

令和 5－7 年度 厚生労働行政推進調査事業費補助金補助金(労働安全衛生総合研究事業)
産業現場で活動する保健師・看護師の活用及び資質向上のための方策に係る研究
分担研究報告書

産業看護職に求められる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）
久保 善子（共立女子大学 看護学部）

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高まっており、実践能力の質担保に向けた系統的な教育体制の整備が課題となっている。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、コンピテンシー）について、スコーピングレビューにより網羅的に明らかにすることとした。

【方法】スコーピングレビュー（Arksey H et al. 2005）を採用し、Tricco AC ら（2018）が示す PRISMA-ScR に準拠した。医中誌 Web および PubMed を用いて 2013 年～2025 年に出版された論文について文献検索を実施した。2 名の研究者が独立して一次および二次スクリーニングを実施し、37 件の文献を選定した。各文献から対象者、研究目的、研究デザイン、国、出版年、コンピテンシーの具体的な内容および定義を抽出した。さらに、実践能力に関する記述を抽出し、KJ 法を参考に質的に分類した。

【結果】選定した 37 件の文献を分析した結果、コンピテンシーは、産業看護職に共通して求められる「基本的実践能力」と、熟達者にみられる「高度実践能力」の 2 つに分類された。また、その範囲は産業看護活動全般を対象とするものと、メンタルヘルス、健康診断、災害対応等の特定の業務に焦点を当てたものに整理された。さらに 37 件の文献に記載されているコンピテンシーをコードとして抽出し、KJ 法に準じて分析した結果、コンピテンシーは「産業看護の基盤」「コーディネーション」「マネジメント」「産業看護活動」の 4 カテゴリーから構成されることが明らかとなった。

【考察】産業看護職に求められるコンピテンシーは、知識・技術・態度などの基礎的能力から、それらを統合して高い成果につなげる高度な能力までの広がりを持つことが示された。産業看護の質向上に向けては、産業看護職としての実践を開始する前から、初任期、新人期～熟練期に至る発達段階に応じた実践能力の明確化と、それに基づく体系的な教育プログラムの開発が必要であることが示唆された。

研究協力者

高見澤友美（帝京大学大学院公衆衛生学研究科）

A. 目的

職場における労働者の健康課題は多様化・複雑化しており、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¹⁻³⁾。こうした状況において、労働者・職場に最も身近な産業保健専門職として、産業看護職の役割は重要性を増している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、配置基準や職務等の規定がなく、多様化・複雑化が進む産業現場のニーズに即応可能な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、コンピテンシーとする）についての網羅的な概観をスコーピングレビュー⁵⁾によって明らかにすることである。コンピテンシー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論として Arksey と O'Malley が提唱するスコーピングレビュー⁵⁾を採用した。スコーピングレビューは、Tricco AC ら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）に準拠して実施した。文献検索や分析は、

研究 1 年目である令和 5 年度に実施し、3 年目の令和 7 年度には検索期間を拡張し、令和 5 年度以降の最新文献を追加収集した。

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

文献検索には医中誌 Web および PubMed を用いた。

医中誌 Web における検索は 2023 年 7 月 27 日（1 年目）と、追加検索として 2026 年 1 月 9 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、研究 3 年目に実施した追加文献検索では、2023 年～2025 年に出版された文献を対象とした。

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（1回目）と、追加検索として2026年1月9日に実施した。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進んで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

医中誌 Web 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の全文を通読し、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、研究を実施した国、対象者、研究の目的、研究デザイン、扱われているコンピテンシー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、各文献のコンピテンシーとして示されていたカテゴリ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、KJ法を参考にグルーピングした。グルーピングしたまとまりを示す名前を付け、サブカテゴリとし、サブカテゴリをさらに意味内容に基づいてまとめカテゴリとした。

C. 結果

文献検索の結果、2013年～2023年に出版された文献として、医中誌 Web73件、PubMedは121件が選定された。3年目の追加文献検索では、医中誌 Web18件、PubMedは30件を選定した。文献1件につき著者ら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 Webから16件、PubMedから12件の合計28文献を採択した。さらに、追加文献検索によって医中誌 Webから5件、PubMedから4件の合計37文献を採択

した(図)。採択した 37 文献の概要を表 2 に示した。

1. 文献の概要

37 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 2 件^{34,35)}、2024 年 3 件³⁶⁻³⁸⁾、2025 年 5 件³⁹⁻⁴³⁾であった。国別では、日本 22 件^{13-16,18,19,21,22,25-29,31-33)}、米国 4 件^{7,8,10,23)}、英国 12 件¹⁷⁾と韓国各 2 件^{20,30)}、フィンランド 3 件^{24,37,41)}とブラジル³⁹⁾とトルコ³⁴⁾各 1 件、17 か国が 1 件⁹⁾、その他として概念分析(国際論文)が 1 件⁴⁰⁾であった。対象者は、産業看護実務者^{7,9,11,12,13-24,26-32,34,35-37,39,41,42)}または教育者^{8,19,33,34,35)}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)^{10,17,20,25,28,29,34,35,37,38)}を対象とする研究も一部含まれていた。

研究目的は、コンピテンシー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、コンピテンシー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 11 件^{13-15,19,24-26,29,30,38,39,41)}、量的記述的研究(横断研究含む) 9 件^{7,9,16,18,19,23,28,32)}、デルファイ法 6 件^{10,12,17,27,33-35,37,43)}、尺度開発 7 件^{11,20,21,31,36,42)}、その他(クロスマッピング、介入研究) 2 件^{8,22)}であった。

扱われているコンピテンシーは、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⁻

12,14-20,22-26,31-34,38,39)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」^{13,21,27-30,35-37,40-43)}の 2 つに分類された。また、コンピテンシーの範囲は、産業看護活動全般を対象としているもの^{8,11,12,14,17,18,25,32-24,38,39,43)}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)}、健康施策決定プロセス^{35,42)}などの業務に紐づく産業看護実践^{7,9,10,15,16,19,20,22,23,26,28,29,31,35,36,37,40,41)}に焦点をあてているものが整理された。

2. コンピテンシーの具体的な内容

37 文献に示されていたコンピテンシーについて、KJ 法を参考に質的に分析した結果、【産業看護の基盤】【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 32 サブカテゴリーが抽出された(表 3)。

(1) 産業看護の基盤

このカテゴリーは、＜専門性の発揮＞＜一貫性・本質＞＜倫理的・法的基盤＞＜自己成長＞＜未来につなげる省察的な実践＞＜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＞＜教育とスキル開発＞＜研究＞＜リーダーシップ＞の11サブカテゴリーから構成された。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、＜ヘルスプロモーション＞＜健康相談＞＜労災・業務疾病管理＞＜健康危機管理＞＜メンタルヘルス支援＞＜治療と仕事の両立支援＞＜応急処置＞＜健康診断＞＜投薬・検査＞＜事務的な業務＞の10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

本研究では、産業看護職のコンピテンシーに関する国内外の文献を対象とした37件の文献を用いたスコーピングレビューを実施し、【産業看護の基盤】【コーディネーション】【マネジメント】【産業看護活

動】の4カテゴリーから構成される包括的な枠組みを明らかにした。本結果は、従来の研究が特定のコンピテンシー領域や専門職枠組み、あるいは単一国の文脈に焦点を当てていたのに対し、産業看護職の実践能力を含むコンピテンシーを体系的に整理し、その全体像と構造を示した点に意義がある^{12,13,44)}。

特に本研究では、産業看護職のコンピテンシーを「基本的実践能力」と「高度実践能力」という発達段階の視点から整理した。基本的実践能力は、すべての産業看護職に求められる基礎的な知識・技能・態度を示すものであり、日常的な産業保健活動を支える基盤である。一方、高度実践能力は、複雑化する職場環境や多様な健康課題に対応するために、複数の能力領域を統合しながら発揮されるものであり、とくにコーディネーションおよびマネジメントに関連する能力として特徴づけられた。

国内外含めて、産業看護職は個人の健康問題のみならず、組織や職場環境を含めた多層的な要因を統合的に捉え、就労能力や健康リスクを評価・分析する役割が強調されていた。また、多職種連携や組織内外の資源活用、政策提言やシステム構築など、組織レベルでの関与が重要な実践として位置づけられていた。これらの知見は、本研究で抽出されたコーディネーションおよびマネジメントのカテゴリーと一致しており、産業看護職の実践が個別支援にとどまらず、組織的・社会的文脈の中で展開される専門職であることを示している。

さらに近年の文献では、災害対応、健康危機管理、メンタルヘルス支援、政策提言といった新たなコンピテンシー領域の重

要性が指摘されていた。これらは、労働環境の変化や社会的要請の高まりを背景として、従来の産業看護実践の枠組みを拡張するものであり、産業看護職に対してより高度で統合的な実践能力が求められていることを示唆している。

本研究で明らかとなった4つのカテゴリーは、相互に独立したものではなく、実践の中で相互に関連しながら機能する動的な構造を有している。例えば、倫理観やコミュニケーション能力といった基盤的能力は、コーディネートやマネジメントの実践を支えるものであり、産業看護活動の中でこれらの能力が発揮・強化される。このように、産業看護職のコンピテンシーは、個人の能力としてのみならず、実践経験や組織環境との相互作用の中で発達するものとして理解する必要がある。

これらの結果は、産業看護職の人材育成および教育体制の整備に対して重要な示唆を与える。すなわち、産業看護職の育成においては、基礎的能力の習得に加え、コーディネートやマネジメントといった高度実践能力を段階的に育成する教育プログラムの構築が必要である。特に、産業看護に関する基礎教育は限局的である⁴⁷⁾との先行研究も踏まえ、個人の学習機会のみならず、多職種連携の機会や組織的支援体制の整備が不可欠である。

本研究の成果は、産業看護職のコンピテンシーの体系化を通じて、教育研修プログラムや教材開発の基盤資料として活用できるとともに、産業保健分野における人材育成政策や制度設計への示唆を提供するものである。

一方で、本研究にはいくつかの限界がある。対象文献の多くが日本における研

究であったため、国際的な一般化には慎重な検討が必要である。また、英語および日本語以外の文献を含めていないことや、灰色論文を除外したことにより、最新の実践知が十分に反映されていない可能性がある。

今後の課題としては、本研究で提示したコンピテンシー枠組みの妥当性を多様な実践環境において検証するとともに、コンピテンシーの発達過程や実践成果との関連を明らかにする必要がある。また、本枠組みに基づく教育・研修プログラムの開発および効果検証を進めることにより、産業看護職の質の向上と産業保健活動の充実に寄与することが期待される。

E. 結論

コンピテンシーの具体的な内容を明らかにするためにスコーピングレビューを実施し、37文献を採択した。コンピテンシーは、すべての産業看護職に求められる基本的実践能力から、それらを統合して高い成果につなげる高度実践能力までの広がりをもつものとして整理され、看護実践能力の具体的内容は、【産業看護の基盤】【コーディネート】【マネジメント】【産業看護活動】の4カテゴリーに整理された。

産業看護職の質の向上に向けては、新人期から熟練期に至る発達段階に応じた実践能力の明確化と、それに対応した体系的な教育プログラムの開発が必要であることが示唆された。

F. 引用・参考文献

- 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>. (2026 年 3 月 31 日閲覧)
- 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 (2026/3/23 閲覧)
- 三柴 丈典, 倉重 公太朗, 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.
- 佐々木 久美子, 末永 カツ子, 藪田 歩(2012) 産業看護職における CSR(企業の社会的責任)の認識プロセス. 東北大学医学部保健学科紀要, 21(1) 7-23.
- Arksey H, O'Malley L: Scoping Studies: Towards a Methodological Framework. International Journal of Social Research Methodology: Theory & Practice 8(1), 19–32, 2005.
- 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.
- 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.
- 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.
- 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.
- 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.
- 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.
- Lalloo, D., Demou, E., Kiran, S. İ. 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.
- 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. Lalloo, 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と能力—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. 元田紀子; 金森悟; 福田吉治. 企業の健康施策決定プロセスに関与する産業看護職に必要なコンピテンシー. *日本産業看護学会誌*, 2023, 10.2: 23-33.
36. 三橋祐子; 荒木田美香子; 錦戸典子. 産業看護職における地域保健との連携コンピテンシー尺度の開発と信頼性・妥当性の検討. *東海大学看護研究*, 2024, 1.1: 17-25.
37. Sormunen, E., S. Pesonen, P. Toivio, and S. Nissinen. Characteristics of Multiprofessional and Client-Oriented Approach in Occupational Health Services: A Cross-Sectional Survey among Occupational Health Professionals. *J Multidiscip Healthc* 17 (2024): 2121–32. <https://doi.org/10.2147/jmdh.S454138>.
38. Togita, Yuriko, and Eiji Yano. (2024). Expectations for Occupational Health Nurses by Labor, Health and Safety Personnel in a Companies. *Journal of Japan Academy of Occupational Health Nursing* 11(2): 35–44. https://doi.org/10.32271/jaohn.11.2_35. <https://cir.nii.ac.jp/crid/1390583712724100224>.
39. Ignacio, D. S., L. A. Leal, I. G. Silva, D. M. Osugui, F. Faleiros, and S. H. Henriques. Professional Competency Framework for Occupational Health Nurses in Brazil. *Rev Bras Enferm* 78, no. 5 (2025): e20240592. <https://doi.org/10.1590/0034-7167-2024-0592>.
40. Kobayashi, Kisaki, and Hikaru Honda. Collaboration in Occupational Health Nursing: A Concept Analysis Review. *Workplace Health & Safety* 73, no. 4 (2025): 164–78.

- <https://doi.org/10.1177/21650799241291235>.
41. Sirkka, J., R. Suhonen, J. Liira, and M. Stolt. Occupational Health Nurses' Perceptions in Work Ability Risk Management and Analysis. *J Occup Rehabil* 35, no. 2 (Jun 2025): 423–33. <https://doi.org/10.1007/s10926-025-10282-7>.
 42. 金森悟, et al. 産業看護職の健康施策決定プロセス関与コンピテンシー尺度の開発. *日本産業看護学会誌*, 2025, 12.1: 1-10.
 43. 高見澤友美; 金森悟; 福田吉治. 職場外産業保健スタッフからのインフォーマルなサポートと産業看護職のコンピテンシーの関連. *日本産業看護学会誌*, 2025, 12.2: 19-27.
 44. American Association of Occupational Health Nurses. AAOHN Competencies. *Workplace Health & Safety* 2015 ; 63: 484-492
 45. 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)
 46. 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)
 47. 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

- ・ 吉川悦子, 金森悟, 久保善子, 高見沢友美, 中谷淳子. 産業看護職の産業看護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 . 第97回日本産業衛生学会 (広島) 2024年5月

H. 論文業績

- ・ Yoshikawa E, Kanamori S, Kubo Y, Takamizawa Y, Nakatani J. Competencies Required for Occupational Health Nurses: A Scoping Review. *J Occup Health*. 2026 Apr 17:uiag023. doi: 10.1093/joccuh/uiag023. (印刷中).

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

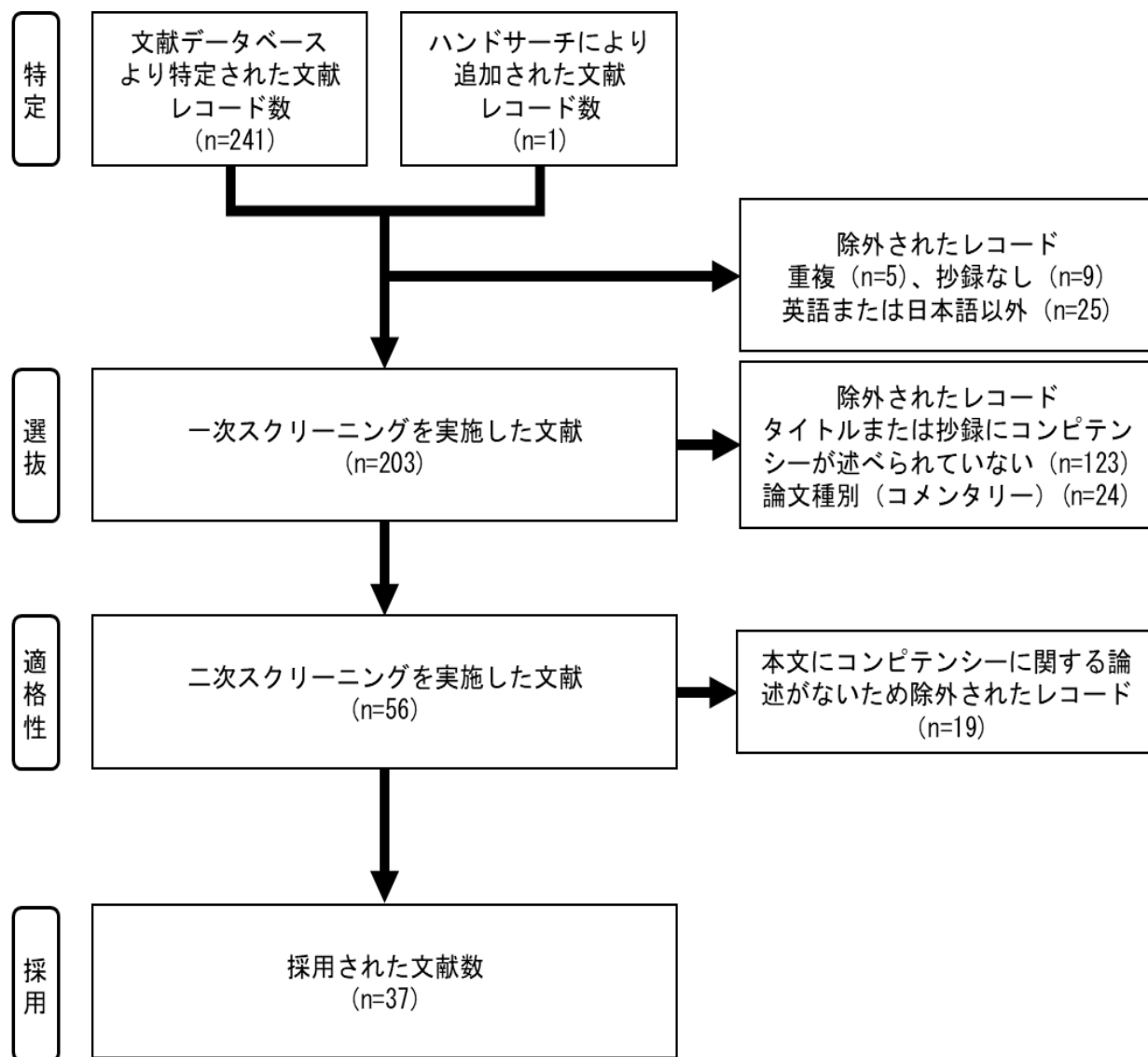


図 1 文献選択に関するフローチャート

表 2 スコーピングレビューで採用した 37 件の文献の概要

著者, 年	国	対象者	研究目的	研究 デザイン	扱われているコンピテンシーの概念	扱われているコンピテンシーの 定義
Burgel BJ et al., 2013	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
Levin PF et al., 2013	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 ュラムの適切性を確保 すること	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

Rogers B et al., 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 項目を挙げている 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 C et al., 2014	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 ファイ法	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、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	
Kubo 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を感じる からなる産業看護職の自己概 念を指す

Lalloo 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 ・倫理的および法的問題 ・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。
Kono K et al., 2017	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 ⑥チーム力を高める力 ⑦創出する力	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.
Kubo Y et al., 2017	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
Nagata T, 2017	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

三橋 祐子他,2017	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つのカテゴリー、19のサブカテゴリー) 【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。
Lalloo D et al., 2017	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, 2018	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, 2018	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。

Kim YH, 2018	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, 2019	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」
Nishikido N et al., 2019	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

Surjadi M et al., 2019	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
Hemberg J et al., 2019	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, 2020	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 1. 仲間、先輩、文献、既存のシステムから学ぶ 2. 能動的に自己研鑽する 3. 自分の活動を振り返り、産業看護職としてのあり方を考える 4. 困難な事態を前向きにとらえ、対処する 5. よりよい産業看護サービスの提供をめざす姿勢を持つ 6. 産業看護職の中立性・役割など、そのスタンスを考えて活動する 7. 組織の経営理念・方針を理解して行動する 8. 産業看護の原理原則に則って考える 9. 表面的でなく、物事の本質をみる 10. 看護専門職としての意識を持ち、役割を遂行する 11. 組織人としての意識を持ち、役割を遂行する 12. 情報や体験の共有化を図り、チームのベクトルを合わせる 13. 必要な情報を自ら選んで、いろいろな方法で収集する 14. 内外の関係者との協力体制をつくり、仕事の効率を上げる 15. 複雑なことは根本に立ち戻り、分析・整理する 16. 忍耐強く地道に仕事を積み重ねて 次の活動に繋げる 17. 優先順位をつけ、効率・効果を意識して活動する 18. 中長期的な戦略を立て、PDCA を回して活動する 19. 長期的な視野に立って仕事をする 20. 視点が偏らないように、広い視野を持って活動する 21. 人や部門間、チームの意見を調整し、それぞれが役割を果たせるようにする 22. 問題解決に向けて、いろいろな方法で相手の理解・納得を得る 23. キーパーソンを見極め、働きかける 24. 適切な時と場所を選んで、個人・集団・組織に働きかける 25. 工夫しながら人間関係を築き、維持する 26. 人間としてのつながりを大切に、相手と接する 27. 相手の思いや価値観を尊重して、働きかける 28. 個人・集団・組織の状況に合わせて、働きかけ方を変える 29. 個人・集団・組織のニーズに合わせて、対象が役に立つと感じるように働きかける 30. 情報収集・ラポール形成などのために、積極的に職場に出向く 31. 働く人の生涯を通しての QOL が高まるよう、意識して支	なし※
---------------------	----	--	--------------------------------------	--------	--	-----

					援する 32. 組織の生産性を高めることを意識して活動する 33. 個人・集団・組織が自立して産業保健活動ができるように, 支援する 34. 職場の問題を単に解決するだけでなく, 職場が成長する風土づくりに繋げる 35. 産業看護活動全体を俯瞰し, 個々の活動を有機的に繋げる 36. 産業看護が効果的に行えるシステム・体制を創り出す 37. 組織の中で産業看護職の役割を創り出す 38. 産業看護職の実践に役立つスキルやプログラムを開発する 39. 組織に有用な安全衛生施策を提言する 40. 学会・看護協会などに, 産業保健・産業看護の向上に向けて政策を提言する	
--	--	--	--	--	--	--

Yokogawa T st al., 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 ・刻々と変わる状況を的確にアセスメントし、時間経過とともに起こりうる産業保健上のリスクを洗い出す ・必要な情報やデータを可能な範囲で収集し分析に活かす ・潜在しているニーズを抽出し社員や会社に伝達する ・今ある資源や機動力を見積もり優先順位をつけて業務を組み立てる 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】(3 カテゴリー 7 サブカテゴリー) 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	なし
竹口 和江, 2022	日本	企業外労働衛生機関 111 施設の産業看護職 555 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 Metin 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
元田 紀子他, 2023	日本	産業看護職 17 人, 産業看護の教育・研究に関わる大学教員 6 人, 企業のキーパーソン 5 人	企業の意思決定者や健康施策の決定に影響を与える立場の者(以下, キーパーソン)から健康施策の合意を得るために必要な産業看護職のコンピテンシーを明らかにすること	デルファイ法	【企業人や産業看護職としての基盤】(11 項目), 【健康施策を展開するための土台づくり】(2 項目), 【連携・調整】(5 項目), 【健康施策の背景の明確化】(14 項目), 【実施済みの健康施策の評価】(4 項目), 【健康施策の方法の明確化】(12 項目), 【適切なプレゼンテーション】(5 項目)	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
Sormunen E et al., 2024	フィンランド	産業保健専門職 (n=121), 産業看護職(n=69)	産業保健サービスにおける多職種連携およびクライアント志向アプローチの特性を明らかにすることを目的とし, 産業保健専門職の役割と協働実践に焦点をあてる	横断研究	■多職種連携に関わる実践能力 【専門性の共有と統合】【協働のための調整・運営能力】【ニーズに基づく介入能力】【チーム実践のマネジメント】 ■クライアント志向に関わる実践能力 【ニーズ把握と対応能力】【協働関係構築能力】【共同意思決定支援能力】【柔軟なサービス提供能力】	定義なし
Togita & Yano, 2024	日本	A 社の職場における労働・衛生・安全担当者 9 名	産業保健看護職に最も近い立場で働く職場の労働・衛生・安全担当者による, 産業保健看護職への期待を明らかにすること	質的研究	① 産業看護職としての基盤 協調性・連携力, 中立的態度, 労働者にとって身近な存在である姿勢, 専門職としての基本的態度 ② 個人アプローチ技術力 個別性に応じた看護実践, 健康指導能力, 相談対応能力, 専門的看護技術 ③ 組織アプローチ技術力 問題分析能力, 問題解決能力, 施策化能力 ④ 産業保健体制の構築力 産業保健体制の構築・発展, 多職種連携の推進, 経営方針・組織理解に基づく体制づくり	産業保健看護活動の領域において, 優れた成果や業績をもたらす, 特徴的かつ実際に発現された行動特性および職務遂行能力

三橋 祐 子 他,2024	日本	産業看護職 2,574 名	産業看護職の地域保健 との連携コンピテンシー に関する尺度を開発し、 信頼性と妥当性を検討 すること	尺度開発	A. 日頃の取り組み(9 項目), B. 連携の実践(11 項目), C. 組織の理解を得るための取り組み(7 項目), D. 連携の基盤と なる意識・姿勢・考え方(10 項目)	連携コンピテンシー:地域保健 との連携における知識・技術お よび、意識・姿勢・考え方。技 術には行動様式を含む
Kobayashi & Honda, 2025	該当な し(文 献研 究)	該当なし(文献)	産業看護における連携 (collaboration)の概念を 明らかにすること	概念分析	連携の属性 1. 情報共有・相互理解 関係者間での情報共有、目的や支援方針の共有 2. 役割の明確化 各専門職の役割理解、責任の明確化 3. 相互作用・関係構築 信頼関係の構築、継続的なコミュニケーション 4. 統合 多職種・組織間の統合、個人・組織をつなぐ機能 5. 協働による実践推進 共通目標に向けた協働	記述なし
Ignacio et al., 2025	ブラジ ル	ブラジルの国内お よび多国籍企業に 勤務する産業看 護職 34	産業看護職の専門的経 験に基づき、ブラジルに おける産業看護職の専 門スキルの枠組みを開 発すること	質的記述 的研究	【横断的コンピテンシー】 法的能力 効果的コミュニケーション 関係構築能力 人材・サービス管理 【特異的コンピテンシー】 業務プロセスの改善 労働者の健康と安全 継続教育	専門的コンピテンシー:知識・ 技能・態度を統合的に適用し た結果として生じ、効果的な専 門の実践として発現されるもの であり、業務の遂行と成果を確 実にする行動の活用を指す
Sirkka et al., 2025	フィンラ ンド	フィンランド産業看 護職協会の専門 誌を通じて募集さ れた産業看護職 10 名	労働能力リスクの管理お よび分析に関する産業 看護職の認識を記述 し、それらの実践を促進 または阻害する要因を 明らかにすること	質的記述 的研究	労働能力リスクのマネジメントおよび分析に関する産業看護職 の実践 【労働能力モニタリング】【早期対応】【欠勤管理】【復職支援】 の 4 つのプロセスが示された	明確には定義されていない
金森 悟 他, 2025	日本	事業場の産業保 健活動に関わる産 業看護職 183 名	産業看護職の健康施策 決定プロセス関与コンピ テンシー尺度を開発し、 信頼性および妥当性を 検証すること	尺度開発	「アセスメントに基づく明確な計画立案」9 項目 「健康施策に関する連携・調整」6 項目 「企業人としての産業看護職の基礎力」4 項目	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

高見澤 友美他, 2025	日本	事業所で産業看護職として勤務している産業看護職 176 名	職場外の産業保健スタッフからのインフォーマルなサポートと, 産業看護職のコンピテンシーの 関連を明らかにすること	横断研究	河野 啓子他, 2021 の尺度を使用	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, 産業看護職としての高い成果を 上げる力
---------------------	----	----------------------------------	---	------	---------------------	--

表 3 文献に示されたコンピテンシーの分類結果

カテゴリー	サブカテゴリー
産業看護の基盤	専門性の発揮
	一貫性・本質
	倫理的・法的基盤
	自己成長
	未来につなげる省察的な実践
	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
	教育とスキル開発
	研究
産業看護活動	リーダーシップ
	ヘルスプロモーション
	健康相談
	労災・業務疾病管理
	健康危機管理
	メンタルヘルス支援
	治療と仕事の両立支援
	応急処置
	健康診断
	投薬・検査
	事務的な業務