

Ⅲ 看護業務についての看護職と関係職種とのずれ

産業保健に関するニーズの判断、看護職の役割への期待、看護職の行なった事への評価について、関係職種との間にずれがありますかという質問に対して、「産業医と看護職」「衛生管理者と看護職」「ラインの管理者と看護職」「安全衛生スタッフ間」「看護職間」という5つの関係職種間のずれについての項目を設けた。それに対して「1. ずれる事が多い」「2. ずれる事もある」「3. ほぼ一致している」「4. 該当者がいない」という4つの回答肢を設定した。そしてこの4つの回答肢1に3点、2に2点、3に1点を与えるという方法で点数化を行なった。すなわちずれが大きいほど得点が高くなるよう設定した。また4に答えている場合は欠損値扱いとしたため、変数によって対象数が異なっている。そして分散分析（多元配置）を用いてそれぞれの平均値の有意差検定（ $P < 0.05$ ）を行なった。

1. 産業医と看護職

産業医と看護職とのずれは、本人からの相談の応じ方、職場適応への援助の方法、職場適応に関する相談助言の受け入れ、産業保健計画作成への参加、安全衛生委員会開催回数、職場の違いに関わっている。

本人からの相談の応じ方で医師とのずれを感じる点は、「本人からの相談に応じる、連絡をとって面接する」という方法をとっていると答えている群は、医師とのずれを感じている割合がもっとも低い。が、「本人からの相談に応じる」、あるいは「連絡をとって面接を行なっている」といった、いずれか一方の方法で相談に応じている群は、医師とのずれを感じている割合が高い（表17）。

職場適応への援助の方法は、「就労について相談を受けかつ、本人の就労条件の変更を提言」という方法をとっていると答えている群は医師とのずれを感じていると答えている割合が少ないが、本人の「就労状況の変更を提言」する「適応状況を時々見に行くだけ」と答えている群は、医師とのずれが大きいと答えている割合が高い（表18）。

職場適応に関する相談・助言の受け入れは、「大いに尊重されている」と答えた群は、尊重されていないと答えている群に比べて、医師とのずれが少ないと答えている割合が高い（表19）。ここで医師の選任状況を見るとをみると、「大いに尊重されている」「どちらかという尊重されている」と答えているのは非常勤医を選任している群にその割合が顕著である（表20）。

産業保健計画作成への参加は、「決定に加わる」あるいは、計画に参加している関与度が深い群ほど医師とのずれが少ないと答えている割合が高い（表21）。

安全衛生委員会開催回数では、安全衛生委員会が設置されており開催回数が多いと答えている群ほど、医師とのずれが少ないと答えている（表22）。

事業・職場の種類では企業・単一健保（健康管理室など）が医師とのずれが最も少ないと答えている。また企業・単一健保群は総合健保、官公庁群に比べて医師とのずれが少ないと答える。

ている (表23)。

2. 衛生管理者と看護職

衛生管理者とのずれは、相談窓口の開設、本人からの相談の応じ方、職場適応への援助の方法、職場適応に関する相談助言の受け入れ、産業保健計画作成への関与、安全衛生委員会開催回数、職場の違いと関連している。

相談窓口の開設は、「相談窓口を常時開設」している、あるいは「定期的または職場巡回時に相談窓口を開いている」群ほど衛生管理者とのずれが少ない (表24)。

本人からの相談の応じ方は、「本人からの相談に応じる・連絡をとって面接をする」という方法をとっている群が、衛生管理者とのずれが少ないと答えている (表25)。

職場適応への援助の方法は、「就労について相談を受けかつ本人の就労条件の変更を提言する」という役割をとっている群が、衛生管理者とのずれがもっとも少ない (表26)。

職場適応に関する相談助言の受け入れは、「大いに尊重されている」と答えている群は衛生管理者とのずれが最も少なく、尊重されているという傾向が高い群ほど衛生管理者とのずれは少ない (表27)。また回答者が衛生管理者に選任されている方が「大いに尊重されている」と答えている割合が高く、職場における役割も相談・助言に影響を及ぼしていることがわかる (表28)。

産業保健計画作成への関与は、「決定に加わる」「計画書の作成に加わる」など、産業保健計画への関与度が高いほど衛生管理者とのずれが少ない (表29)。

安全衛生委員会開催回数に関しては、安全衛生委員会が設置されており委員会の開催回数が月1回以上あるいは開催回数が多いほど衛生管理者とのずれが少ない (表30)。

事業所・職場の種類では、企業・単一健保で産業保健を主とする診療所・医務室群は、衛生管理者とのずれは少ないが、総合健保、官公庁では、衛生管理者とのずれが大きい (表31)。

3. ラインの管理者と看護職

ラインの管理者とのずれは、職場の種類、受け持ち範囲、相談窓口の開設、本人からの相談の応じ方、職場適応への援助の方法、職場適応に関する相談助言の受け入れ、産業保健計画作成への関与、安全衛生委員会開催回数、職場の違い、看護職の衛生管理者の有無と関連している。

職場の種類では、「診療所医務室・(産業保健が主)」と「健康管理室」はラインの管理者とのずれが少ない (表32)。

受け持ち範囲では「受け持ち従業員とその家族及び不特定の勤労者」を対象としている群は、ラインの管理者とのずれが少なく、「受け持ち従業員のみ」を対象としている群と比べてその差は有意である (表33)。

相談窓口の開設は、「相談窓口を常時開設」している群はラインの管理者とのずれが少ない (表34)。

本人からの相談の応じ方は、「本人からの相談に応じる・連絡をとって面接をする」方法を

とっている群は、ラインの管理者とのずれが少ない。特に「相談に応じていない群と比べてその差は有意である (表35)。

職場適応への援助の方法は、本人の上司から「就労のさせ方について相談を受けかつ就労条件の変更を提言」という方法をとっている群は、ラインの管理者とのずれが最も少なく、「就労について相談を受ける」「特に何もしない」群に比べてその差は有意である。(表36)。

職場適応に関する相談助言の受け入れは、「大いに意見が尊重されている」と答えている群が最もラインの管理者とのずれが少ない。そしてそれは「どちらかというど尊重されている」「相談を受けたり助言することはない」というラインの管理者とのずれの高い群と比べて有意な差が見られた (表37)。

産業保健計画作成への参加は、産業保健計画作成の「決定に加わる」と答えている群が最もラインとのずれが少ない。また産業保健計画作成への関与度が高いほどラインの管理者とのずれが少ない。特に「関与していない」と答えている群とそれ以外の群との差は有意である (表38)。

安全衛生委員会開催回数では、安全衛生委員会が設置されており、安全衛生委員会が「月1回以上」行なわれている群は、ラインの管理者とのずれが最も少ない (表39)。

事業所・職場の種類では、「企業・単一健保 (産業保健を主とする診療所医務室)」が最もラインの管理者とのずれが少なく、「企業・単一健保 (診療活動を主とする診療所医務室)」が最もラインの管理者とのずれが大きい (表40)。

看護職の衛生管理者の有無では、企業、単一健保共に看護職の衛生管理者がいるほうがラインの管理者とのずれが少ないが、特に企業においては、その差は有意であった (表41)。

4. 安全衛生スタッフ間のずれ

安全衛生スタッフ間のずれは、受け持ちの範囲、相談窓口の開設、職場適応への援助の方法、産業保健計画作成への関与、安全衛生委員会開催回数、職場の違いと関連している。

受け持ちの範囲は、「受け持ち従業員 (とその家族) 及び不特定の勤労者」を対象とする群は、安全衛生スタッフ間のずれがもっとも少なく、「受け持ち従業員のみ」と比較してもその差は有意である (表42)。

相談窓口の開設では、「相談窓口を常時開設」「定期的にまたは職場巡回時」に開設している群は、他の群に比べて安全衛生スタッフ間のずれが少なく、その差も有意である (表43)。

職場適応への援助の方法では、「就労について相談を受けかつ就労条件の変更を提言」という援助方法をとっている群が、最も安全衛生スタッフ間のずれが少ない。またそれは、他の群と比較してもその差は有意である (表44)。

産業保健計画作成への関与では、「決定に加わる」「計画書の作成に加わる」という群は安全衛生スタッフ間とのずれは少ないが、他の関与度の低い群は安全衛生スタッフ間とのずれが大きい (表45)。

安全衛生委員会開催回数では、「月1回」開催している群は、安全衛生スタッフ間のずれが最も少なく、次いで「年3回~11回」となっている。尚「月1回以上」が最も平均値が低い、

度数が12しかないため分析対象とはしなかった (表46)。

職場の違いでは、企業・単一健保は、総合健保、官公庁に比べて安全衛生スタッフ間のずれが少なく、その差は有意である (表47)。

5. 看護職間のずれ

看護職間のずれは、職場の種類、相談窓口の開設、職場の違い、看護職の衛生管理者の有無と関連している。

職場の種類では、「健康管理センター」に勤務している群が最も看護職間のずれが少ない。また「総務・人事部(課)」に勤務している群は最も看護職間のずれが大きく、その差は他の群と比べても有意である (表48)。

相談窓口の開設では、「相談窓口を常時開設」していると答えている群が最もずれが少なく、看護職間のずれが大きく、「特に方策なし」と答えている群と比べて、その差は有意である (表49)。

職場の違いでは、「企業・単一健保 (健康管理センター又は病院)」が最も看護職間のずれが少なく、他の群と比べてもその差は有意である。また最もずれが大きいのが「企業・単一健保 (総務・人事部(課))」であり、他の群と比べてもその差は有意である (表50)。

看護職の衛生管理者の有無では、「企業 (看護職の衛生管理者がいる)」群が最も看護職間のずれが少ない。これは、同じ企業の「企業 (看護職の衛生管理者がいない)」群と比べてもその差は有意である。また単一健保においても、「単一健保 (看護職の衛生管理者がいる)」方が「単一健保 (看護職の衛生管理者がいない)」に比べて看護職間のずれが少ない (表51)。

6. ま と め

看護業務についての看護職と関係各職種とのずれが少ないことと関連する変数をみい出すために、Ⅱ健康相談への対応の分析で投入したのと同じ変数 (回答者の個人的属性及び職場の属性など) を投入している。その中で次のA～Jまでの変数が看護職とそれぞれの職種とのずれに関連していた。

A. 本人からの相談の応じ方。B. 職場適応への援助の方法。C. 職場適応に関する相談助言の受け入れ。D. 産業保健計画への参加。E. 安全衛生委員会。F. 事業所・職場の種類。G. 相談窓口の開設。H. 職場の種類。I. 受け持ち範囲。J. 看護職の衛生管理者の有無。

職 種	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
1. 産業医とのずれ	○	○	○	○	○	○				
2. 衛生管理者とのずれ	○	○	○	○	○	○	○			
3. ラインの管理者とのずれ	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
4. 安全衛生スタッフとのずれ		○		○	○	○	○		○	
5. 看護職間とのずれ						○	○	○		○

看護職と各職種間とのずれを見ると、産業医、衛生管理者、ラインの管理者、安全衛生スタ

ッいずれも、だいたい同じような変数と関連している。即ち、看護職の意思決定への参加が多く、受け持ち人数が少ないなど職場の条件が整っている職場ほど看護職と他職種とのずれが少ない。また看護職が積極的に仕事をし、看護職の意見が受け入れられている職場ほどずれが少ない傾向があり、看護職と他職種の考え方のずれが、看護職の業務に影響していることがわかる。

表17 医師とのずれと本人からの相談の応じ方*

	度 数	平 均 値	標 準 偏 差	標 準 誤 差
本人からの相談に応じる。連絡をとって面接する	389	1.8740	1.8783	0.0952
本人からの相談に応じる	346	2.2746	2.3743	0.1276
連絡をとって面接をする	70	2.2714	2.3339	0.2790
相談に応じていない	68	2.8088	2.9486	0.3576
無 回 答	10	4.2000	4.1312	1.3064
計	883	2.1608	2.2671	0.0763

F値 5.3294 自由度 4 平均平方 26.8657

注：「本人からの相談の応じ方」という新変数のカテゴリーは次の手順で作成した。

問22（調査票参照）の複数回答質問肢2. 本人からの相談に応じる、3. 連絡をとって面接を行なうという回答肢の2、3両方に○がついたものを1つ目のカテゴリーに。2には○がついているが、3には○がついていないものは2つ目のカテゴリーに。2には○がついていないが、3には○がついているものは3つ目のカテゴリーに。2と3には○がついていないが、回答肢1、4、5、6、7、8のどれかに○がついているものは4つ目のカテゴリーに。問22の質問肢すべてに○がついていないものを無回答としてを5つ目のカテゴリーに分類設定した。
尚、「本人からの相談の応じ方」という新変数は、この後の表でも同じ設定である。

表18 医師とのずれと職場適応への援助の方法*

	度 数	平 均 値	標 準 偏 差	標 準 誤 差
就労について相談をうけかつ就労条件の変更を提言	313	1.6294	1.3971	0.0790
就労について相談をうける	250	2.0840	2.0840	0.1318
就労条件の変更を提言	50	2.8800	2.9460	0.4160
適応状況を時々見に行くだけ	35	2.5714	2.7255	0.4607
特に何もしない	225	2.7111	2.8175	0.1878
無 回 答	10	4.2000	4.1312	1.3064
計	883	2.1608	2.2671	0.0763

F値 9.5063 自由度 5 平均平方 46.6114

注：「職場適応への援助の方法」という変数は、次の手順で作成した。

問22（調査票参照）の複数回答質問肢5. 本人の上司から就労のさせ方について相談を受ける。6. 本人の就労条件の変更について提言するという質問肢の、5、6の両方に○がついているものを1つ目のカテゴリーに。5に○がついているが6には○がついていないものを2つ目のカテゴリーに。5に○がついていないが6には○がついているものを3つ目のカテゴリーに。5と6には○がついていないが、4. の本人の適応状態を時々見に行くことと答えたものを4つ目のカテゴリーに。5と6には○がついていないが、1、2、3、4、7、8のどれかに○がついているものは5つ目のカテゴリーに。そして問22のすべてに○がついていないものを無回答として6つ目のカテゴリーに分類設定した。
尚、「職場適応への援助の方法」という変数は、この後の表でも同じ設定である。

表19 医師とのずれと職場適応に関する相談助言の受入れ

	度 数	平 均 値	標 準 偏 差	標 準 誤 差
大いに尊重されている	189	1.6667	1.7166	0.1249
どちらかという尊重されている	370	2.0054	1.9768	0.1028
どちらかという尊重されていない	33	1.9091	1.4867	0.2588
ほとんど尊重されていない	6	2.5000	3.2094	1.3102
相談をうけたり助言することはない	260	2.6923	2.8006	0.1737
無 回 答	25	2.9200	3.1480	0.6296
計	883	2.1608	2.2671	0.0763

F 値 5.8257 自由度 5 平均平方 29.1446

表20 職場適応に関する看護職の相談・助言の受け入れ、産業医の選任状況別

	大いに尊重 されている	どちらか という尊重 されている	どちらか という尊重 されてい ない	ほとん ど尊重 されてい ない	相談をうけ たり、助言 すること はない	無 回 答	計
常勤医を選任している	50 (17.1)	112 (38.2)	14 (4.8)	1 (0.3)	106 (36.2)	10 (3.4)	293 (100.0)
非常勤医を選任している	140 (24.0)	249 (42.6)	22 (3.8)	5 (0.9)	154 (26.4)	14 (2.4)	584 (100.0)
選任していない	6 (15.8)	17 (44.7)	2 (5.3)	1 (2.6)	11 (28.9)	1 (2.6)	38 (100.0)
無 回 答	1 (10.0)	4 (40.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	5 (50.0)	0 (0.0)	10 (100.0)
計	197 (21.3)	382 (41.3)	38 (4.1)	7 (0.8)	276 (29.8)	25 (2.7)	925 (100.0)

表21 医師とのずれと産業保健計画作成への関与

	度 数	平 均 値	標 準 偏 差	標 準 誤 差
決定に加わる	222	1.6351	1.3545	0.0909
計画書の作成に加わる	167	1.9341	1.9731	0.1527
部分的に企画・立案を任される	141	2.0213	2.0265	0.1707
意見を求められる	158	2.3291	2.3362	0.1859
資料の提出を求められる	39	2.3590	2.6206	0.4196
関与していない	131	2.6870	2.9091	0.2542
無 回 答	25	5.0000	3.9370	0.7874
計	883	2.1608	2.2671	0.0763

F 値 10.5979 自由度 6 平均平方 52.7464

昭和63年 産業看護活動実態調査

表22 医師とのずれと産業衛生委員会開催回数

	度 数	平 均 値	標 準 偏 差	標 準 誤 差
設置されていない	88	2.8409	2.9707	0.3167
半年に1回以下	93	2.1720	2.3202	0.2406
年 3 ~ 11 回	71	1.8873	1.8404	0.2184
月 1 回	454	1.8348	1.7267	0.0810
月 1 回 以上	12	1.1667	0.3892	0.1124
設置されているが回数不明	143	2.6154	2.8032	0.2344
設置されているか否か不明	22	4.5909	3.7753	0.8049
計	883	2.1608	2.2671	0.0763

F値 9.0688 自由度 6 平均平方 44.2674

表23 医師とのずれと事業所・職場の種類

	度 数	平 均 値	標 準 偏 差	標 準 誤 差
企業・単一健保(健康管理センター又は病院)	88	1.9318	1.4762	0.1574
“ (健康管理室など)	272	1.8750	1.8302	0.1110
“ (産業保健を主とする診療所・医務室)	149	1.9463	2.0756	0.1700
“ (診療活動を主とする “)	104	2.0577	2.2157	0.2173
“ (総務・人事部(課))	68	2.1618	2.4040	0.2915
総 合 健 保	49	3.8367	3.5139	0.5020
官 公 庁	80	2.7000	2.8525	0.3189
その他及び無回答	73	2.3699	2.5577	0.2994
計	883	2.1608	2.2671	0.0763

F値 5.7354 自由度 7 平均平方 28.4101

表24 衛生管理者とのずれと相談窓口の開設

	度 数	平 均 値	標 準 偏 差	標 準 誤 差
相談窓口を常時開放	584	2.6610	2.6888	0.1113
定期的に又は職場巡回時に相談窓口を開く	134	3.0672	3.0341	0.2621
そ の 他	45	4.4444	3.6279	0.5408
特に方策はない	54	3.9259	3.3806	0.4600
無 回 答	5	6.2000	3.8341	1.7146
計	822	2.9294	2.9070	0.1014

F値 7.7944 自由度 4 平均平方 63.7568

表25 衛生管理者とのずれと本人からの相談の応じ方

	度 数	平 均 値	標 準 偏 差	標 準 誤 差
本人からの相談に応じる。連絡をとって面接する	366	2.6694	2.6468	0.1383
本人からの相談に応じる	317	2.9874	2.9682	0.1667
連絡をとって面接する	66	3.0152	3.0508	0.3755
相談に応じていない	63	3.6032	3.3627	0.4237
無 回 答	10	5.8000	4.1312	1.3064
計	822	2.9294	2.9070	0.1014

F値 4.1236 自由度 4 平均平方 34.3241

表26 衛生管理者とのずれと職場適応への援助の方法

	度 数	平 均 値	標 準 偏 差	標 準 誤 差
就労について相談をうけかつ就労条件の変更を提言	284	2.4894	2.4817	0.1473
就労について相談をうける	237	2.9241	2.9203	0.1897
就労条件の変更を提言	48	2.6875	2.7145	0.3918
適応状況を時々見に行くだけ	35	3.0286	3.0821	0.5210
特に何もしない	208	3.4375	3.2342	0.2242
無 回 答	10	5.8000	4.1312	1.3064
計	822	2.9294	2.9070	0.1014

F値 4.7006 自由度 5 平均平方 38.8470

表27 衛生管理者とのずれと職場適応に関する相談助言の受入れ

	度 数	平 均 値	標 準 偏 差	標 準 誤 差
大いに尊重されている	170	2.5118	2.7547	0.2113
どちらかという尊重されている	340	2.7233	2.6465	0.1421
どちらかという尊重されていない	32	2.7813	2.4722	0.4370
ほとんど尊重されていない	6	4.3333	3.6697	1.4981
相談をうけたり助言することはない	243	3.3786	3.2097	0.2059
無 回 答	24	4.1667	3.8410	0.7840
計	822	2.9294	2.9070	0.1014

F値 3.4269 自由度 5 平均平方 28.5372

表28 職場適応に関する相談助言の受け入れ、回答者の衛生管理者選任別

	大いに尊重 されている	どちらか という尊重 されている	どちらか という尊重 されていな い	ほとん ど尊重 されてい ない	相談をう けたり、 助言す ること はない	無 回 答	計
選任されている	103 (29.4)	140 (40.0)	11 (3.1)	3 (0.9)	87 (24.9)	6 (1.7)	350 (100.0)
選任されていない	93 (16.6)	236 (42.1)	26 (4.6)	4 (0.7)	182 (32.5)	19 (3.4)	560 (100.0)
無 回 答	1 (6.7)	6 (40.0)	1 (6.7)	0 (0.0)	7 (46.7)	0 (0.0)	15 (100.0)
計	197 (21.3)	382 (41.3)	38 (4.1)	7 (0.8)	276 (29.8)	25 (2.7)	925 (100.0)

表29 衛生管理者とのずれと産業保健計画作成への関与

	度 数	平 均 値	標 準 偏 差	標 準 誤 差
決定に加わる	201	2.3980	2.3981	0.1691
計画書の作成に加わる	156	2.4936	2.5841	0.2069
部分的に企画・立案を任される	132	3.1591	3.0960	0.2695
意見を求められる	155	2.8516	2.8234	0.2268
資料の提出を求められる	38	2.7368	2.7966	0.4537
関与していない	117	3.7778	3.3428	0.3090
無 回 答	23	5.7391	3.8283	0.7983
計	822	2.9294	2.9070	0.1014

F値 7.4663 自由度 6 平均平方 60.2472

表30 衛生管理者とのずれと安全衛生委員会開催回数

	度 数	平 均 値	標 準 偏 差	標 準 誤 差
設置されていない	70	4.3857	3.6087	0.4313
半年に1回以下	82	3.7195	3.4544	0.3815
年 3 ~ 11 回	69	2.7536	2.6646	0.3208
月 1 回	431	2.2761	2.2382	0.1078
月 1 回 以上	12	1.2500	0.4523	0.1306
設置されているが回数不明	138	3.5725	3.3525	0.2854
設置されているか否か不明	20	5.8500	3.6023	0.8055
計	822	2.9294	2.9070	0.1014

F値 13.9758 自由度 6 平均平方 107.8737

表31 衛生管理者とのずれと事業所・職場の種類

	度 数	平 均 値	標 準 偏 差	標 準 誤 差
企業・単一健保(健康管理センター又は病院)	81	2.6420	2.4815	0.2757
“ (健康管理室など)	247	2.7611	2.7725	0.1764
“ (産業保健を主とする診療所・医務室)	138	2.4928	2.6033	0.2216
“ (診療活動を主とする診療所・医務室)	96	2.8750	2.8294	0.2888
“ (総務・人事部(課))	66	3.1212	3.1158	0.3835
総 合 健 保	44	4.1364	3.5802	0.5397
官 公 庁	75	3.5733	3.4413	0.3974
その他及び無回答	75	3.1467	2.9986	0.3463
計	822	2.9294	2.9070	0.1014

F値 2.4201 自由度 7 平均平方 20.2065

表32 ラインの管理者とのずれと職場の種類

	度 数	平 均 値	標 準 偏 差	標 準 誤 差
健康管理センター	87	3.2759	2.8065	0.3009
健康管理室など	325	2.4831	2.1824	0.1211
診療所・医務室(産業保健が主)	169	2.3728	2.1815	0.1678
診療所・医務室(診療活動が主)	131	3.5267	3.1116	0.2719
総 務・人事 部 (課)	87	3.0575	2.7927	0.2994
病院健康管理部門	21	3.0592	2.9984	0.6543
そ の 他	46	3.8478	3.1480	0.4641
無 回 答	16	2.8750	2.5000	0.6250
計	882	2.8447	2.5830	0.0870

F値 4.5989 自由度 7 平均平方 29.8294

表33 ラインの管理者とのずれと受け持ちの範囲

	度 数	平 均 値	標 準 偏 差	標 準 誤 差
受け持ちの従業員のみ	329	3.0578	2.7397	0.1510
受け持ちの従業員とその家族だけ	224	2.6429	2.4343	0.1626
受け持ちの従業員(とその家族)及び不特定の勤務者	228	2.5570	2.2744	0.1506
そ の 他	80	3.4750	3.0563	0.3417
無 回 答	21	2.3810	2.2688	0.4951
計	882	2.8447	2.5830	0.0870

F値 2.9957 自由度 4 平均平方 19.8069

表34 ラインの管理者とのずれと相談窓口の開設

	度 数	平 均 値	標 準 偏 差	標 準 誤 差
相談窓口を常時開設	619	2.5557	2.2680	0.0912
定期的に又は職場巡回時に相談窓口を開く	153	2.8301	2.6051	0.2106
そ の 他	49	4.0816	3.3531	0.4790
特に方策はない	56	4.6786	3.5630	0.4761
無 回 答	5	6.4000	3.5777	1.6000
計	882	2.8447	2.5830	0.0870

F値 15.0787 自由度 4 平均平方 94.5558

表35 ラインの管理者とのずれと本人からの相談の応じ方

	度 数	平 均 値	標 準 偏 差	標 準 誤 差
本人からの相談に応じる。連絡をとって面接する	393	2.5471	2.2391	0.1129
本人からの相談に応じる	346	2.9075	2.5915	0.1393
連絡をとって面接する	71	2.7606	2.7540	0.3268
相談に応じていない	62	3.8548	3.3674	0.4277
無 回 答	10	6.7000	3.7133	1.1743
計	882	2.8447	2.5830	0.0870

F値 9.6819 自由度 4 平均平方 62.1443

表36 ラインの管理者とのずれと職場適応への援助の方法

	度 数	平 均 値	標 準 偏 差	標 準 誤 差
就労について相談をうけかつ就労条件の変更を提言	316	2.2152	1.7971	0.1011
就労について相談をうける	248	2.8548	2.5742	0.1635
就労条件の変更を提言	53	2.8868	2.6722	0.3671
適応状況を時々見に行くだけ	34	2.8529	2.6644	0.4569
特に何もしない	221	3.5475	3.0975	0.2084
無 回 答	10	6.7000	3.7133	1.1743
計	882	2.8447	2.5830	0.0870

F値 12.2169 自由度 5 平均平方 76.6284

表40 ラインの管理者とのずれと事業所・職場の種類

	度 数	平 均 値	標 準 偏 差	標 準 誤 差
企業・単一健保(健康管理センター又は病院)	87	3.0230	2.6058	0.2794
〃 (健康管理室など)	270	2.4815	2.1877	0.1331
〃 (産業保健を主とする診療所・医務室)	145	2.3310	2.1215	0.1762
〃 (診療活動を主とする診療所・医務室)	101	3.3168	2.9831	0.2968
〃 (総務・人事部(課))	69	2.9710	2.7060	0.3258
総 合 健 保	54	3.7222	3.2121	0.4371
官 公 庁	81	3.2346	2.9507	0.3279
その他及び無回答	75	3.1333	2.7672	0.3195
計	882	2.8447	2.5830	0.0870

F値 3.5029 自由度 7 平均平方 22.9145

表41 ラインの管理者とのずれと看護職の衛生管理者の有無

	度 数	平 均 値	標 準 偏 差	標 準 誤 差
企 業 (看護職の衛生管理者がいる)	290	2.4828	2.1903	0.1286
企 業 (〃 いない)	237	2.9283	2.6488	0.1721
単 一 健 保 (看護職の衛生管理者がいる)	93	2.6129	2.1970	0.2278
単 一 健 保 (〃 いない)	88	3.0568	2.8981	0.3089
総 合 健 保	54	3.7222	3.2121	0.4371
官 公 庁	81	3.2346	2.9507	0.3279
その他及び無回答	39	3.0769	2.8689	0.4594
計	882	2.8447	2.5830	0.0870

F値 2.6423 自由度 6 平均平方 17.4332

表42 安全衛生スタッフ間のずれと受け持ちの範囲

	度 数	平 均 値	標 準 偏 差	標 準 誤 差
受け持ちの従業員のみ	306	3.5392	3.2744	0.1872
受け持ちの従業員とその家族だけ	205	3.3073	3.2051	0.2239
受け持ちの従業員とその家族及び不特定の勤労者	224	2.8304	2.6933	0.1800
そ の 他	74	4.0000	3.5384	0.4113
無 回 答	20	3.1500	3.0655	0.6855
計	829	3.3221	3.1429	0.1092

F値 2.6333 自由度 4 平均平方 25.8085

表43 安全衛生スタッフ間のずれと相談窓口の開設

	度 数	平 均 値	標 準 偏 差	標 準 誤 差
相談窓口を常時開設	596	3.0302	2.9493	0.1208
定期的に又は職場巡回時に相談窓口を開く	134	3.3284	3.1760	0.2744
そ の 他	44	5.0682	3.6815	0.5550
特に方策はない	50	4.9400	3.6834	0.5209
無 回 答	5	6.4000	3.5777	1.6000
計	829	3.3221	3.1429	0.1092

F値 9.5723 自由度 4 平均平方 90.7955

表44 安全衛生スタッフ間のずれと職場適応の援助

	度 数	平 均 値	標 準 偏 差	標 準 誤 差
就労について相談をうけかつ就労条件の変更を提言	299	2.6321	2.5406	0.1469
就労について相談をうける	230	3.3870	3.2052	0.2113
就労条件の変更を提言	51	3.5882	3.2507	0.4552
適応状況を時々見に行くだけ	33	3.2727	3.3286	0.5794
特に何もしない	206	4.0340	3.5108	0.2446
無 回 答	10	6.6000	3.8644	1.2220
計	829	3.3221	3.1429	0.1092

F値 7.5532 自由度 5 平均平方 71.7706

表45 安全衛生スタッフ間のずれと産業保健計画作成への関与

	度 数	平 均 値	標 準 偏 差	標 準 誤 差
決定に加わる	207	2.4493	2.4487	0.1702
計画書の作成に加わる	160	2.9375	2.9304	0.2317
部分的に企画・立案を任される	135	3.5778	3.2079	0.2761
意見を求められる	150	3.2400	3.1210	0.2548
資料の提出を求められる	38	3.7632	3.4362	0.5574
関与していない	116	4.4741	3.5397	0.3287
無 回 答	23	6.3478	3.7369	0.7792
計	829	3.3221	3.1429	0.1092

F値 10.1297 自由度 6 平均平方 93.8520 P<0.01

表46 安全衛生スタッフ間のずれと安全衛生委員会開催回数

	度 数	平 均 値	標 準 偏 差	標 準 誤 差
設置されていない	59	5.5593	3.6872	0.4800
半年に1回以下	82	3.7561	3.4303	0.3788
年に3～11回	71	2.7465	2.6225	0.3112
月 1 回	446	2.6435	2.6301	0.1245
月 1 回以上	12	1.5000	0.5222	0.1508
設置されているが回数不明	140	4.3786	3.5593	0.3008
設置されているか否か不明	19	5.9474	3.7040	0.8497
計	829	3.3221	3.1429	0.1092

F値 16.2382 自由度 6 平均平方 144.4510 P<0.01

表47 安全衛生スタッフ間のずれと事業所・職場の種類

	度 数	平 均 値	標 準 偏 差	標 準 誤 差
企業・単一健保(健康管理センター又は病院)	85	2.9412	2.7790	0.3014
〃 (健康管理室など)	257	3.0506	2.9569	0.1844
〃 (産業保健を主とする診療所・医務室)	139	3.1007	3.0911	0.2622
〃 (診療活動を主とする診療所・医務室)	96	3.5729	3.2919	0.3360
〃 (総務・人事部(課))	67	2.8657	2.9382	0.3590
総合健保	44	4.5455	3.6117	0.5445
官 公 庁	70	4.4000	3.6011	0.4304
その他及び無回答	71	3.4648	3.1885	0.3784
計	829	3.3221	3.1429	0.1092

F値 3.0411 自由度 7 平均平方 29.5309 P<0.5

表48 看護職間のずれと職場の種類

	度 数	平 均 値	標 準 偏 差	標 準 誤 差
健康管理センター	86	1.7791	1.8812	0.2029
健康管理室など	223	3.4215	3.4980	0.2342
診療所・医務室（産業保健が主）	116	3.1466	3.4167	0.3172
診療所・医務室（診療活動が主）	106	3.6604	3.6329	0.3529
総務・人事部（課）	58	5.0000	3.9203	0.5148
病院健康管理部門	21	1.5714	1.7485	0.3815
その他	40	3.7000	3.7362	0.5907
無回答	11	4.0909	3.9104	1.1790
計	661	3.3056	3.4471	0.1341

F値 5.8444 自由度 7 平均平方 66.0509 P<0.01

表49 看護職間のずれと相談窓口の開設

	度 数	平 均 値	標 準 偏 差	標 準 誤 差
相談窓口を常時開設	463	3.1058	3.3426	0.1553
定期的に又は職場巡回時に相談窓口を開く	114	3.2982	3.4460	0.3227
その他	38	3.8947	3.7474	0.6079
特に方策はない	42	4.4524	3.8331	0.5915
無回答	4	9.0000	0.0000	0.0000
計	661	3.3056	3.4471	0.1341

F値 4.6585 自由度 4 平均平方 54.1529 P<0.1

表50 看護職間のずれと事業所・職場の種類

	度 数	平 均 値	標 準 偏 差	標 準 誤 差
企業・単一健保（健康管理センター又は病院）	86	1.5814	1.5066	0.1625
“（健康管理室など）	183	3.3497	3.4559	0.2555
“（産業保健を主とする診療所・医務室）	95	3.2421	3.4816	0.3572
“（診療活動を主とする診療所・医務室）	83	3.3614	3.5324	0.3877
“（総務・人事部（課））	46	5.4783	3.9029	0.5755
総合健保	47	3.9574	3.6887	0.5381
官公庁	67	3.3134	3.5041	0.4281
その他及び無回答	54	3.5000	3.6225	0.4930
計	661	3.3056	3.4471	0.1341

F値 8.2663 自由度 5 平均平方 93.0968 P<0.01

表51 看護職間のずれと看護職の衛生管理者の有無

	度 数	平 均 値	標 準 偏 差	標 準 誤 差
企 業（看護職の衛生管理者がいる）	223	2.8655	3.1694	0.2122
企 業（看護職の衛生管理者がいない）	156	3.6667	3.6391	0.2914
単 一 健 保（看護職の衛生管理者がいる）	73	2.6849	2.9948	0.3505
単 一 健 保（看護職の衛生管理者がいない）	69	3.7681	3.7462	0.4510
総 合 健 保	47	3.9574	3.6887	0.5381
官 公 庁	67	3.3134	3.5041	0.4281
その他及び無回答	26	4.2308	3.8710	0.7592
計	661	3.3056	3.4471	0.1341

F値 2.1060 自由度 6 平均平方 24.7745 P<0.5