

産業看護職に求められる実践能力ならびにコンピテンシーに関するスコーピングレビュー

研究分担者 吉川悦子 日本赤十字看護大学看護学部

金森 悟 帝京大学大学院公衆衛生学研究科

研究要旨：

【目的】労働者の健康支援ニーズが多様化する中で、産業看護職の需要はますます高まっており、産業看護領域における実践能力の質担保に向けた系統的な教育体制の整備が喫緊の課題である。本研究の目的は、産業看護職におけるコンピテンシーを含む看護実践能力（以下、産業看護実践能力とする）についての網羅的な概観をスコーピングレビューによって明らかにすることである。

【方法】本研究では、体系的に研究領域の基盤となる主要な概念や知識を概説する方法であるスコーピングレビュー（Arksey H et al. 2005）を採用した。Tricco AC et al. (2018) が示すスコーピングレビューのための報告ガイドラインに準じて、研究疑問フレームワークやキーワードを設定し、医学中央雑誌およびPubMedを用い文献検索した。抽出論文は文献1件当たり2名の研究者らが独立して一次、二次スクリーニングを実施し、28件に選定した。選定した文献から、対象者、研究の目的、研究デザイン、国、出版年、研究で取り扱っている産業看護実践能力の範囲と定義を抽出し、リスト化した。さらに産業看護実践能力として示されたカテゴリー相当の項目を抽出し、意味内容に基づき分類した。

【結果】スコーピングレビューの結果、産業看護実践能力は、産業看護職であれば身につけておくべき基本的な能力としての「基本的実践能力」と熟達した産業看護職が身につけている能力または高い成果を生み出すための能力としての「高度実践能力」の2つに分類された。また、産業看護実践能力の範囲は、産業看護活動全般を対象としているものと、メンタルヘルス等の健康課題や健康診断、災害対応などの業務に紐づく産業看護実践に焦点をあてているものが整理された。産業看護実践能力を質的に分類した結果、「産業看護職としての基盤」「コーディネーション」「マネジメント」「産業看護活動」の4つのカテゴリーが抽出された。

【考案】産業看護実践能力は、知識、技術、態度などの基本的な属性を示す看護実践能力と、それらが統合されて高い成果につながる高度な看護実践能力まで幅広い範囲に整理された。産業看護職の質向上を目指して、新人期から熟練期までの段階を追った産業看護実践能力の明確化と、段階に応じた教育プログラム開発の必要性が示唆された。

研究協力者

久保 善子 共立女子大学 看護学部

高見澤友美 帝京大学大学院公衆衛生学研究科 専門職学位課程

A. 目的

職場での労働者の健康保持増進に関する課題は、メンタルヘルス不調、働き方改革への対応、労働力不足を背景とした労働者の高齢化への対応、女性の就業率の増加に伴う健康課題への対応、治療と仕事の両立支援、化学物質の自律管理への対応等多様化しており、現場のニーズの変化に対応した産業保健体制や活動の見直しが求められている¹⁾。大企業と中小規模事業場との産業保健サービスの格差も依然として課題である^{2,3)}。そのような中で、労働者・職場の最も身近な産業保健専門職として、現場のフロントラインの機能を果たす産業看護職の需要はますます高まっている⁴⁾。一方で、産業看護職は産業医や衛生管理者とは異なり、労働安全衛生上の配置基準や業務等が定められておらず、ますます多様化・複雑化する産業現場のニーズに即応可能な人材育成の仕組み、すなわち現任教育体制の整備が喫緊の課題である。

本研究の目的は、産業看護職におけるコンピテンシーを含む看護実践能力（以下、産業看護実践能力とする）についての網羅的な概観をスコーピングレビューによって明らかにすることである。産業看護実践能力が明らかになることで、産業看護職の資質向上に向けた体系的な教育研修プログラムや教材開発の基礎的な資料として活用されることが期待される。

B. 方法

本研究では、体系的に研究領域の基盤となる主要な概念や知識を概説する方法であるスコーピングレビュー⁵⁾を採用した。Tricco AC et al.⁶⁾が示すスコーピングレビューのための報告ガイドライン（PRISMA-ScR: Preferred Reporting Items for Systematic reviews and Meta-Analyses extension for Scoping Reviews）に準じて実施した。スコーピングレビューはプロトコルの PROSPERO への登録は不要であり、本研究においても登録は行わなかった。表 1 に本研究で設定した Patient、Concept、Context の研究疑問フレームワークを示す。

表 1 研究疑問のフレームワーク

研究疑問	内容
Patient／ Participant (患者／参加者)	産業看護職
Concept (概念)	産業看護職のコンピテンシー 産業看護実践能力
Context (文脈)	事業場での産業保健活動 国内外の文献すべて

1. 文献の検索方法

文献検索には医学中央雑誌および PubMed を用いた。

医学中央雑誌における検索は 2023 年 7 月 27 日に行った。対象とする文献は、2013 年以降に出版されたものに限定した。2013 年以降に限定した理由は、産業看護職を取り巻く社会背景の変動を鑑み、過去 10 年以内の文献を活用することが妥当であると判断したからである。なお、検索式は以下のように設定

し、原著論文のみ抽出した。

((労働衛生看護/TH or 労働衛生看護/AL)
or (労働衛生看護/TH or 産業看護/AL) or
(産業保健看護/AL) or (産業保健師/AL)
or (産業看護師/AL)) and (((専門能力/TH
or コンピテンシー/AL) or (臨床能力/TH
or コンピテンシー/AL)) or (コンピテン
ス/AL) or (専門/AL) or (看護実践/TH or
看護実践/AL))

PubMedにおける検索は2023年7月
24日に行った。検索式は以下のように
設定した。

((Occupational Health Nursing [MH])
OR ("occupational health nurse*")) OR
("Occupational Health Nursing")) AND
((((Clinical Competence [MH]) OR
("Nursing Practice")) OR (Professional
Competence [MH])) OR
(Professional*[Title/Abstract])) OR
(Competency*[Title/Abstract]))

さらに、本スコーピングレビューを実
施する前に行っていた文献検索の結果を
もとに、ハンドサーチによる文献の追加
を行った。

2) 文献の選択

医学中央雑誌およびPubMed、そして
ハンドサーチからの文献検索リストをも
とに、著者らが文献のタイトルと抄録か
ら一次スクリーニングを行った。採択基
準は、①産業看護職のコンピテンシーま
たは看護実践能力が扱われていること、
②事業場での産業保健活動の文脈である
こと、という2つの条件をいずれも満た
すものとした。この作業を文献1件当
たり著者ら2人が独立して行い、採択の有
無について相違が出た文献については採
択とした。

一次スクリーニング後に残った文献を
もとに、それらの全文を読むことで二
次スクリーニングを行った。この作業も文
献1件当たり著者ら2人が独立して行い、
採択の有無について相違が出た文献につ
いては、著者ら全員で検討したうえで採
択の可否を判断した。

3) データ項目と分析方法

文献から抽出したデータ項目は、対象
の国、対象者、研究の目的、研究デザイン、
扱われている産業看護実践能力の概念と
その定義とした。これらの項目は、年代別
に整理しリスト化した。

さらに、各文献の産業看護実践能力と
して示されていたカテゴリー相当の項目
を抽出した。抽出した項目をコードとし、
意味内容の類似性と相違性から共通性
を見出しつつ、グルーピングした。グルー
ピングしたまとまりを示す名前を付け、サ
ブカテゴリーとし、サブカテゴリーをさ
らに意味内容に基づいてまとめカテゴリー
とした。

C. 結果

文献検索の結果、医中誌 73 件、
PubMed121 件の文献が選定された。文献
1 件当たり著者ら 2 人が独立して一次・
二次スクリーニングを行った結果、医中
誌 16 件、PubMed12 件の合計 28 文献を
採択した (図)。採択した 28 文献の概要
を表 2 に示した。

1. 文献の概要

28 文献の発行年は、2013 年 2 件^{7,8)}、
2014 年 2 件^{9,10)}、2016 年 2 件^{11,12)}、2017
年 5 件¹³⁻¹⁷⁾、2018 年 3 件¹⁸⁻²⁰⁾、2019 年

4 件²¹⁻²⁴⁾、2020 年 2 件^{25,26)}、2021 年 4 件²⁷⁻³⁰⁾、2022 年 3 件³¹⁻³³⁾、2023 年 1 件³⁴⁾であった。国別では、日本 17 件^{13-16,18,19,21,22,25-29,31-33)}、米国 4 件^{7,8,10,23)}、英国^{12,17)}と韓国各 2 件^{20,30)}、フィンランド²⁴⁾とトルコ³⁴⁾各 1 件、17 か国が 1 件⁹⁾であった。対象者は、産業看護実務者^{7,9,11,12,13-24,26-32,34)}または教育者^{8,19,33,34)}が最も多く、その他の産業保健専門職(産業医、労働衛生専門家等)^{10,17,20,25,28,29,34)}を対象とする研究も一部含まれていた。

研究目的は、産業看護実践能力を記述するものもあれば、キャリアアンカー^{11,14,18)}、実践力向上を目指した研修プログラム開発^{10,22,23)}、知識項目の明確化^{33,34)}等、産業看護実践能力に類似する概念に焦点をあてたもの等があった。研究デザインは、質的研究デザインが 9 件^{13-15,19,24-26,29,30)}、量的記述的研究(横断研究含む) 7 件^{7,9,16,18,19,23,28,32)}、デルファイ法 6 件^{10,12,17,27,33,34)}、尺度開発 4 件^{11,20,21,31)}、その他(クロスマッピング、介入研究) 2 件^{8,22)}であった。

扱われている産業看護実践能力は、産業看護職であれば身につけておくべき基本的な能力としての「基本的実践能力」^{7-12,14-20,22-26,31-34)}と熟達した産業看護職が身につけている能力または高い成果を生み出すための能力としての「高度実践能力」^{13,21,27-30)}の 2 つに分類された。また、産業看護実践能力の範囲は、産業看護活動全般を対象としているもの^{8,11,12,14,17,18, 25,32-24)}と、メンタルヘルス等の健康課題³¹⁾や健康教育²⁰⁾、災害対応^{28,29)}などの業務に紐づく産業看護実践^{7,9,10,15,16,19,20,22,23,26,28,29,31)}に焦点をあてているものが整理された。

2. 産業看護実践能力の具体的な内容

28 文献に示されていた産業看護実践能力を質的に分析した結果、【産業看護職としての基盤】【コーディネーション】【マネジメント】【産業看護活動】の 4 つのカテゴリーと 33 サブカテゴリーが抽出された(表 3)。

(1) 産業看護職としての基盤

このカテゴリーは、＜専門性の発揮＞＜一貫性・本質＞＜倫理(法)的基盤 自己成長＞＜リフレクション 次につなげる＞＜コミュニケーションスキル＞＜個別支援における姿勢＞＜社会人としての姿勢＞の 8 つのサブカテゴリーから構成された。産業看護職として専門性を発揮しながら自己成長するための姿勢等、産業看護職としての基本的なあり方を示している。

(2) コーディネーション

このカテゴリーは、＜会社・個人との関係構築から連携・協働＞＜地域保健との関係構築から連携・協働＞＜集団・組織へのアプローチ＞の 3 つのサブカテゴリーから構成された。個別支援だけでなく、集団、組織、そして会社全体へと働きかけ、連携・協働する上での実践能力が含まれた。

(3) マネジメント

このカテゴリーは、＜PDCA サイクル＞＜情報収集＞＜サーベランス・モニタリング＞＜アセスメント＞＜事業評価＞＜対象に合わせた柔軟な働きかけ＞＜優先順位・業務効率化＞＜政策提言・システムづくり＞＜教育・スキル開発＞＜研究＞＜リーダーシップ＞の 10 サブカテゴリーから成る。産業看護職として実務を遂行する上での具体的なマネジメントに関するスキルや知識、すなわちリーダー

シップを発揮し、PDCA サイクルを回しながら優先すべき業務に効率的に取り組む、事業評価と必要な改善へとつなげる事、施策化や産業保健システムを展開していくことなどが挙げられていた。

(4) 産業看護活動

このカテゴリーは、＜総括管理＞＜健康管理＞＜労災・業務疾病管理＞＜健康危機管理＞＜メンタルヘルス対応＞＜がん・両立支援＞＜基本的な看護活動＞＜応急処置＞＜検診＞＜投薬・検査＞＜事務業務＞の11サブカテゴリーから構成された。労働衛生3管理5分野の視点やメンタルヘルス対応、治療と仕事の両立支援といった今日的な産業保健の課題に対する取り組み等、具体的な実践活動に関する項目が含まれていた。

D. 考察

産業看護実践能力に関する文献は、2015年を除き毎年1~4件の出版がされていた。産業看護実践能力の概念は、米国産業看護師協会や英国看護師協会によるコンピテンシー^{35,36)}等をベースに作成されたものや、エキスパートレベルの産業看護職を対象としたインタビュー調査、デルファイ法による合意形成手法によって作成されていた。取り扱う産業看護実践能力の範囲は、産業保健実務を担う看護職であれば身につけておくべき基本的な実践能力から、経験を蓄積しエキスパートレベルに達しているものが身につけることができる高い成果につながる高度な看護実践能力まで、幅広く捉えられていた。これらの幅広い産業看護実践の捉え方は、基本的な実践能力であれば看護基礎教育における質管理、高度実践能力

であれば看護職としての専門性向上と質の担保と呼応していた。

産業看護職は、労働者および事業者を対象とし、個人、集団・組織への働きかけを行う³⁷⁾等の特徴を有する。本スコーピングレビューでは、産業看護実践能力の具体的内容として、コーディネーションやマネジメントといった概念が抽出された。このことは、産業看護職が、労働者や職場のニーズを把握し、資源を発掘、または、支援につなぐための調整を図り、支援体制の構築や支援システムを発展させるといった実践において、保健師の持つコーディネーション³⁸⁾そのもの、あるいは近接した機能を果たしている可能性が指摘できる。また、看護師としての実践能力としては、井本が6スキル（手技的スキル、状況判断スキル、対人関係スキル、役割遂行スキル、自律的スキル、課題解決スキル）を示している³⁹⁾が、これらのスキルには当てはめることが難しい産業看護実践能力があることも示唆された。以上のことから、産業看護職として実践するためには、臨床の看護師とは異なる実践能力を習得する必要があると考える。

一方で、看護基礎教育における産業看護に関する授業や演習、実習機会はきわめて限局的との報告もあることから⁴⁰⁾、産業看護実践能力を高める機会として、新任期教育、さらにはOJT（On the Job Training）等の実務経験を蓄積しながらの段階的かつ体系的な教育が求められる。社会的な産業看護へのニーズの高まりを受け、産業看護職の質向上を目指して、新任期から熟練期までの段階を追った産業看護実践能力の明確化と、段階に応じた教育プログラム開発の必要性が示唆された。

E. 結論

産業看護実践能力の具体的な内容をスコーピングレビューするために28文献を採用した。スコーピングレビューにより明らかになった産業看護実践能力は、基本的実践能力と、それらが統合されて高い成果につながる高度な看護実践能力まで幅広い範囲に整理された。産業看護実践能力の具体的な内容としては、産業看護職としての基盤、コーディネーション、マネジメント、産業看護活動の4つが挙げられた。産業看護職の質向上を目指して、新人期から熟練期までの段階を追った産業看護実践能力の明確化と、段階に応じた教育プログラム開発の必要性が示唆された。

F. 引用・参考文献

1. 厚生労働省(2023). 第14次労働災害防止計画.
<https://www.mhlw.go.jp/content/11200000/001116307.pdf>. (2024年3月31日閲覧)
2. 独立行政法人労働者健康安全機構(2021). 令和2年度事業場における保健師・看護師の活動実態に関する調査報告書
https://www.johas.go.jp/Portals/0/data0/sanpo/pdf/hokenshitou_katsudojittai_chosahokokusho.pdf (2024/3/23 閲覧)
3. 三柴 丈典, 倉重 公太郎, 中澤 祥子 (2022). ギグワーカーの安全衛生に関する法的保護のあり方について 日本の状況と展望. 産業保健法学会誌. 1(2) 43-67.
4. Minamitani M, Tatemichi M, Mukai T, Katano A, Nakagawa K. Effect of employers' concerns about cancer countermeasures on the implementation of cancer screening and support for balancing cancer treatment and work in small and medium-sized Japanese enterprises. J Occup Health. 2022;64:e12352. doi: 10.1002/1348-9585.12352
5. Arksey H, O'Malley L: Scoping Studies: Towards a Methodological Framework. International Journal of Social Research Methodology: Theory & Practice 8(1), 19–32, 2005.
6. Tricco AC, Lillie E, Zarin W, et al. PRISMA extension for scoping reviews (PRISMA-ScR): checklist and explanation. Ann Intern Med 2018; 169: 467–473.
7. Burgel, B. J., Novak, D., Burns, C. M., Byrd, A., Carpenter, H., Gruden, M., ... & Taormina, D. (2013). Perceived competence and comfort in respiratory protection: results of a Nationwide survey of occupational health nurses. Workplace health & safety, 61(3), 103-115.
8. Levin, P. F., Swider, S. M., Breakwell, S., Cowell, J. M., & Reising, V. (2013). Embracing a competency - based specialty curriculum for community - based nursing roles. Public Health Nursing, 30(6), 557-565.
9. Rogers, B., Kono, K., Marziale, M. H. P., Peurala, M., Radford, J., & Staun, J. (2014). International survey of occupational health nurses' roles in multidisciplinary teamwork in occupational health services. Workplace health

- & safety, 62(7), 274-281.
10. Burns, C., Lachat, A. M., Gordon, K., Ryan, M. G., Gruden, M., Barker, D. P., & Taormina, D. (2014). Respiratory protection competencies for the occupational health nurse. *Workplace Health & Safety*, 62(3), 96-104.
 11. Kubo, Y., Hatono, Y., Kubo, T., Shimamoto, S., Nakatani, J., & Burgel, B. J. (2016). Development of the career anchors scale among occupational health nurses in Japan. *Journal of occupational health*, 58(6), 519-533.
 12. Laloo, D., Demou, E., Kiran, S. I. B. E. L., Gaffney, M., Stevenson, M., & Macdonald, E. B. (2016). Core competencies for UK occupational health nurses: a Delphi study. *Occupational Medicine*, 66(8), 649-655.
 13. Kono, K., Goto, Y., Hatanaka, J., & Yoshikawa, E. (2017). Competencies required for occupational health nurses. *Journal of occupational health*, 59(6), 562-571.
 14. Kubo, Y. (2016). Exploring career anchors among occupational health nurses in Japan: A qualitative research study. *J Nurs Sci*.
 15. 三橋祐子, & 錦戸典子. (2017). 地域保健との連携における産業看護職のコンピテンシーに関する検討. *産業衛生学雑誌*, 59(4), 95-106.
 16. Nagata, T., Fujino, Y., Saito, K., Uehara, M., Oyama, I., Izumi, H., & Kubo, T. (2017). Diagnostic accuracy of the work functioning impairment scale (WFun): a method to detect workers who have health problems affecting their work and to evaluate fitness for work. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 59(6), 557-562.
 17. Laloo, D., Demou, E., Stevenson, M., Gaffney, M., & Macdonald, E. B. (2017). Comparison of competency priorities between UK occupational physicians and occupational health nurses. *Occupational and Environmental Medicine*, 74(5), 384-386.
 18. 久保善子, 鳩野洋子, 久保智英, 島本さと子, 中谷淳子. (2018). 産業看護職のキャリアアンカーに影響する要因の検討. *日本職業・災害医学会会誌*, 66(6), 476-85.
 19. 春日美穂, 錦戸典子. (2018). 産業保健師が保健事業評価を行う際に必要な専門能力. *日本地域看護学会誌*, 21(1), 4-13.
 20. KIM, Y. H. (2018). Job Competency Model of Workplace Health Education of Occupational Health Professionals in Korea. *Journal of Human Ergology*, 47(1), 13-24.
 21. 河野啓子, 工藤安史, 後藤由紀, 中神克之, 畑中純子. (2019). 産業看護職のコンピテンシー尺度の開発と信頼性・妥当性の検証. *日本産業看護学会誌*, 6(1), 1-7.
 22. Nishikido, N., Sasaki, M., Yoshikawa, E., & Ito, M. (2019). Development and evaluation of a training program for occupational health nurses regarding support for workers with cancer and their workplaces. *journal of Occupational Health*, 61(6), 489-497.
 23. Surjadi, M., Nuchols, B., Souza, D., Wolfe, L., & Burgel, B. (2019). Hepatitis C competency and

- outreach of occupational health nurses.
Workplace Health & Safety, 67(8), 399-413.
24. Hemberg, J., Nyman, H., & Hemberg, H. (2019). A vision of ethics in efficient occupational healthcare. *Nursing ethics*, 26(1), 161-171.
 25. 金森悟, 楠本真理, 白田千佳子, 安倉沙織, 田中格子, 原田若奈. (2020). 第 28 回日本産業衛生学会全国協議会公募企画 「多職種で考える! 産業看護職の存在意義」 の評価. *産業衛生学雑誌*, 62(6), 271-278.
 26. 松田有子, 根岸茂登美, 荒木田美香子. (2020). 産業看護職が捉える事業場の救急対応における産業看護職の強みに関する検討. *健康開発*, 24(4), 59-67.
 27. 河野啓子, 畑中純子, 後藤由紀, & 工藤安史. (2021). 産業看護職のコンピテンシー尺度の内容妥当性の検証. *日本産業看護学会誌*, 8(1), 11-17.
 28. Yokogawa, T., Yoshikawa, E., Abe, H., Tateishi, S., & Mori, K. (2021). Competencies of occupational health professionals for disaster management based on their own experiences. *Environmental and occupational health practice*, 3(1), 2020-0023.
 29. 吉川悦子, 安部仁美, 横川智子, 久保達彦, 立石清一郎, 森晃爾. (2021). 熊本地震で被災した事業場に所属する産業保健専門職の経験からとらえた災害時に必要な産業保健専門職のコンピテンシー. *産業衛生学雑誌*, 63(6), 291-303.
 30. 松本泉美 (2021). 韓国における産業専門看護師教育制度と看護実践-日本との教育制度との類似点と相違点からの視点. *畿央大学紀要*, 18(2), 33-42.
 31. 竹口和江. (2022). メンタルヘルス一次予防における企業外労働衛生機関産業看護職の実践能力評価尺度の開発. *産業衛生学雑誌*, 64(2), 96-106.
 32. 伊藤まり子, 金森悟. (2022). 企業内産業看護職の業務に対する関与の必要性和能力—企業担当者と産業看護職の認識に関する記述疫学的研究—. *日本産業看護学会誌*, 9(2), 62-69.
 33. 畑中純子, 落合のり子, 立川美香, 鳥羽山睦子, 三木明子, 水谷聖子. (2022). 産業看護職として従事する前に必要な知識項目の検討. *日本産業看護学会誌*, 9(1), 11-21.
 34. Metin, Z. G., & Yildiz, A. N. (2023). Update on occupational health nursing through 21st century requirements: A three-round Delphi study. *Nurse Education Today*, 120, 105657.
 35. American Association of Occupational Health Nurses. AAOHN Competencies. *Workplace Health & Safety* 2015 ; 63: 484-492
 36. RCN. Royal College of Nursing. Occupational health nursing: career and competence development. RCN guidance. 2011.
http://www.rcn.org.uk/data/assets/pdf_file/0010/409438/004123.pdf.
(2024 年 3 月 31 日閲覧)
 37. 日本産業衛生学会産業保健看護部会 (2022). 産業保健看護の定義
https://sangyo-kango.org/wp/?page_id=23 (2024 年 3 月 31 日閲覧)

38. 岡野明美, 上野昌江, & 大川聡子. (2018). 保健師のコーディネーションの概念分析. 大阪府立大学看護学雑誌, 24(1), 21-30.
39. 井本英津子. (2022). 看護師の看護実践能力に関するスコーピングレビュー. 日本看護管理学会誌, 26(1), 32-43.
40. 吉川悦子, 澤井美奈子, 掛本知里. (2019). 保健師教育課程における産業保健看護に関する教育体制等の実態. 産業衛生学雑誌, 61(1), 16-23.

G. 学会発表

なし

H. 論文業績

なし

I. 知的財産権の出願・登録状況:(予定を含む。)

1. 特許取得

なし

2. 実用新案登録

なし

3.その他

なし

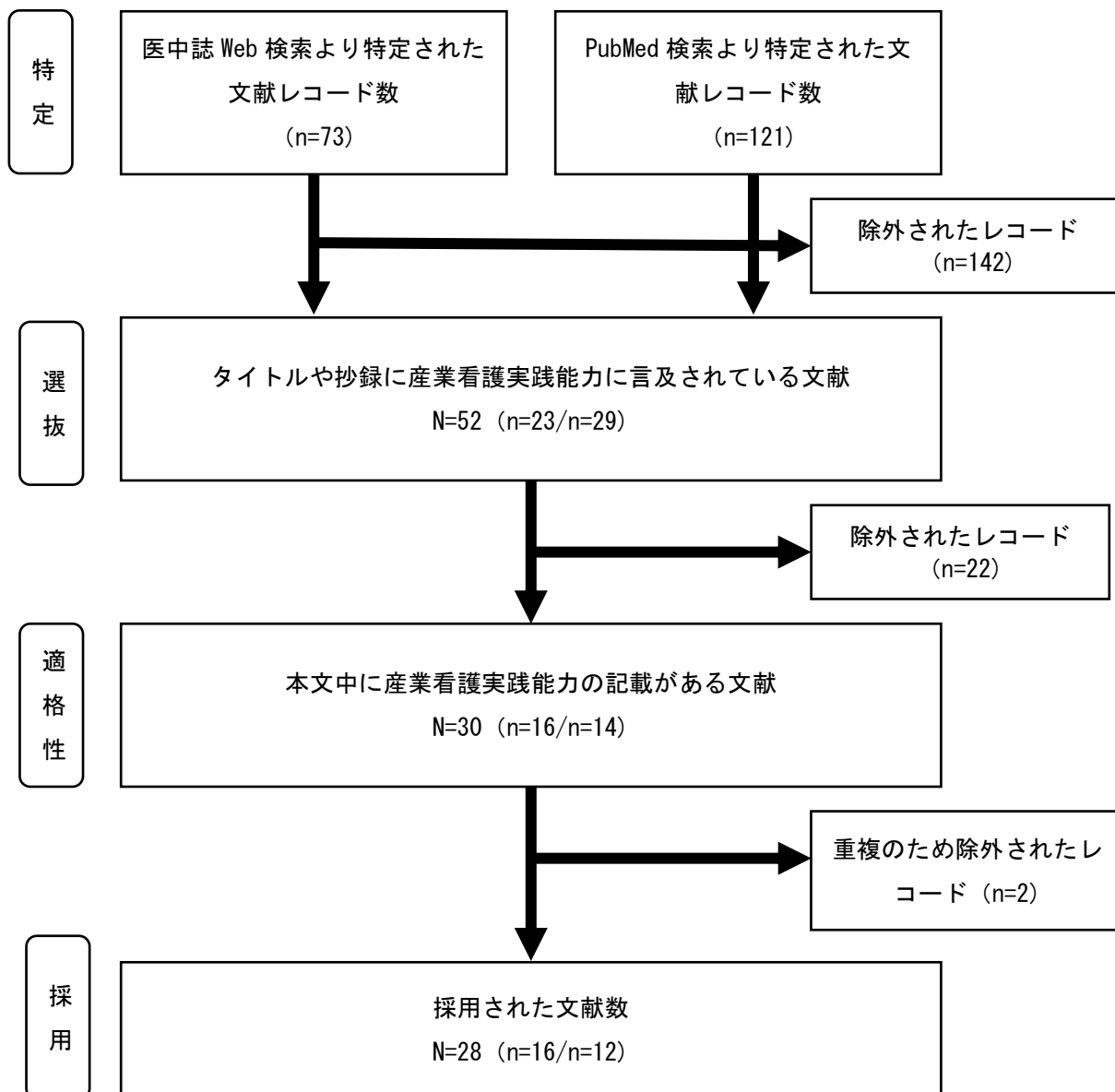


図 1 文献選択に関するフローチャート

表 2 スコーピングレビューで採用した 28 件の文献の概要

著者 ， 年	国	対象者	研究目的	研究 デ ザ イ ン	扱われている産業看護実践能力の概念	産業看護実践能力の定義
Bu rg el BJ et al . ， 20 13	米 国	全米の産業看護職 AAOHN (n=5, 183、AOHP (n=922)、産業保健を 関心分野とする ANA会員 (n=249)、 ABOHN認定看護師 (n=4 , 926)	産業保健師が呼吸器保 護に関する能力をどの 程度有しているか、ま た、産業保健師がRPP の12の必要な要素にど の程度慣れているかに ついて報告する	横 断 研 究 実 態 調 査	呼吸器保護プログラムの12の要素 1. 呼吸保護方針の作成 2. 呼吸器に対する潜在的危険性の特定と評価 3. 職場で遭遇する可能性のある呼吸器系の危険の 特定と評価 4. 適切な保護具の適切な選択 5. 従業員のトレーニング 6. 呼吸器機器の点検、清掃、修理 7. 従業員の意見を評価することによるプログラムの 有効性の評価 8. 呼吸器適合性に関する従業員の健康関連評価 9. フィットテストの実施 10. ユーザー推奨のシールチェック方法 11 スパイロメトリー検査 12. 緊急時対応訓練	なし
Le vi n PF et al . ， 20 13	米 国	5人の看護実践指導者 のパネルディスカッ ションにより実施	(a) 専門レベルの Quad Council のコンピテンシーを他 の地域看護学(訪問看 護、産業看護、学校、 環境)のコンピテンシー とクロスマップすること (b) 卒業生を地域看護学分 野の高度な役割に備え るために、Quad Council ベースのカリキュラム	ク ロ ス マ ッ ピ ン グ	米国産業保健看護協会の 産業環境保健看護におけ る8つのコンピテンシー (2007) 1. 分析評価スキル 2. 政策立案、プログラム・プランニングスキル 3. コミュニケーションスキル 4. 文化的コンピテンシー 5. 地域社会における実践スキル 6. 公衆衛生学の基礎スキル 7. ファイナンシャル・プランニングとマネジメン トスキル 8. リーダーシップとシステム思考スキル	なし

			の適切性を確保すること			
Rogers Betal., 2014	17か国	17か国683人の産業看護職	この横断的研究では、参加した各国の産業保健看護師のサンプルが提供するサービスの範囲を調査した。	横断研究実態調査	産業看護職の機能と活動 として40項目 ①事故調査、②血液由来病原体の調査とフォローアップ、③がん検診、④症例・障害管理、⑤慢性疾患のスクリーニング・モニタリング、⑥労働者への臨床ケア、⑦労働者の家族へのケア、⑧カウンセリング、⑨災害対策、⑩人間工学、⑪サーベイランス・プログラムの有効性の評価、⑫応急処置、⑬食品衛生、⑭ハザード・コントロール、⑮安全衛生方針の策定、⑯健康教育と健康増進、⑰聴力の保護と保全、⑱家庭訪問、⑲予防接種管理、⑳予防接種のマネジメント、㉑産業衛生検査、㉒投薬管理、㉓投薬マネジメント、㉔健康統計のモニタリング、㉕産業保健分野のマネジメント、㉖仕事の変更・解任を勧める、㉗医師または医療提供者への治療・相談の紹介、㉘呼吸器保護に関するアドバイス・サーベイランス、㉙職場復帰評価、㉚リスク表か、㉛安全プログラム、㉜病欠の管理、㉝渡航者の健康アドバイス・サーベイランス、㉞結核検診、㉟職務経歴書の作成、㊱労働者の健康評価、㊲労働者の健康監視、㊳労災管理、㊴職場巡視、㊵その他	なし
Burns Cetal.,	米国	労働衛生および環境衛生の呼吸器防護の専門家17名	産業保健ナースのための呼吸器保護コンピテンシーを開発し、教育モジュール開発の指針とした。	修正デルファ	呼吸器保護に関する産業環境看護師のコンピテンシー 産業環境保健看護の11の基準①アセスメント、②診断、③アウトカムの特長、④計画、⑤実施、⑥評価、⑦資源管理、⑧専門能力開発、⑨協力、⑩研究、⑪倫理（AAOHN, 2012）を使用し、8つに簡素化した。①臨床実践、	

2014				イ 法	②労働・職場・環境、③規制・立法、④ビジネス・リーダーシップ、⑤健康増進・疾病予防、⑥安全衛生教育・訓練、⑦研究、⑧専門性	
Ku bo Y et al ., 2016	日 本	日本産業衛生学会所属の産業看護職745名	産業保健師のキャリアアンカー尺度を開発し、その信頼性と妥当性を評価すること	尺 度 開 発	■産業看護側のキャリアアンカー6因子 【専門性を発揮し仕事におけるポジションを考える】 【効果的な仕事のための管理スキル】 【団体の健康増進支援】 【従業員中心のサポート】 【産業保健チームのメンバーや担当者との連携】 【仕事と私生活の両立】	キャリアアンカーの定義：シャインの概念化に基づいて、個人のライフスタイルに組み込むものとして定義され、自己認識された才能、価値観、キャリアに関連する進化した動機感覚からなる産業看護職の自己概念を指す
La ll oo D et al ., 2016	英 国	英国の産業看護団体のネットワークを通じて参加したシニアレベルの産業看護職（1回目48人、2回目55人）	産業看護実践に必要なコンピテンシーについて、英国産業看護職の現在の優先順位を明らかにする。	デ ル フ ァ イ 法	産業保健専門職職の12個の主要な能力の見出しと、特定のトピックエリア（サブセクション）が抽出された。主要な能力は以下の通り、 ・職業的な健康に対する危険の評価と管理の一般原則 ・障害の評価および仕事への適性 ・健康増進 ・倫理および法的問題 ・臨床ガバナンス/臨床改善 ・コミュニケーションスキル ・チームワークおよびリーダーシップスキル ・マネジメントスキル ・仕事の実践に関連する環境問題 ・教育と教育的スーパービジョン ・良好な臨床ケア ・研究方法	本研究では、コンピテンシーを「安全で効果的なOH看護実践のために必要な知識、技能、能力のグループ」と定義した。
Ko no K et al .,	日 本	ハイパフォーマーの産業看護職8名	産業看護職に必要なコンピテンシーを明らかにし、その構造図を示すこと	質 的 記 述 的 研 究	■産業看護職に必要とされるコンピテンシー（7つのコアコンピテンシー） ①自己成長する力 ②産業看護の本質を貫く力 ③人・部門・組織の成長をサポートする力 ④人・部門・組織間の意見を調整する力 ⑤戦略立案・業務遂行する力	According to Dr. McClelland's idea, we defined competency as the capability to assess knowledge and skills that are required, to utilize the knowledge and skills well, and to achieve good results.

20 17					⑥チーム力を高める力 ⑦創出する力	
Ku bo Y et al ., 20 17	日 本	産業看護職16人	日本の産業看護職のキャリアアンカーを質的に探ること。	質的記述的研究	産業看護職の主要なキャリアアンカー は、「人間関係や立場に関する実践」、「産業保健実践の発展」、「効果的な仕事のためのマネジメントスキル」、「組織内外で承認される実践」、「仕事と私生活への配慮」の5つであった。	キャリアアンカー：生活全般を通して、産業看護職という仕事に対して、重視している事柄、大切にしている事柄
三 橋 祐 子 他 ,2 01 7	日 本	地域保健担当者と連携している産業看護職10名	地域保健との連携に関する産業看護職のコンピテンシーを明らかにすること	質的記述的研究	■ 地域保健との連携におけるコンピテンシー （9カテゴリー、19サブカテゴリー） 【地域保健情報の収集】 【地域保健担当者との関係性の構築】 【従業員の家族の問題抽出】 【従業員・家族と地域保健担当者との結びつけ】 【地域保健が持つ社会資源の活用】 【地域保健との連携の重要性の提示】 【従業員の人生全体や従業員の家族の要因を捉える姿勢と視点の保持】 【産業看護職自ら地域保健との連携を推進する姿勢の保持】 【産業看護職の存在意義の確認】	コンピテンシー：卓越した成果を生む基なる能力。表面的な能力としての知識や技術と、深層的な能力としての意識・姿勢・考え方を含む。また、技術には、地域保健との連携に取り組んでいる者だからこそ行われる独特な動き（行動様式）を含む。
Na ga ta T, 20 17	日 本	経験15年の産業看護職1人	業務に影響を及ぼす健康問題を有する労働者を発見するための質問票である作業機能障害尺度（WFun）の診断精度を、産業看護職によるアセスメントを客観的基準として評価すること	横断研究 実態調査	産業看護職によるアセスメントの視点 1. 従業員は健康上の問題を抱えていたか？ 2. 健康問題は仕事に影響を与えたか（効率、生産性、やる気など）？ 3. 治療が必要か？ 4. ヘルスケアの指示（説明）の必要性 5. 就業上の措置の検討の必要性	なし

La 11 oo D et al ., 20 17	英 国	デルファイ1回目：産業医57人、産業看護職48人、デルファイ2回目：産業医49人、産業看護職54人	英国の産業医と産業看護職の間で現在の能力の優先順位を比較することである。	修正 デル ファイ 法	産業保健専門職の12の主要領域（PDs） が含まれており、それぞれがその領域内の異なる実務領域をカバーする詳細なサブセクション項目を持っていた。	なし
久 保 善 子 他 ., 20 18	日 本	日本産業衛生学会の会員である産業看護職745人	産業看護職のキャリア開発の支援方法を検討する基礎的資料とするために、産業看護職のキャリアアンカーに影響する要因を属性より検討すること	横 断 研 究 実 態 調 査	■産業看護職のキャリアアンカー 【立場を考慮し、専門性を発揮する】 （8 項目） 【効果的な活動にむけたマネジメントを行う】 （10 項目） 【集団・組織全体の健康レベルの向上に力を尽くす】 （9 項目） 【労働者に応じた支援を行う】 （5 項目） 【産業保健チームや関係者と協力して仕事を行う】 （5 項目） 【仕事と私生活を両立する】 （2 項目）	キャリアアンカー：生活全般を通して、産業看護職という仕事に対して、重視している事柄、大切にしている事柄
春 日 美 穂 他 ., 20 18	日 本	合計10年以上の産業保健師経験と教員経験を有する現任の看護系大学教員または元教員10人、10年以上の実践経験を有する産業保健師7人	産業保健師が保健事業評価を行う際に必要な専門能力を明らかにすること	質 的 記 述 的 研 究	■産業保健師が保健事業評価を行う際に必要な専門能力 （5つの大領域と36カテゴリー、82サブカテゴリー） 大領域 【現状把握に基づく評価計画の立案】 【評価に活用するための情報収集】 【多角的なデータ分析と事業成果・健康施策全体を結び付けた意味付け】 【関係者への分かりやすい成果の提示とモチベーション向上支援】 【評価活動全体の基盤】	専門能力：卓越した実践を行う専門職が保健事業評価を行う際の行動・知識・視点・姿勢のこと。コンピテンシーとは、同義とする。

Ki m YH , 20 18	韓 国	産業保健専門職485名 (労働衛生専門家91 名・産業保健師388名)	産業保健専門家に標準 化・統一化されたツール を提供するために職 場の健康教育の職務能 力モデルを開発すること	尺度 開 発	■ 職場の健康教育のジョブコンピテンシー (8の 役割と40のタスク) ①ニーズのアセスメント ②優先度の高い問題の特定 ③スケジュールと内容を計画する ④運営と予算を計画する ⑤健康教育の開発 ⑥健康教育の実施 ⑦評価 ⑧文書作成	なし
河 野 啓 子 他 , 20 19	日 本	日本産業看護学会会 員・産業看護学診断 体系作業に関わる産 業看護研究会の産業 看護職375名	産業看護職のコンピテン シー尺度を開発し、 信頼性・妥当性を検証 すること	尺度 開 発	■ 産業看護職のコンピテンシー (3因子36項目) 【産業看護を遂行する力】 (25項目) 【創出する力】 (7項目) 【自己成長する力】 (4項目)	①コンピテンシー：必要とされる知識や技術の本 質を見極め、それらの知識や技術を上手に活用し て、高い成果をあげる力 ②産業看護職に必要とされるコンピテンシー：産 業看護活動に必要な知識や技術の本質を見極め、 それらの知識や技術を上手に活用して、 産業看護職として高い成果をあげる力 ③「産業看護活動に必要な知識や技術の本質を見 極め、それらの知識や技術を上手に活用して、産 業看護職として高い成果をあげる力」
Ni sh ik id o N et al ., 20 19	日 本	180分の研修を受講し た66人の産業看護職	産業看護職を対象とし たがん労働者とその職 場への支援に関する研 修プログラムを開発し 、評価すること	対 照 群 を お か な い 介 入 研 究	【がんを持つ労働者個人への支援 (8項目)】 【上司同僚の支援 (7項目)】 【会社内外の多職種と連携 (8項目)】	なし

Su rj ad i M et al ., 20 19	米 国	3,414人の米国産業保健看護師協会（AAOHN）会員	産業看護職のC型肝炎に対するコンピテンシーおよびアウトリーチの変化を測定し、スクリーニングの障壁を明らかにすること。	横断研究実態調査	HCVに関するcompetenceは「自信」と「HCVの知識」によって評価された。 【自信】 「OHN がHCV の危険因子、診断、治療に関するHCV 教育/カウンセリングを従業員に提供することに対する自信の程度」5段階評価 【HCVの知識】 OHN の HCV に関する現在の知識を 15 の質問で評価した。 データ分析のために、これらの項目は、HCV 危険因子（14 項目）、病態生理学/診断（6 項目）、および治療（10 項目）の 3 つのサブスケールに分類された。	なし
He mb er g J et al ., 20 19	フ ィ ン ラ ン ド	フィンランドの4人の産業看護職	本研究の目的は、産業保健における倫理について、産業保健ナース自身の見解から明らかにすることで、新たな理解に到達すること	解釈学的アプローチ	倫理的な価値基盤 ・倫理的な価値基盤としての「ほぼ他者への愛」 ・倫理的な価値基盤としての人間の尊厳と存在への尊重 ・倫理的な価値基盤としての正義、誠実さ、忠誠心 ・倫理的な価値基盤としての真正な存在と未知への開放 ・実践の中でこれらの倫理を生かすこととしての倫理的な価値基盤の達成	なし
金 森 悟 他 ., 20 20	日 本	全国協議会の公募企画の参加者188名	多職種からの視点を通して産業看護職の強みを理解し、存在意義を高めていく方法について検討すること	質的研究	■産業看護職の強み（9 カテゴリー、20サブカテゴリー） 【社会人としてのスキル】 【医療職としての専門性】 【社員にとっての身近な存在】 【会社と社員との間で中立な立場】 【経営層との接点がある】 【産業医と関わる立場】 【コーディネート】 【看護の視点で PDCA サイクルを回す】 【個人・組織へのアプローチ】	なし

松田有子他, 2020	日本	機縁法により選定した産業看護職経験5年以上の事業場で働く看護職10名	産業看護職自身が考える事業場での救急対応に産業看護職が関わる強みから、救急対応に産業看護職が関わる意義について検討すること	質的研究	■事業場での救急対応における産業看護職の強み (4 カテゴリー、14サブカテゴリー) 【的確な救急処置の実施】 (8サブカテゴリー) 【救急医療体制の構築】 (2サブカテゴリー) 【救急対応時の緊迫した状況で安心できる存在】 (2サブカテゴリー) 【専門職としての責任感】 (2サブカテゴリー)	なし
河野啓子他, 2021	日本	日本産業看護学会の会員のうち、産業看護実務経験者又は教育経験者であり産業看護関連の雑誌投稿経験のある産業看護職34人	2016年に開発したコンピテンシー尺度の項目をより精度の高いものにする	デルファイ法	■産業看護職のコンピテンシー 40項目	なし※
Yoko-gawa Tstal., 2021	日本	災害時の産業保健活動の実務経験を有する日本産業衛生学会の認定産業医・産業保健看護職1183名	質的研究にて抽出した災害時に産業保健専門職に求められるコンピテンシーが、他の災害対応の経験を有する産業保健専門職にも適応できるかどうかを明らかにすること	横断研究実態調査	■災害対応についての労働衛生従事者の能力 【組織内の調整に関するスキル】 10項目 【状況の変化に対応する実践的能力】 9項目 【産業保健専門職としての一貫性】 3項目	なし

吉川悦子他, 2021	日本	熊本地震に被災した事業場で産業保健実務に携わり、その後も同じ事業場に勤務する産業保健専門職8名	熊本地震で被災した事業場の産業保健専門職が自身の経験を通じてとらえた、災害時に必要な産業保健専門職のコンピテンシーを明らかにすること	質的記述的研究	■災害時に必要な産業保健専門職のコンピテンシー (9 カテゴリー29 サブカテゴリー) 【災害発生時に求められるコンピテンシー】 ① 災害によって生じる健康への影響を総合的に把握して本質を見抜く(3) ② 時間経過とともに変わる状況を適切に把握しながら業務の優先順位をつける(4) ③ 自身の安全や健康を確保しつつ、できることから取り組み始める(3) ④ 状況に柔軟に対応しながら効率的な方法を工夫し産業保健実践を継続する(3) ⑤ 産業保健チームとして各々の役割を発揮できるよう環境を整える(5) ⑥ 災害時における組織内での産業保健部門の立ち位置を調整しネットワークを活用する(4) 【災害発生時に備え平時から求められるコンピテンシー】 ① 産業保健専門職の基盤となる個人特性を備え持つ(3) ② 社員や会社との信頼関係を築く(1) ③ 災害時の経験を今後の産業保健実践につなげる(3)	コンピテンシー：仕事上の役割や機能をうまくこなすために個人に必要とされる測定可能な知識、技術、能力、行動およびその他の特性パターン、高い成果をあげるための職務遂行能力
松本泉美, 2021	韓国	大学院教授1名と産業専門看護師1名	韓国の専門看護師教育制度における産業専門看護師の教育内容と看護実践の把握	質的研究	■韓国専門看護師のコアコンピテンシー ①専門的な看護実践：産業看護実践に必要な労働衛生管理「作業環境管理」「作業管理」「健康管理」「衛生教育」「統括教育」項目に基づいた職業病及び生活習慣病・感染症拡大予防に関する看護実践 ②教育者：労働者に対する健康教育・衛生教育および産業看護職に対する教育 ③研究者：所属事業場における研究活動および韓国産業看護協会における研究活動への参画 ④指導者：課題を保有する労働者やその家族に対する健康の保持・増進のための看護の向上のための指導およびその他の専門職に対するまとめ役とリーダーシップ ⑤アドバイザー：課題を保有する労働者やその家	なし

					族に対する健康の保持・増進のための看護の向上のための指導およびその他の専門職に対するアドバイス ⑥パートナー：労働者の主治医や検査および治療を依頼する医療機関・保健所・韓国産業看護協会との連携・協力	
竹口和江，2022	日本	企業外労働衛生機関11施設の産業看護職55人	企業外労働衛生機関の産業看護職におけるメンタルヘルス一次予防の実践能力を自己評価する尺度を開発すること	尺度開発	■メンタルヘルス一次予防における実践能力 【事業場の方針やニーズに合わせた一連の保健活動を展開する能力】 （10項目） 【事業場との連携を強化する能力】 （4項目） 【所属機関の保健活動基盤を整備する能力】 （5項目） 【労働者の支援ニーズを引き出す能力】 （3項目）	メンタルヘルス一次予防における企業外労働衛生機関産業看護職の実践能力：労働衛生機関の産業看護職がメンタルヘルス一次予防の看護活動を行う上で必要な知識，技術，態度，行動とする
伊藤まり子他，2022	日本	人材紹介会社 A 社に登録されている企業約 3,500 社と看護職約 2,800 名のうち，企業内の産業看護職等の採用担当者104人と，企業で就労している産業看護職80人	企業内産業看護職の業務に対する関与の必要性と能力について，企業担当者と産業看護職の認識を明らかにすること	記述疫学研究	■企業内産業看護職の業務に関する能力 ・健康診断の計画・進捗管理・受診勧奨 ・健康診断の事後措置 ・メンタルヘルス関連の相談・教育・復職支援 ・健康に関連する情報提供 ・感染症予防対策を含む危機管理対策 ・過重労働による健康障害防止 ・産業保健活動の方針や計画の作成・進捗管理 ・データ分析等に基づく会社全体の健康課題の把握 ・健康づくり活動の企画や実施 ・労働衛生教育・健康教育 ・傷病者対応 ・産業保健と関連の少ない一般的な事務業務 ・労働衛生管理体制の整備 ・作業環境管理・作業管理 ・産業保健に関連する事務業務	なし

畑中純子他, 2022	日本	日本産業看護学会学会員の看護系大学教員 50人, 産業看護職 50人	産業看護職として従事する前に必要な知識項目を明らかにすること	デルファイ法	■産業看護職として従事する前に必要な知識項目（5つの大項目と50項目） 【職場に産業保健活動を組織する】（11項目） 【職場の健康リスクをアセスメントする】（6項目） 【職場の産業保健計画を立案および評価する】（10項目） 【産業看護活動を展開・評価する】（14項目） 【産業看護職として求められる基本的な資質・能力】（9項目）	なし
Gok Me tin Z et al., 2023	トルコ	公衆衛生看護学の学識経験者、産業看護職、その他の保健専門家、公衆衛生の教員、産業医を対象に、第1ラウンド45名、第2ラウンド41名、第3ラウンド36名が参加した。	21世紀に求められる産業保健師の定義、資格、責任、教育に関する合意形成テキストを作成する事	デルファイ法	産業看護職の責務 1. 基本的な看護ケアの維持（8項目） 2. データ収集、記録保持、報告、情報のプライバシーと信頼性の確保（4項目） 3. チームとの協力（3項目） 4. 健康教育と健康増進（3項目） 5. 職場およびその環境、従業員の健康の観察（2項目） 6. 緊急時と応急処置活動（5項目） 7. リスクの識別と評価（2項目） 8. 規制と専門組織の原則に従う（3項目）	産業看護職のコンピテンシーとは、観察、健康増進活動、チームスピリット、従業員教育、健康増進の傾向に関する分析、リスク低減、組織のニーズに合わせた健康プログラムの開発、健康プログラムやサービスの費用対効果の高い代替案を特定するための調査など、追加的な資格を定義する、他の専門家と定期的に会合を持ち、問題を特定し、解決策を提案すること、健康プログラムを障害者にも拡大すること、OHS部門の委員となり、意思決定プロセスに参加すること、従業員に健康リスクについて助言すること、業務に関連した緊急事態に対する看護ケアの提供を監督することを含む

表 3 産業看護実践能力

カテゴリー	サブカテゴリー
産業看護職としての基盤	専門性の発揮
	一貫性・本質
	倫理（法）的基盤
	自己成長
	リフレクション 次につなげる
	コミュニケーションスキル
	個別支援における姿勢
	社会人としての姿勢
コーディネーション	会社・個人との関係構築から連携・協働
	地域保健との関係構築から連携・協働
	集団・組織へのアプローチ
マネジメント	PDCA サイクル
	情報収集
	サーベランス・モニタリング
	アセスメント
	事業評価
	対象に合わせた柔軟な働きかけ
	優先順位・業務効率化
	政策提言・システムづくり
	教育・スキル開発
	研究
産業看護活動	リーダーシップ
	総括管理
	健康管理
	労災・業務疾病管理
	健康危機管理
	メンタルヘルス対応
	がん・両立支援
	基本的な看護活動
	応急処置
	検診
	投薬・検査
	事務業務