4.66 (0.28)	4.76 (0.28)	4.73 (0.33)	4.55 (0.31)	0.43

表2-7:アウトリーチコンピテンスの活動頻度による差異(続き)

No	Item	Once a month	1 few times a month	Once a week	4 few times a week	Unscheduled	F
		M (SE)	M (SE)	M (SE)	M (SE)	M (SE)	
14	事業場の衛生委員会に出席する	2.43 (0.62)	2.17 (0.47)	2.40 (0.45)	2.43 (0.55)	2.09 (0.51)	0.51
15	事業場の産業医や保健師等と面会する	2.18 (0.59)	1.78 (0.44)	2.12 (0.43)	1.47 (0.52)	1.32 (0.49)	2.64 *
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	4.10 (0.40)	4.45 (0.29)	4.55 (0.28)	4.75 (0.34)	4.17 (0.32)	1.88
17	相談窓口の整備を促す	4.11 (0.48)	4.40 (0.35)	4.36 (0.34)	4.62 (0.40)	4.35 (0.38)	0.42
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	4.94 (0.50)	4.71 (0.37)	4.81 (0.36)	5.17 (0.44)	4.36 (0.41)	1.85
19	事業場のニーズに応じた教育研修の講師を紹介する	3.35 (0.69)	3.02 (0.51)	3.20 (0.50)	2.63 (0.60)	3.63 (0.57)	1.54
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	2.75 (0.75)	3.01 (0.56)	3.46 (0.55)	3.80 (0.66)	3.16 (0.62)	1.46
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い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	3.64 (0.64)	2.83 (0.49)	2.91 (0.47)	3.19 (0.56)	3.15 (0.53)	0.98
22	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	4.17 (0.67)	3.55 (0.50)	3.87 (0.49)	3.85 (0.59)	3.86 (0.56)	0.81
23	教育研修等では要点を絞って簡潔に説明する	3.07 (0.61)	3.33 (0.46)	3.34 (0.45)	3.18 (0.54)	3.38 (0.51)	0.16
24	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	4.03 (0.49)	4.34 (0.36)	4.36 (0.35)	4.26 (0.43)	4.01 (0.41)	0.69
25	センターの所長や相談員に相談する	2.12 (0.63)	2.60 (0.47)	2.78 (0.46)	3.33 (0.55)	3.15 (0.52)	2.13 †

表2-7:アウトリーチコンピテンスの活動頻度による差異(続き)

No	Item	Once a month	1 few times a month	Once a week	4 few times a week	Unscheduled	F
		M (SE)	M (SE)	M (SE)	M (SE)	M (SE)	
27	センターの相談員と密に連携する	3.02 (0.71)	2.95 (0.53)	3.15 (0.52)	3.32 (0.62)	3.58 (0.59)	1.01
28	他地域のセンターの促進員の活動を参考にする	3.00 (0.62)	2.36 (0.46)	1.95 (0.45)	1.79 (0.54)	2.39 (0.51)	2.07 †
29	他の促進員と活動の好事例や支援ツールを共有する	2.91 (0.59)	2.72 (0.44)	2.87 (0.43)	2.46 (0.52)	2.58 (0.49)	0.61
30	他の促進員と自主的な勉強会等を行う	2.63 (0.67)	2.19 (0.50)	2.49 (0.49)	2.45 (0.59)	2.48 (0.55)	0.58
31	他の促進員と協力して支援ツールを開発する	2.84 (0.68)	2.07 (0.51)	2.57 (0.49)	2.14 (0.59)	2.33 (0.56)	1.54
32	既存の支援ツールを分かりやすくつくり直す	4.03 (0.61)	4.00 (0.46)	4.49 (0.44)	3.95 (0.54)	4.30 (0.50)	1.59
33	他の促進員と密に連携する	4.21 (0.66)	3.23 (0.49)	3.68 (0.48)	3.57 (0.57)	3.64 (0.54)	1.70
34	専門家に依存しない自発的なメンタルヘルス対策の展開を支援する	4.32 (0.60)	3.65 (0.43)	3.93 (0.42)	3.87 (0.50)	3.89 (0.47)	0.89
35	事業場の理解や意欲に応じて、分かりやすく説明する	4.40 (0.39)	4.78 (0.29)	4.72 (0.28)	4.77 (0.34)	4.51 (0.32)	0.82
36	周辺の医療機関や主治医と連携する	3.44 (0.65)	3.14 (0.48)	3.05 (0.47)	2.88 (0.57)	3.66 (0.53)	1.24
37	個人的な人脈を活かす	4.03 (0.67)	3.86 (0.50)	3.95 (0.49)	3.65 (0.59)	3.96 (0.55)	0.21
38	地域性を考慮して対応する	4.53 (0.55)	5.03 (0.41)	4.67 (0.40)	4.45 (0.48)	4.98 (0.46)	1.70
39	事業場の経営状況や事情等の背景を把握し、配慮する	4.86 (0.54)	4.58 (0.40)	4.58 (0.39)	4.51 (0.47)	5.05 (0.45)	1.07

表2-7:アウトリーチコンピテンスの活動頻度による差異(続き)

No	Item	Once a month	1 few times a month	Once a week	4 few times a week	Unscheduled	F
		M (SE)	M (SE)	M (SE)	M (SE)	M (SE)	
40	事業場に無理のない対策を検討し、提案する	4.27 (0.39)	4.90 (0.29)	4.77 (0.29)	4.77 (0.34)	5.00 (0.32)	1.53
41	事業場のニーズに応じて、柔軟に対応する	4.83 (0.31)	5.29 (0.23)	5.25 (0.23)	5.40 (0.27)	5.15 (0.26)	1.15
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	4.22 (0.51)	4.48 (0.38)	4.49 (0.37)	4.25 (0.45)	4.84 (0.42)	1.10
43	公的機関の支援者として中立の立場を守る	4.46 (0.47)	4.54 (0.35)	4.39 (0.33)	4.43 (0.40)	4.00 (0.38)	1.70
44	事業場内でメンタルヘルス対策の方針を策定させる	3.83 (0.47)	4.20 (0.33)	4.35 (0.32)	4.26 (0.39)	4.30 (0.37)	0.56
45	労働局や労働基準監督署と情報交換を行う	3.51 (0.72)	2.38 (0.51)	2.39 (0.50)	2.27 (0.60)	2.42 (0.57)	0.95
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	2.97 (0.68)	2.33 (0.52)	2.67 (0.50)	2.72 (0.59)	2.66 (0.56)	0.90
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	2.62 (0.73)	2.62 (0.52)	3.02 (0.51)	3.13 (0.61)	2.66 (0.58)	0.92
48	地域産業保健センターと密に連携する	2.46 (0.71)	2.26 (0.53)	2.37 (0.52)	2.20 (0.62)	2.51 (0.59)	0.22
49	事業場外資源の種類と機能を分かりやすく説明する	4.29 (0.51)	4.40 (0.38)	4.39 (0.37)	4.69 (0.45)	4.22 (0.42)	0.53
50	地域のリワークプログラムと密に連携する	3.03 (0.70)	2.75 (0.50)	3.02 (0.48)	2.46 (0.59)	2.92 (0.55)	0.76
51	支援活動を楽しめる	3.67 (0.50)	4.25 (0.36)	4.87 (0.35)	4.96 (0.42)	4.51 (0.39)	5.14 ***
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 (0.57)	4.22 (0.43)	4.59 (0.42)	4.92 (0.50)	4.48 (0.47)	2.08 †

表2-7:アウトリーチコンピテンスの活動頻度による差異(続き)

No	Item	Once a month	1 few times a month	Once a week	4 few times a week	Unscheduled	F
		M (SE)	M (SE)	M (SE)	M (SE)	M (SE)	
53	事業場への支援内容は、促進員が自由に判断できる	2.96 (0.65)	3.24 (0.49)	3.83 (0.47)	3.58 (0.57)	3.20 (0.54)	2.12 †
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	4.04 (0.38)	4.57 (0.28)	4.92 (0.28)	4.73 (0.33)	4.60 (0.31)	2.89 *
55	勉強会や研修会に参加し、幅広く知識を深める	4.50 (0.39)	4.70 (0.29)	4.98 (0.28)	5.22 (0.34)	4.71 (0.32)	2.44 *
56	事業場内にメンタルヘルス対策の好事例を見つける	4.09 (0.52)	4.29 (0.37)	4.49 (0.36)	4.86 (0.44)	4.24 (0.41)	1.42
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	4.57 (0.60)	4.64 (0.42)	4.58 (0.41)	4.61 (0.50)	4.67 (0.47)	0.05
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	3.62 (0.68)	3.13 (0.51)	3.58 (0.49)	3.07 (0.59)	3.22 (0.56)	1.22
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	4.67 (0.61)	3.48 (0.46)	3.75 (0.45)	3.35 (0.54)	3.96 (0.50)	2.23 †
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	3.35 (0.64)	2.96 (0.46)	3.27 (0.45)	3.33 (0.54)	3.11 (0.50)	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	3.86 (0.51)	4.23 (0.38)	4.55 (0.37)	4.53 (0.45)	4.45 (0.42)	1.28
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	4.55 (0.56)	4.67 (0.42)	5.20 (0.41)	5.08 (0.49)	5.12 (0.46)	2.24 †
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	4.28 (0.40)	4.77 (0.30)	4.94 (0.29)	4.82 (0.35)	4.71 (0.33)	1.16
64	複数回にわたる継続的な支援を行う	3.37 (0.55)	3.65 (0.41)	4.32 (0.40)	4.83 (0.48)	3.64 (0.45)	6.36 ***
65	継続的に対応できる事業場外資源を紹介する	4.17 (0.65)	4.30 (0.49)	4.41 (0.47)	4.17 (0.57)	4.28 (0.54)	0.17

表2-7:アウトリーチコンピテンスの活動頻度による差異(続き)

No	Item	Once a month	1 few times a month	Once a week	4 few times a week	Unscheduled	F
		M (SE)	M (SE)	M (SE)	M (SE)	M (SE)	
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	3.37 (0.67)	2.91 (0.50)	3.25 (0.48)	2.99 (0.58)	3.05 (0.55)	0.67
67	支援による事業場の変化を観察する	2.78 (0.64)	2.04 (0.48)	2.61 (0.46)	2.43 (0.56)	2.51 (0.53)	2.11 †
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 (0.69)	3.52 (0.52)	3.79 (0.50)	3.93 (0.60)	3.66 (0.57)	0.57
69	実際の職場を巡視・見学する	2.16 (0.65)	1.99 (0.49)	2.44 (0.47)	2.70 (0.57)	2.58 (0.54)	1.96
F1	事業場への配慮	4.63 (0.28)	4.84 (0.21)	4.79 (0.20)	4.75 (0.24)	4.78 (0.23)	0.31
F2	センター内の連携	2.99 (0.48)	2.60 (0.36)	2.80 (0.35)	2.73 (0.42)	2.89 (0.39)	0.77
F3	モチベーション	3.82 (0.34)	4.08 (0.25)	4.49 (0.25)	4.55 (0.30)	4.18 (0.28)	4.32 **
F4	地域資源の活用	3.35 (0.46)	2.87 (0.35)	3.06 (0.34)	2.94 (0.41)	3.00 (0.38)	0.70
F5	アセスメント	3.41 (0.45)	2.79 (0.33)	3.07 (0.32)	3.03 (0.39)	3.12 (0.37)	1.65

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