

産業・労働・地域保健部会コンピテンスリスト

カテゴリー	大項目	中項目	小項目	コンピテンスの確認方法			
公認心理師の会 共通コンピテンス	公認心理師の職業と倫理を理解して実践できる	法の理解と遵守、公認心理師法の理解と法的義務(信用失墜行為の禁止、秘密保持義務、連携の義務等)、情報の適切な扱い					
		要支援者の主体性と尊厳の尊重、個性の尊重、多様性の尊重(ジェンダー、年齢、民族、国籍、障害など)					
	科学者-実践家モデルおよびエビデンスにもとづいた実践ができる	多職種連携(チーム活動)、地域連携					
		資質向上の責務、技能の向上、生涯学習、心理職としての成長					
	心理的アセスメントとケースフォーミュレーションを適切に実施できる	科学的な態度(自らの実践への根拠に基づいた批判的態度)、基礎的心理学の知見の理解と実践への適用					
		生物心理社会モデルによる統合的理解と実践					
心理的介入を適切に実施できる	エビデンスの参照、利用、構築、普及						
	研究活動						
ケースマネジメント、および関係機関との連携が適切に実施できる	事例に対するケースフォーミュレーション						
	アセスメントツールの利点と限界を理解した適切な実施						
	アセスメント結果の適切なフィードバック						
	ケースフォーミュレーションにもとづく介入方針の決定						
関係者への支援を適切に実施できる	エビデンスや治療ガイドライン等を参照した介入方針の決定						
	アセスメントにもとづく介入の適切な実施、評価、再アセスメント						
心の健康教育を適切に実施できる	コミュニケーション(共同意思決定を推進する能力、インフォームド・コンセント、説明責任)						
	包括的(地域生活支援)視点でのアセスメント、多職種連携、地域・他機関との連携、リファー、公的扶助や地域福祉支援活用提案、リスクマネジメント						
I. 理論的基盤	産業組織心理学に加え産業保健学に関する理論的枠組みを理解できる	組織行動学	生産性、退職率、常習的欠勤、組織市民行動、プロアクティブ行動、戦略との整合	研修会の受講			
		キャリア、発達心理学	自己理解、職業理解 主要なキャリア支援理論(特性因子論、発達論、意思決定論、社会的学習理論、認知・行動理論、ハップンスタンス理論、社会構成主義とナラティブ論) 行政の施策、第10次職業能力開発基本計画、新ジョブカード、セルフキャリアドック、キャリアマップ、職業能力評価シート、ビジネスキャリア検定、キャリアコンサルティング				
		モチベーション	動機付けのプロセス理論、欲求理論、強化理論、期待理論、自己決定理論、自己調整理論、公平理論 コンテクスト理論、職務特性、ジョブクラフティング				
		リーダーシップ	特性、行動(PM)、条件適合 主要理論(変革型(トランスフォーメーション)、交換型(トランザクショナル)、サーバント、オーセンティック、シェアード) コーチング、リーダーシップ開発				
		組織文化、組織風土	風土の機能、心理的安全性				
		安全文化	KY(危険予知)活動、リスク・アセスメント、ヒヤリ・ハット活動				
		労働安全衛生	一般定期健康診断関係、作業関連障害、労働衛生3管理(5管理)				
		職業性ストレス	職業性ストレスに関する理論(NIOSH、Karasek、ストレス脆弱性モデル等)				
		認知行動科学	行動分析学マネジメント、認知行動的アプローチ、ストレスマネジメント				
		産業精神保健	健康増進、食事、運動、睡眠、精神的健康				
		労働経済学・行動経済学	心身の状態の労働生産性への影響 ナッジ理論(行動変容)				
		チームコミュニケーション	組織デザイン、変革のマネジメント、ファシリテーション、風土形成、チームビルディング				
		組織の基本的な成り立ち	人事考課制度、人材開発制度など各種制度や目標管理・品質管理				
		最新の経済の動向や業界情報の理解	就労環境の理解				
		II. 制度理解	法令・組織の規則、雇用契約の仕組みを理解して活動できる		労働基準法	労働基準法 労働契約法(安全配慮義務) 労働安全衛生法(体制づくり・ストレスチェック) 障害者雇用促進法 障害者差別解消法 労働者派遣法 男女雇用機会均等法・女性活躍推進法 過労死等防止対策推進法 労働者災害補償保険法 雇用保険法 主要な法令の関連指針(心の健康増進のための指針、THP指針、労働者の職場復帰支援の手引き、労働災害防止計画) 自殺対策基本法 個人情報保護法(健康情報等取扱い規定) 健康増進法、健康日本21 健康保険法(高齢者の医療確保に関する法律) 労働施策総合推進法等、各法改正	研修会の受講
労働関係法令、その他法令の基本的理解	過労死等防止対策推進法 労働者災害補償保険法 雇用保険法						
各法令と行政動向についての最新の知見の取得	労働契約法(安全配慮義務) 労働安全衛生法(体制づくり・ストレスチェック) 障害者雇用促進法 障害者差別解消法 労働者派遣法 男女雇用機会均等法・女性活躍推進法 過労死等防止対策推進法 労働者災害補償保険法 雇用保険法						
就業規則の基本的理解	人事制度、雇用契約のあり方: no work no pay						
相談対応のための環境整備	相談対応ルールの整備 相談環境の整備 面談記録の帳票類作成 個人情報取扱いについてのルール整備						
職場復帰支援プログラムの整備	復職支援プログラムの整備 関係者への教育 運用及び実施後のフォローアップ 復職支援に関わる帳票類作成 関係者間の役割分担(心理職の役割を明確化)						
社内外スタッフとの連携	産業医、産業保健スタッフ、主治医、人事労務・管理監督者、関係機関等との適切な連携 社内外の資源の把握						
役割の規定および事業場内関係者との共有							
ストレスチェック実施の体制とフォローづくり							
ストレスチェックの企画と実施	衛生委員会審議事項						
ストレスチェックの集約分析および結果のフィードバックと管理職教育	経営層へのフィードバック、管理職へのフィードバック						
職場環境の評価と改善	職場環境改善の実施						
III. 産業保健体制構築	ニーズに沿った支援システム構築ができる			相談対応ルールの整備	相談対応ルールの整備	研修会の受講	
				相談環境の整備	相談環境の整備		
				面談記録の帳票類作成	面談記録の帳票類作成		
		個人情報取扱いについてのルール整備	個人情報取扱いについてのルール整備				
		復職支援プログラムの整備	復職支援プログラムの整備				
		関係者への教育	関係者への教育				
		運用及び実施後のフォローアップ	運用及び実施後のフォローアップ				
		復職支援に関わる帳票類作成	復職支援に関わる帳票類作成				
		関係者間の役割分担(心理職の役割を明確化)	関係者間の役割分担(心理職の役割を明確化)				
		産業医、産業保健スタッフ、主治医、人事労務・管理監督者、関係機関等との適切な連携	産業医、産業保健スタッフ、主治医、人事労務・管理監督者、関係機関等との適切な連携				
		社内外の資源の把握	社内外の資源の把握				
		役割の規定および事業場内関係者との共有					
		ストレスチェック実施の体制とフォローづくり					
		ストレスチェックの企画と実施	衛生委員会審議事項				
		ストレスチェックの集約分析および結果のフィードバックと管理職教育	経営層へのフィードバック、管理職へのフィードバック				
職場環境の評価と改善	職場環境改善の実施						

IV. ストレスチェック制度	ストレスチェックの企画立案、実施ができる	ストレスチェックによるハイリスク者への面談対応	心理的介入の実施 リスクスクリーニング（受診の必要性） 面談や職場視察による問題のアセスメント ハイリスク者に対する個人内課題の認識促進 ハイリスク者の継続支援	ストレスチェック実施者養成研修の修了証		
		ストレスチェックによるハイリスク者への環境調整支援	職場環境配慮事項の整備 関係者（産業医、保健師、上司、人事等）との連携 専門医の紹介 フォローアップ体制の構築			
V. 組織への介入	関係者との適切な連携ができる	社内外関係者（産業医、産業保健スタッフ、主治医、人事労務・管理監督者等）や関係部署との適切な連携	関係者（産業医、産業保健スタッフ、主治医、人事労務・管理監督者、関係機関等）との適切な連携 関係者との交渉・調整	研修会の受講		
		予防的介入の企画立案、実施ができる	データに基づく対策の提案 企画・施策のPDCA管理（プロジェクトマネジメント） 組織にあわせた施策の企画立案・提案と実行 現場との普段のコミュニケーションから組織の問題を発見 経営層に対するコンサルテーション（労働損失・医療費など経営指標に関する報告と改善策の提案） 健康経営推進支援			
	組織の課題解決支援ができる	職場ストレス低減のための介入	職場環境の評価（ストレス要因の分析） 適切な改善策の提案 参加型職場環境改善のためのグループワークの企画と実施			
		組織改革支援	組織改革支援（①戦略の実行、②組織行動目標の達成、③健康の向上、を目的とした支援、経営企画部門との連携と助言） チームコミュニケーションの改善（組織のコミュニケーション改善、関係性の向上を目的とした介入、関連部門との連携と助言）			
	組織改革支援ができる	組織へのコンサルテーション	対象組織の力動の理解と解釈 心身の健康、行動的側面、生産性、パフォーマンス			
		組織への危機介入ができる	関係者への危機介入コンサルテーションと心理教育		関係者との連携 コンサルテーション 心の健康教育と情報提供 （自死者の周辺関係者に対して）継続的な面談や情報収集	
			関係者へのリスクスクリーニング		自死者の職場関係者からハイリスク者の抽出と面談、病院受診の必要性の判断 自殺未遂者の職場関係者からハイリスク者の抽出と面談、病院受診の必要性の判断	
	ニーズに沿った組織向け教育・研修を実施できる	教育・研修の企画、立案、実施、評価	被災現場に対する支援 就業継続のための支援計画の作成と実施 指針に則ったメンタルヘルス研修（労働者の心の健康保持推進のための指針：ラインケア） リーダーシップ、キャリア開発、ハラスメント予防 企業のニーズに応じて心理的モデルや知見を活かした教育研修 事業所内産業保健スタッフに対する教育研修・情報提供			
	VI. 個人への介入	ニーズに即した個人介入ができる	キャリアに関する相談対応		仕事の適性相談に対し、適切な相談先につなげる、適性や今後の進路、キャリアアップについて相談者が整理できていない問題を整理できるように支え、選択を支援	研修会の受講
			業務パフォーマンスの改善		業務パフォーマンスを低下させる問題の特定とアセスメント 業務パフォーマンス改善のためのカウンセリング 業務パフォーマンス改善のための動機づけ、短期介入 コーチング	
目標達成のための支援			地域資源理解（医療・福祉・司法・教育） 適切な社会資源（地域・他機関）との連携 両立支援（仕事と家庭、治療と仕事、介護、育児） 介護・育児（ワークライフバランス） 関係者双方への解決へ導くコンサルテーションやファシリテーション			
産業領域に適したケースマネジメントと連携を適切に実施できる		対象者の適応支援と環境調整	人事における採用や配置に関する心理社会的評価 問題を抱えている従業員への関わり方			
		関係者への支援およびコンサルテーションを適切に実施できる	上司や人事関係者などへの相談対応とコンサルテーション			
ハイリスクな個人を対象とした介入ができる		リスクスクリーニング	自傷他害のリスクの見立て 病院受診の必要性の見立て 長時間労働者への医師による面接指導制度の理解に基づく産業医との連携と面談 雇用契約・就業規則・労働協約・労働基準法 ハラスメントや精神障害の認定基準を踏まえた対応 ハラスメントの疑いのあるケース 問題行動のあるケース 自殺予防のための対応 訴訟の可能性のあるケース 再発リスクの高いケース 医療的視点と会社組織の視点でコンフリクトが生じているケース 人間関係の悪化への対応			
ニーズに沿った個人向け教育・研修を実施できる	教育・研修の企画、立案、実施、評価	法令に則ったメンタルヘルス研修（安衛法：雇入れ時の教育、職長等への教育、安全衛生水準向上のための教育） 指針に則ったメンタルヘルス研修（労働者の心の健康保持推進のための指針：セルフケア）				
VII. 職場復帰支援	休職者への復職支援・再適応支援ができる	病気休業中の対応	休業中に利用できる社内制度、社会的資源の説明 退職、転職、障害者雇用など働き方の変更を希望する社員への情報提供 心身の健康（認知機能、体力等）の回復程度の見立て 治療継続や病院受診の必要性の見立て 通院維持・継続の支援 体調不良の維持要因についてのケースフォーミュレーション 復帰先の職場の情報収集によるニーズや課題の整理 休業に至った経緯の整理と問題のケースフォーミュレーション ケースフォーミュレーションに基づく再発予防	研修会の受講		
		職場復帰への準備支援（病気療養者）	職場復帰者への情報収集と情報提供、職場復帰支援プラン作成支援			
		職場復帰への準備支援（上司、人事）	職場復帰に向けた連携（主治医、産業医） 医療関係者への情報収集と情報提供、職場復帰支援プラン作成支援			
		（リワークプログラム実施機関に所属する場合）リワークプログラムの実施				
		（リワークプログラム対象企業に所属する場合）リワークプログラムの参加によって得られた対応行動の強化に向けた支援				
VIII. 活動の維持と質の向上	サービスの構築と維持、質の向上ができる	ビジネスマナー、組織人としての基本的行動	企業や組織の文化・文脈の理解 服装、言葉遣い、立ち振る舞い	研修会の受講 所属組織の現状		
		サービスの利用促進のためのPR活動	EAPIにおけるプロバイダネットワークの構築 職能団体や学会等でのネットワーク構築 専門職としての機能、個々の活動（利用率、満足度、問題解決率、離職率等） 費用対効果・セッション数を意識した行動			
		ネットワークの構築				