

●●●●●病院 御中

導入支援
現状分析・課題抽出支援
結果報告書
(サンプル)

令和 年 月 日

東京都勤務環境改善支援センター

目 次（例）

1. はじめに	1
2. 現状把握	2
3. アンケート調査（職員満足度調査）実施	3
3-1. 対象ならびに方法	3
3-2. 調査期間	3
3-3. 回収率	3
4. アンケート調査分析	4
4-1. 全体分析	4
4-1-1. 全サンプルの概要	
4-1-2. 総合項目別集計	
4-2. 項目別職種分析	10
4-2-1. A. 勤務時間と休憩、休日・休暇	
4-2-2. B. 職員の健康支援	
4-2-3. C. 勤務環境の改善	
4-2-4. D. 業務手順・ストレス軽減	
4-2-5. E. 気持ちのよい仕事の進め方	
4-2-6. F. 活躍できる職場のしくみ	
4-2-7. G. これからもこの病院で働きたいか	
5. ヒアリング調査実施・分析	20
5-1. 看護師へのヒアリング	20
5-1-1. A. <看護師>勤務時間と休憩、休日・休暇	
5-1-2. B. <看護師>職員の健康支援	
5-1-3. C. <看護師>勤務環境の改善	
5-1-4. D. <看護師>業務手順・ストレス軽減	
5-1-5. E. <看護師>気持ちのよい仕事の進め方	
5-1-6. F. <看護師>活躍できる職場のしくみ	
5-1-7. G. <看護師>これからもこの病院で働きたいか	
5-2. 看護補助へのヒアリング	28
5-3. OT・PT・ST へのヒアリング	29
5-4. その他コメディカルへのヒアリング	30
5-5. 事務系職員へのヒアリング	31
6. 総合分析結果（●●●●病院の強みと課題）	32
7. 取り組むべき事項、改善のヒント等	37
・担当者名簿	
・別添資料（アンケート、項目別職種分析）	

1 はじめに

医療勤務環境改善の必要性など、本支援を取り巻く環境などを記載。

2 現状把握

支援を応募された経緯・背景や、病院の組織構造などの基本情報を記載。

3 アンケート調査（職員満足度調査）実施

アンケートの概要を記載。以下は例文。

3-1. 対象ならびに方法

●●●●病院のご担当者と協議し、調査対象を病院の常勤職員〇〇名ならびに非常勤職員〇〇名の総数〇〇名とした。院内の朝礼にて、院長より、令和〇年度の東京都医療勤務環境改善支援センターの導入支援に申し込み、その支援の一環として、全常勤職員（一部非常勤職員）を対象としたアンケート調査を実施する旨、説明し協力を促した。以降、各々の調査対象職員には、第三者のみが回答を確認することができる方法を採用し、「東京都医療勤務環境改善支援センター アンケート」（詳細は、別添資料：アンケート参照、A3 判）と提出時に使用する角 2 版封筒（のり付）1 部を配布、回答した用紙は封筒に入れ、封をして提出するよう促した。提出については、「調査期間中に院内に設置された回収箱に個々で提出」ならびに「個々が封をした状態で、所属でまとめて提出」の 2 方法を採用し、回収された封筒は一括して、日本医業経営コンサルタント協会本部に送付され、本部にて集計を行った。

3-2. 調査期間

令和 年 月 日～令和 年 月 日の〇日間

3-3. 回収率

提出された回答用紙は、総数〇〇部であり、回収率は約〇〇%（常勤〇〇%、非常勤〇〇%）であった。

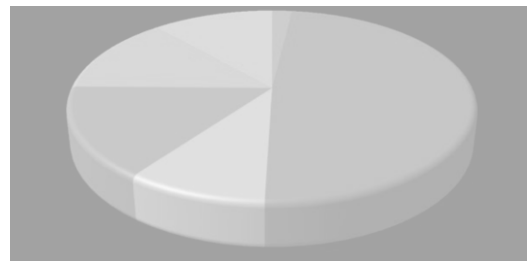
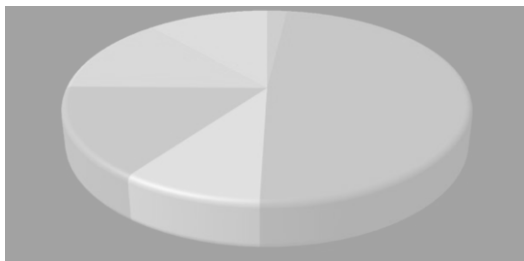
4 アンケート調査分析

4-1. 全体分析

4-1-1. 全サンプルの概要

アンケート回答者の概要をグラフ・表で記載。以下は例文。

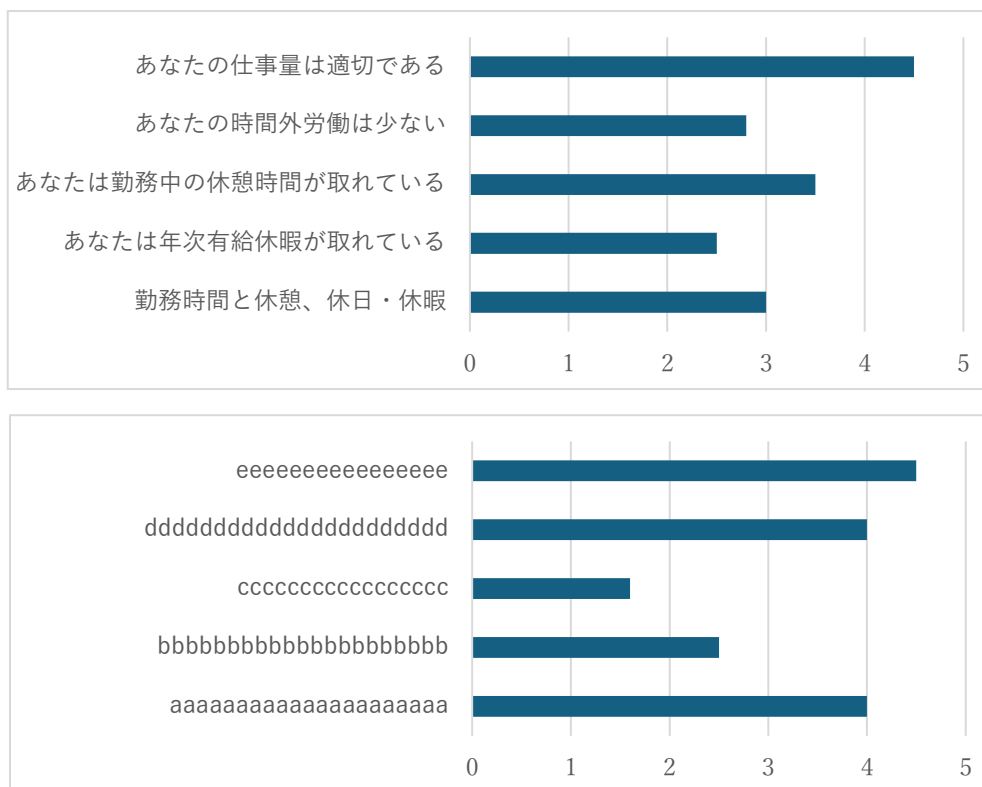
（例）本調査の全サンプル（n=〇〇）の職種別、雇用形態別、管理者区分別、在籍年数別、年齢別、性別の内訳は以下のとおりである。



4-1-2. 総合項目別集計

アンケートで行った質問を大項目に分類し、項目・質問ごとの回答の平均値を抽出し、対象施設の強みや課題を明らかにする。

(例) 今回使用したアンケート調査用紙は、カテゴリーが7つ(A~G)に分かれている。現状分析のA~Fの各大項目別の満足度(5段階評価、5:非常にそう思う~1:そう思わないから一つ選択)の平均を取ったところ、3.0(普通)を満足度のボーダーとした場合、以下の結果となった。



職種別に大項目の平均値を算出。職種による回答結果の傾向を明らかにする。

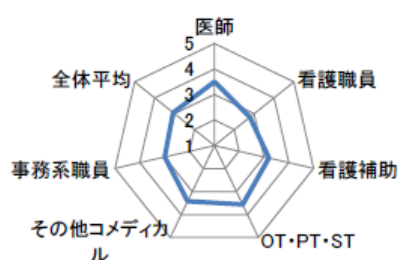
(例) 次に、総合評価より各職種別の職員満足度を確認した(以下、レーダーチャート参照)。C職種は「業務手順・ストレス軽減」以外は全てボーダーの〇〇以上、他方、A

職種は、すべての大項目で 3.0 を下回り、アンケートの項目上は現在の勤務環境に満足を得ていないという結果になった。B 職種は、「勤務時間と休憩、休日・休暇」以外すべて 3.0 を下回り、中でも、「業務手順・ストレス軽減」の平均は 2.0（全項目の平均の最低値）である。

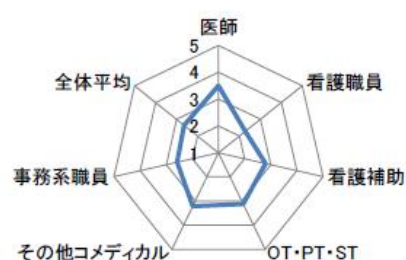
C 職種と D 職種は「業務手順・ストレス軽減」、「気持ちの良い仕事の進め方」が 3.0 を下回り（それ以外は 3.0 以上）、その他は、すべて 3.0 を上回っていた。

E 職種は、「勤務時間と休憩、休日・休暇」と「職員の健康支援」が 3.0、それ以外は 3.0 を下回るという結果であった。

A.勤務時間と休憩、休日・休暇が配慮されている



C.勤務環境(施設・制度面)の改善に取り組んでいる



B. 職員の健康支援が配慮されている



D.業務手順・ストレス軽減が配慮されている



4 - 2. 項目別職種分析

職種別の質問の平均値を算出し、職種別にどのような事項に対して満足・不満足であるかを明らかにする。

（例）このように、各大項目別の満足度は職種により偏りがあることから、より詳細を探るべく、各職種の小項目（質問項目）別の満足度を分析した（詳細は、別添資料：項目別職種分析参照）。

4-2-1. A. 勤務時間と休憩、休日・休暇

年次有給休暇の取得については、全体平均は 3.4 であるものの、B 職種で 2.8 であった。

あなたは、年次時有給休暇が取れている	A 職種	3.6
	B 職種	2.8
	C 職種	3.4
	D 職種	3.8
	全体平均	3.4

4-2-2. B. 職員の健康支援

「職場が自身の健康に気を配っているか」の問いに対し、全体平均は 3.4 であるものの、B 職種で 2.8 であった。

あなたの職場は、あなたの健康について気を配っている	A 職種	4.0
	B 職種	3.6
	C 職種	3.2
	D 職種	2.6
	全体平均	3.35

5 ヒアリング調査実施・分析

アンケート調査に加えて、一部の職員に対してヒアリング調査を実施し、アンケートだけでは明らかにできなかった詳細な内容を明らかにする。

6 総合分析結果（●●●●病院の強みと課題）

アンケート調査及びヒアリング調査の結果、調査を通して担当アドバイザーが感じ取った職場の雰囲気等を総合的に分析し、対象施設の強みと課題を記載。

7 取り組むべき事項、改善のヒント等

総合分析で明らかになった課題に対して、担当アドバイザーが取組事例や取り組む際の注意点等を提案。