医療法人健康組織会　意識調査病院　御中

医療機関のための 組織の健康調査

結果報告書

サンプル

2020年6月１日

●この報告書サンプルは偏差値に関する内容は含まれていません。
偏差値の算出が可能になった段階で改めて、偏差値に基づく報告書を提出いたします。
●本サンプルにおける数値は全て架空のものです。

株式会社 Ｂ＆Ｃ Ｌａｂ　Ｂ＆Ｃメディカル

©B&C Lab All Rights Reserved.

●調査の概要

対象組織	医療法人健康組織会 意識調査病院				
開設者種別	医療法人				
調査期間	2020年3月23日～4月16日				
回答状況	対象者数	回答数	非有効回答	有効回答	有効回答率
	200	199	89	199	99.5%

●部門別回答者数

部門	診療部門(医局)	看護部門	診療支援部門	薬剤部門	検査部門
回答数	19	72	-	19	-
部門	放射線部門	リハビリテーション	栄養部門	事務部門	医事部門
回答数	20	20		9	10
部門	受付	情報管理部門	地域連携部門	運営管理部門	設備管理部門
回答数	20	10	-	-	-
部門	診療情報管理部門	患者相談部門	経営企画部門		
回答数	-	-	-		

©B&C Lab All Rights Reserved.

【ご参考】DI（Diffusion Index）について

DIは5段階ある選択肢それぞれの構成比（回答組織割合）を算出し、“肯定回答”グループの合計値（構成比の合計）から“否定回答”グループの合計値（構成比の合計）を差し引いたポイントを示します。
DIの最大値は１００、最小値は▲１００、中間値は０になります。DIがプラスの場合は肯定回答が否定回答を上回っています。

DI:30の場合の回答比率（例）

5	かなり当てはまる	１５％
4	まあ当てはまる	３５％
3	どちらともいえない	３０％
2	あまり当てはまらない	１５％
1	まったく当てはまらない	５％

肯定回答
５０％

否定回答
２０％

DI	３０

最大値　：　100

中間値：０

最小値　：▲100

©B&C Lab All Rights Reserved.

【ご参考】偏差値について

偏差値は、算出された数値が「医療機関のための組織の健康調査」データベースでどの位置にいるのかを示す指数です。一般的には、平均値を偏差値５０とし、平均値を上回っていれば偏差値は50以上、下回っていれば50以下であり、スコアが高くなるほど、分布における位置が上位であることを示します。

偏差値の算出が可能になった段階で報告いたします。

©B&C Lab All Rights Reserved.

医療機関全体のサマリー

©B&C Lab All Rights Reserved.

●従業員満足度の指標について

医療機関のための「組織の健康調査」は、１１カテゴリーの指標から総合的に従業員満足度を算出します。
医療機関全体の状況を把握し、自院の強み・改善課題を明らかにします。

１．働く幸せ	・・・	組織へ愛着を持ち、そこで働く幸せを感じている
２．自己実現感	・・・	自身の業務を誇りに感じ、仕事を通じた自己実現欲求が満たされている
３．承認度	・・・	周囲から認められている実感がある
４．患者志向性	・・・	患者さまを大切にする仕組みが整っており、実践させている
５．所属感	・・・	組織の存在意義を理解し、そこに所属することに喜びを感じている
６．経営への信任	・・・	経営層は従業員の幸せを大切に考えていると感じている
７．多職種の連携	・・・	他の部門へ関心を持ち、協力し合う環境が整っている
８．職場環境（安全性）	・・・	安全に配慮され、働きやすい環境が整っている
９．労務への納得感	・・・	自身の評価・業務量・給与に納得している
１０．主体性	・・・	組織の理念を理解し、目標達成や組織変革に主体的に取り組んでいる
１１．組織風土	・・・	同僚や上司との関係が良好で、何でも言える風土である

©B&C Lab All Rights Reserved.

●従業員満足度・全体サマリー

組織全体の従業員満足度のDI平均は３３．４です。

カテゴリー別では、相対的に高いスコアが「基礎環境」「自己実現感」「労務への納得感」で、相対的に低いスコアが「組織風土」「主体性」です。

今後、「自身の業務への誇り」を底上げしつつ、「上司や先輩・同僚からの称賛」「主体的行動」「自院の独自性、価値の共有」要因を高める工夫によって従業員満足度の向上が期待できます。

DI平均	33.4

従業員満足度	働く幸せ	30.3
	自己実現感（自己実現欲求の充足）	49.6
	承認感（承認欲求の充足）	37.0
	患者志向性	36.3
	所属感（所属欲求の充足）	29.5
	経営への信任	40.0
	多職種の連携	41.7
	基礎環境（安全欲求の充足）	73.9
	労務への納得感（生理的欲求の充足）	47.9
	主体性	23.6
	組織風土	22.7

●従業員満足度を押し上げている要因

1	安全性確保への配慮(A25)	84.4
2	賃金の遅滞ない支払い(A23)	82.9
3	自身の業務への誇り(A4)	66.3
4	人から喜ばれている感(A9)	65.8
5	患者様対応が親切で丁寧(A12)	64.8

●今後の改善によって従業員満足度を上げられる要因

1	上司や先輩・同僚からの称賛(A7)	-9.5
2	家族や友人への受診・入院の薦め(A13)	5.0
2	組織の目標に対する主体的行動(A31)	5.0
4	自院の独自性、価値の院内共有(A16)	5.5
5	友人、知人へ自院への就職の薦め(A3)	6.5

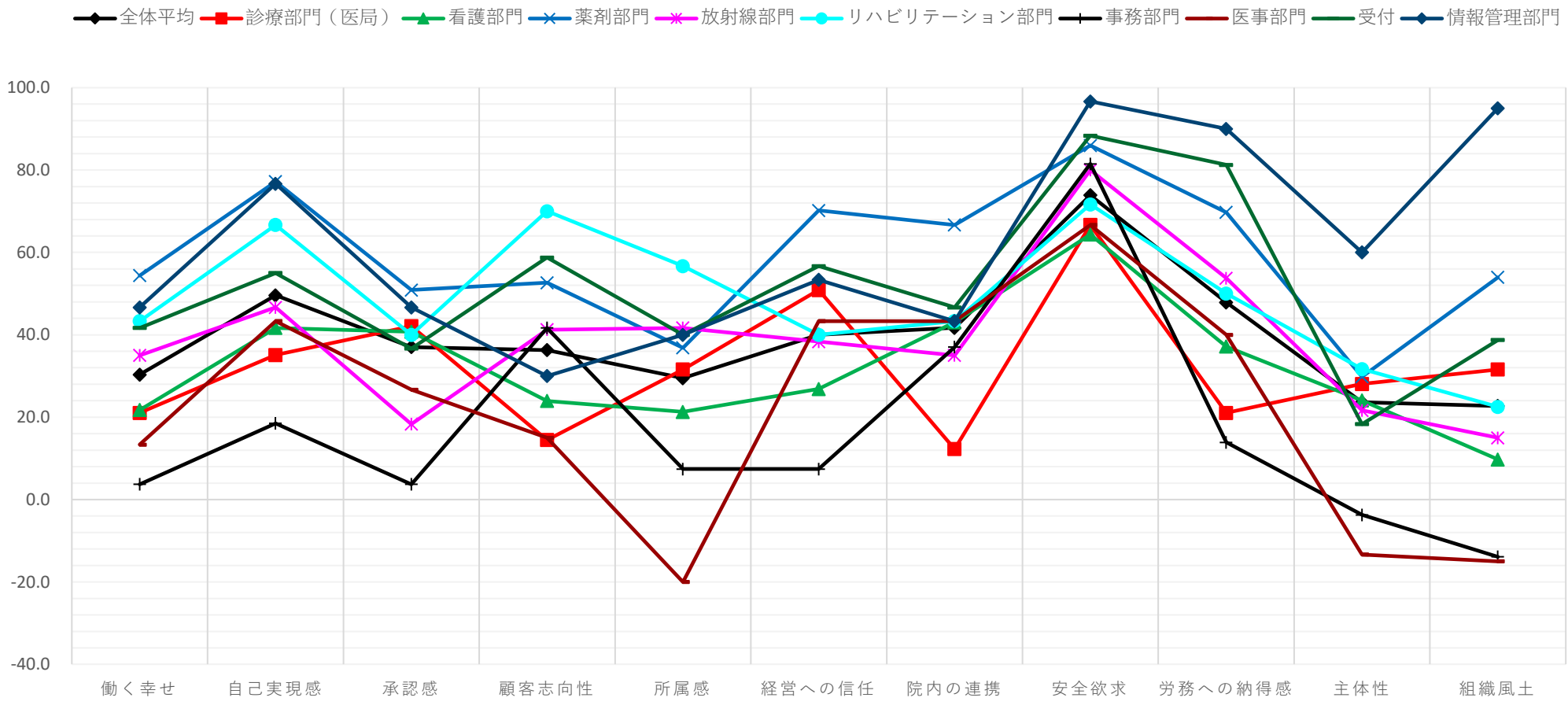
©B&C Lab All Rights Reserved.

●従業員満足度・部門別の傾向　～DI平均～

組織別の従業員満足度では、情報管理部門、薬剤部門が全体的にスコアの高い傾向が見られます。

患者志向性では「リハビリテーション部門」「受付」が、所属感では「リハビリテーション部門」「放射線部門」が高い傾向が見られます。

安全欲求の充足、自己実現感、労務への納得感は全体的に高く、組織風土、主体性はどの部門でも低い傾向が伺えます。



©B&C Lab All Rights Reserved.

●従業員満足度・部門別の傾向　～偏差値～

偏差値の算出が可能になった段階で報告いたします。

©B&C Lab All Rights Reserved.

●従業員満足度・部門別の傾向　～DI平均～

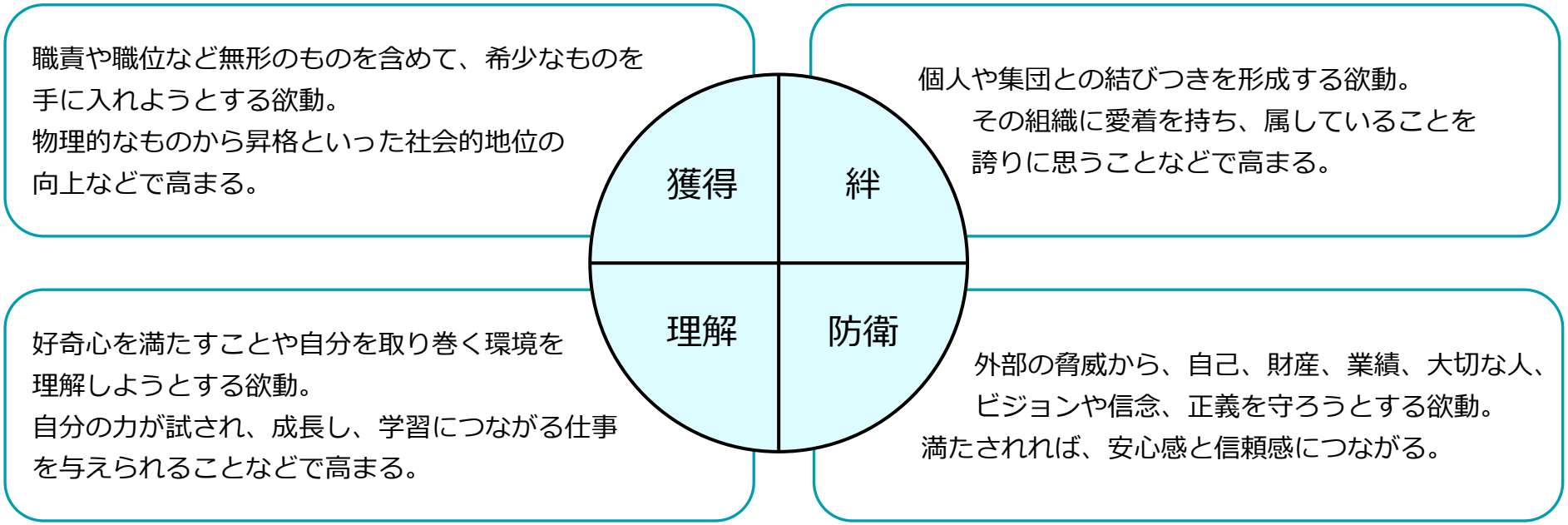
所属部門別 従業員満足度	DI	回答数	従業員満足度										
			働く幸せ	自己実現感（自己実現欲求の充足）	承認感（承認欲求の充足）	患者志向性	所属感（所属欲求の充足）	経営への信任	多職種の連携	基礎環境（安全欲求の充足）	労務への納得感（生理的欲求の充足）	主体性	組織風土
全体平均	33.4	199	30.3	49.6	37.0	36.3	29.5	40.0	41.7	73.9	47.9	23.6	22.7
診療部門（医局）	26.9	19	21.1	35.1	42.1	14.5	31.6	50.9	12.3	66.7	21.1	28.1	31.6
看護部門	27.0	72	21.8	41.7	40.7	24.0	21.3	26.9	43.1	64.4	37.2	24.1	9.7
薬剤部門	50.5	19	54.4	77.2	50.9	52.6	36.8	70.2	66.7	86.0	69.7	29.8	53.9
放射線部門	33.1	20	35.0	46.7	18.3	41.3	41.7	38.3	35.0	80.0	53.8	21.7	15.0
リハビリテーション部門	41.7	20	43.3	66.7	40.0	70.0	56.7	40.0	43.3	71.7	50.0	31.7	22.5
事務部門	15.1	9	3.7	18.5	3.7	41.7	7.4	7.4	37.0	81.5	13.9	-3.7	-13.9
医事部門	18.3	10	13.3	43.3	26.7	15.0	-20.0	43.3	43.3	66.7	40.0	-13.3	-15.0
受付	44.4	20	41.7	55.0	36.7	58.8	40.0	56.7	46.7	88.3	81.3	18.3	38.8
情報管理部門	53.6	10	46.7	76.7	46.7	30.0	40.0	53.3	43.3	96.7	90.0	60.0	95.0

©B&C Lab All Rights Reserved.

●業務意欲度の指標について

医療機関の組織変革は、従業員の業務に対する意欲の高さを踏まえる必要があります。
業務意欲について、医療機関のための「組織の健康調査」では４つの欲動指標を用いて、従業員の業務意欲度（モチベーション）を算出します。業務意欲を高めるマネジメントの実現が可能になります。

【業務意欲度（モチベーション）を高める4つの欲動】



©B&C Lab All Rights Reserved.

●業務意欲度・全体サマリー

組織全体の業務意欲度のDI平均は３８．２です。

欲動別では、相対的に高いスコアが「防衛欲動」で、相対的に低い指標が「理解欲動」です。

今後、「労務時間の適切感」「必要とされている感」を維持しつつ、「上司や先輩・同僚からの称賛」「目標に対する主体的行動」「自院の独自性、価値の院内共有」要因を高める工夫によって、業務意欲の向上が期待できます。

DI	38.2

業務意識度	獲得	32.8
	理解	25.5
	絆	29.5
	防衛	66.3

●業務意欲を押し上げている要因

1	安全性確保への配慮(A25)	84.4
2	賃金の遅滞ない支払い(A23)	82.9
3	労働時間の適切感(A26)	55.8
4	自院から必要とされている感(A8)	54.8
5	給料への納得感(A29)	54.3

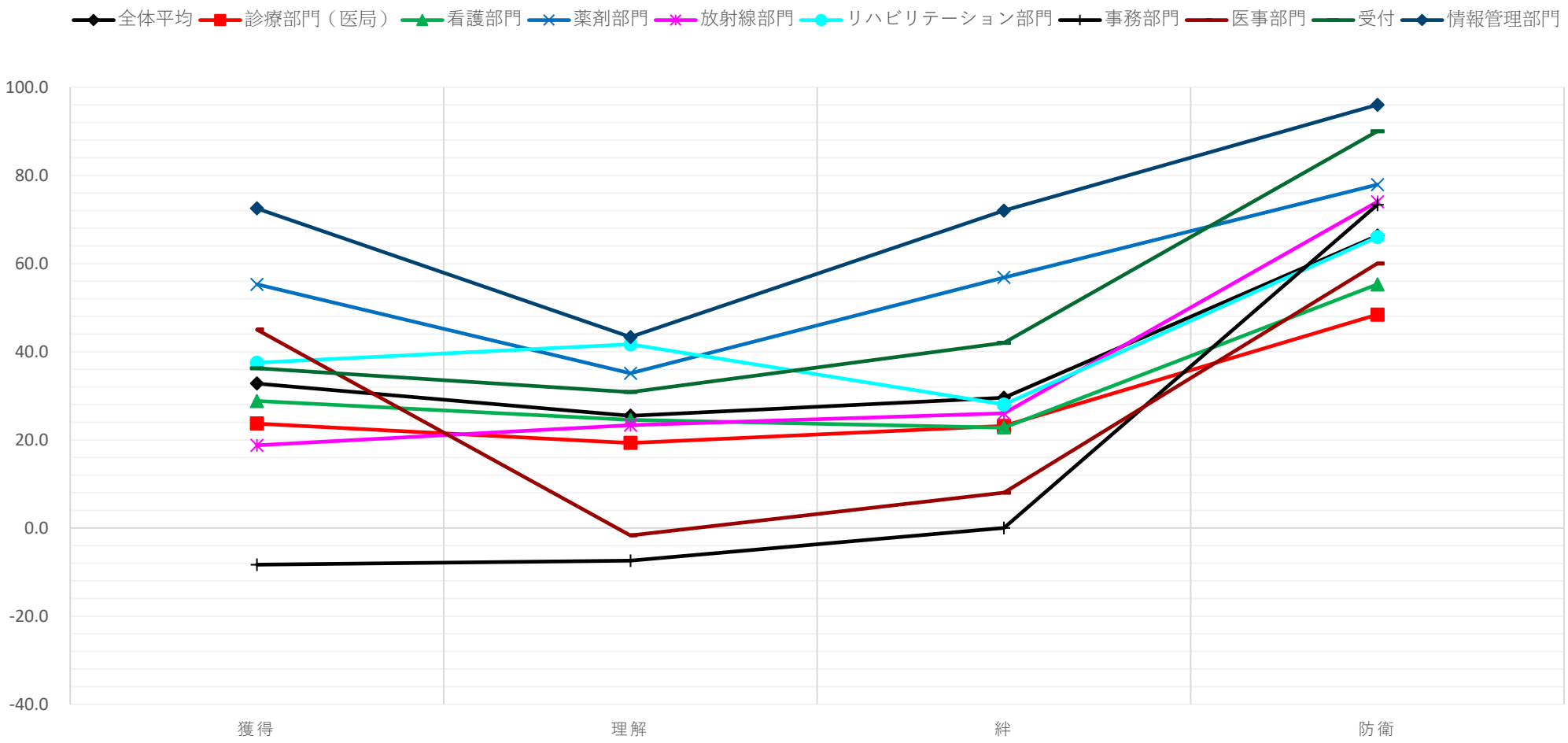
●今後の改善によって、業務意欲を上げられる要因

1	上司や先輩・同僚からの称賛(A7)	-9.5
2	組織の目標に対する主体的行動(A31)	5.0
3	自院の独自性、価値の院内共有(A16)	5.5
4	従業員同士の挨拶の励行(A34)	14.6
5	理念や方向性に沿った行動(A30)	17.1

©B&C Lab All Rights Reserved.

●業務意欲度・部門別の傾向　～DI平均～

組織別の業務意欲度では、「情報管理部門」、「薬剤部門」が全体的にスコアの高く、欲動が満たされている傾向が伺えます。
獲得欲動で「情報管理部門」「薬剤部門」が、理解欲動で「情報管理部門」「リハビリテーション部門」が高い傾向にあります。
防衛欲動は全体的に高く、特に「情報管理部門」「受付」が高い傾向を示しています。



©B&C Lab All Rights Reserved.

●業務意欲度・部門別の傾向　～偏差値～

偏差値の算出が可能になった段階で報告いたします。

©B&C Lab All Rights Reserved.

●業務意欲度・部門別の傾向

			業務意識度			
	DI	回答数	獲得	理解	絆	防衛
全体平均	38.2	199	32.8	25.5	29.5	66.3
診療部門（医局）	28.4	19	23.7	19.3	23.2	48.4
看護部門	32.6	72	28.8	24.5	22.8	55.3
薬剤部門	55.3	19	55.3	35.1	56.8	77.9
放射線部門	35.8	20	18.8	23.3	26.0	74.0
リハビリテーション部門	43.5	20	37.5	41.7	28.0	66.0
事務部門	14.4	9	-8.3	-7.4	0.0	73.3
医事部門	25.5	10	45.0	-1.7	8.0	60.0
受付	49.5	20	36.3	30.8	42.0	90.0
情報管理部門	69.5	10	72.5	43.3	72.0	96.0

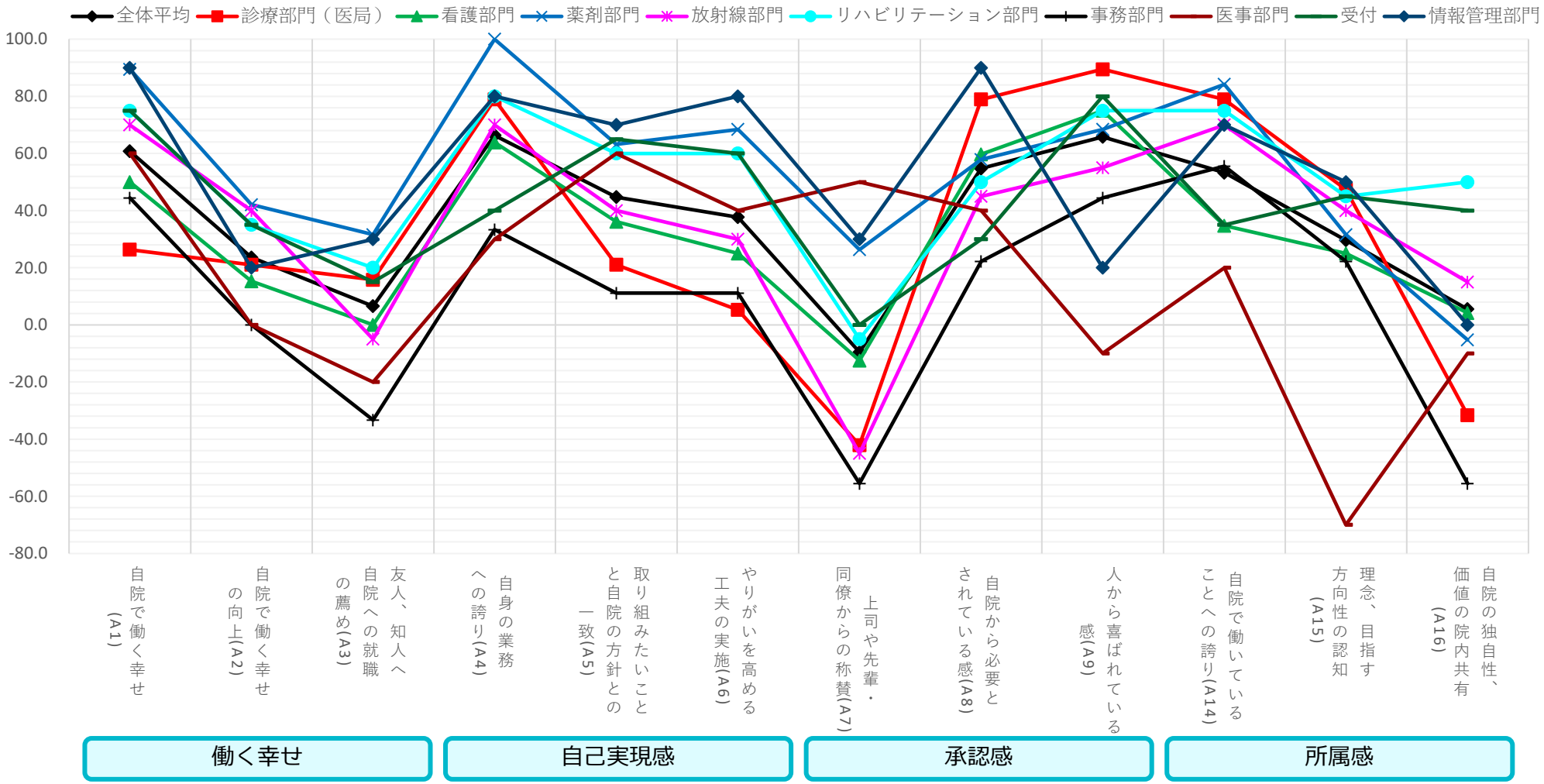
©B&C Lab All Rights Reserved.

従業員満足度・指標別×部門別の傾向

©B&C Lab All Rights Reserved.

●従業員満足度・指標別の傾向１（働く幸せ、自己実現感、承認感、所属感 ）　～DI平均～

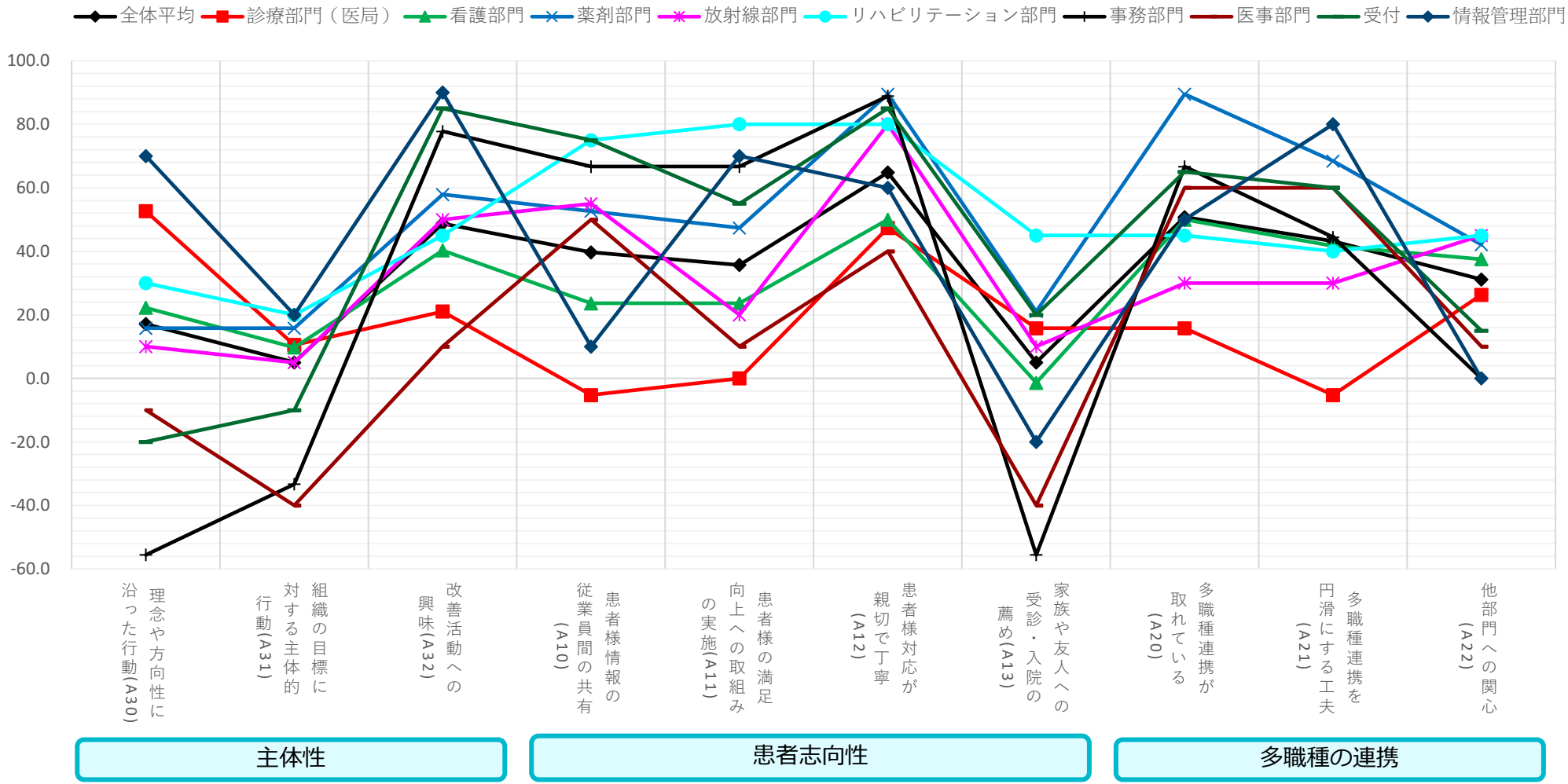
働く幸せの指標では、「自院で働く幸せの向上」がで薬剤部門、放射線部門が比較的高いスコアを示しています。
承認感の指標では、「人に喜ばれている感」で診療部門、受付が高くなっています。
所属感の指標では、「自院で働いていることへの誇り」でリハビリテーション部門、受付が高くなっています。



©B&C Lab All Rights Reserved.

●従業員満足度・指標別の傾向２（主体性、患者志向性、多職種の連携）　～DI平均～

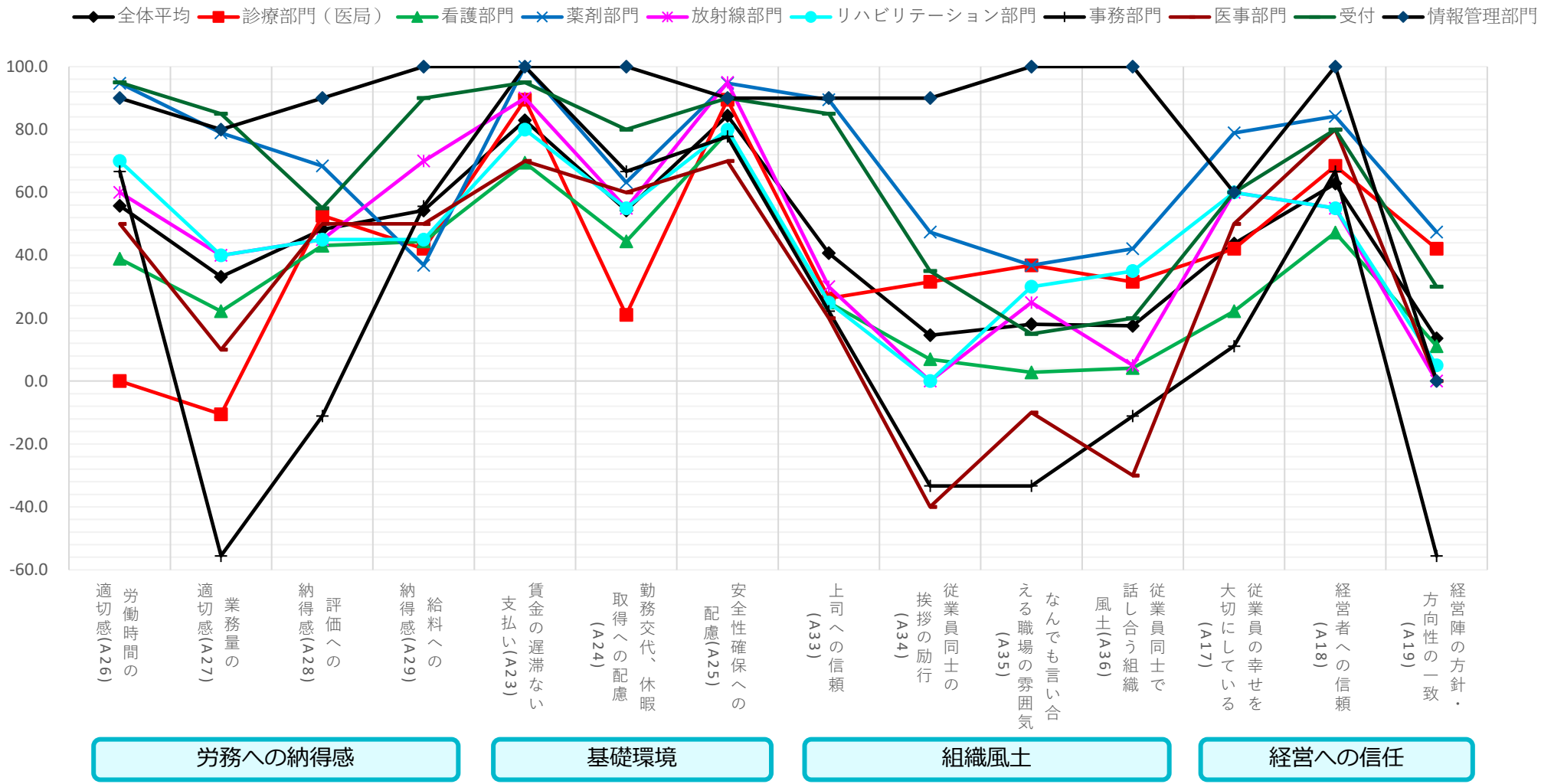
主体性の指標では、「組織の改善活動への興味」で情報管理部門、受付、事務部門が高いスコアを示しています。
患者志向性の指標では、「患者様対応が親切で丁寧」で薬剤部門、事務部門、受付が高くなっています。
多職種の連携の指標では、「連携を円滑にする工夫」で情報管理部門、薬剤部門が高くなっています。



©B&C Lab All Rights Reserved.

●従業員満足度・指標別の傾向３（労務への納得感、基礎環境、組織風土、経営への信任）　～DI平均～

労務への納得感指標では、「業務量の適切感」で情報管理部門、受付、薬剤部門が高いスコアを示しています。
組織風土の指標では、「勤務交代、休暇取得への配慮」で情報管理部門、受付が高くなっています。
経営への信任指標では、「経営者への信頼」で情報管理部門、薬剤部門が高くなっています。



©B&C Lab All Rights Reserved.

●従業員満足度・指標別の傾向１（働く幸せ、自己実現度、承認度、所属感 ）　～偏差値～

偏差値の算出が可能になった段階で報告いたします。

©B&C Lab All Rights Reserved.

●従業員満足度・指標別の傾向２（主体性、患者志向性、多職種の連携）　～偏差値～

偏差値の算出が可能になった段階で報告いたします。

©B&C Lab All Rights Reserved.

●従業員満足度・指標別の傾向３（労務への納得感、職場環境、組織風土、経営への信任）　～偏差値～

偏差値の算出が可能になった段階で報告いたします。

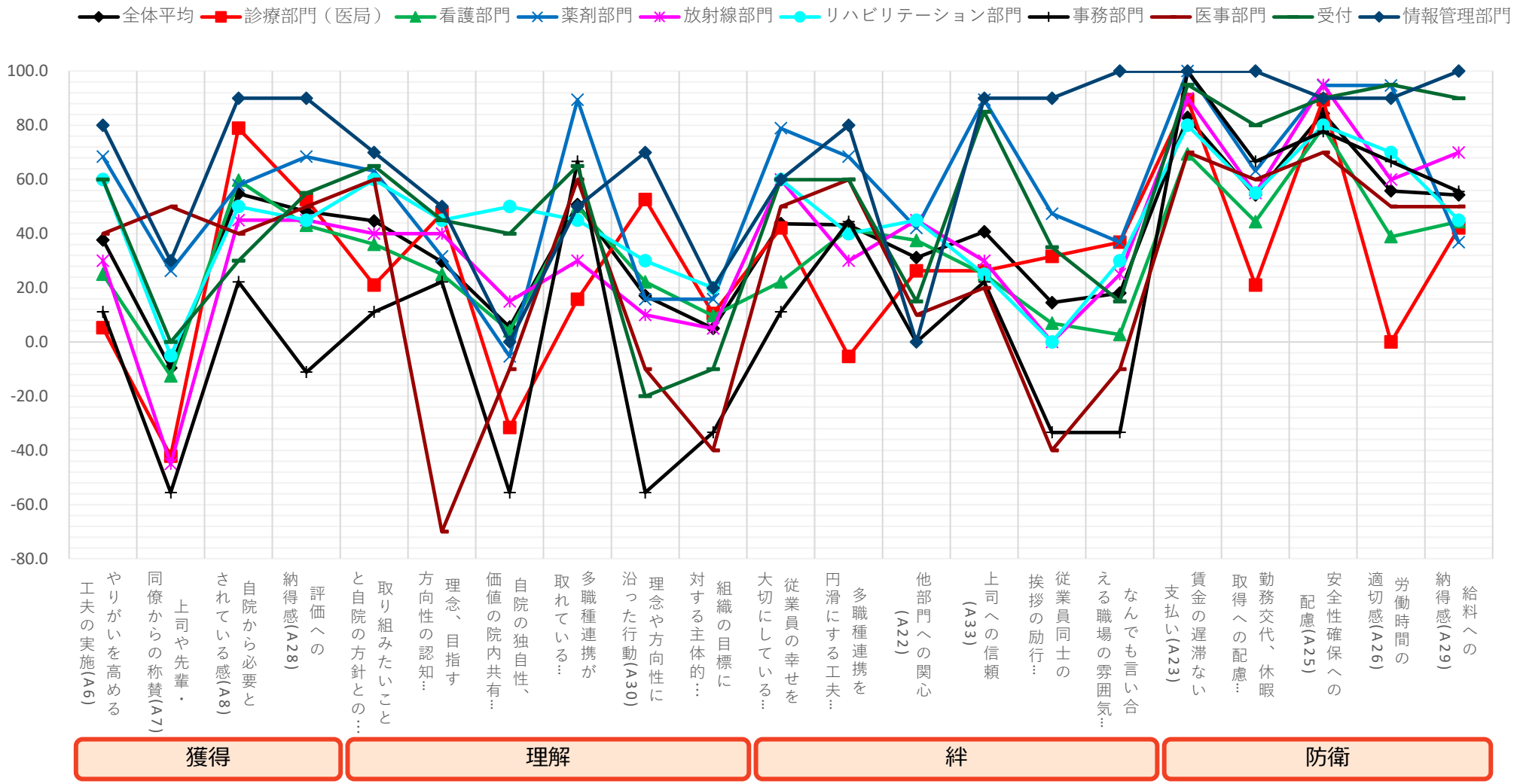
©B&C Lab All Rights Reserved.

業務意欲度・欲動別×部門別傾向

©B&C Lab All Rights Reserved.

●業務意欲度・欲動別の傾向（獲得、理解、絆、防衛 ）　～DI平均～

獲得欲動では「自院から必要とされている感」で情報管理部門、診療部門が高いスコアを示しています。理解欲動では「自院の独自性、価値の院内共有」でリハビリテーション部門、受付が高くなっています。絆欲動では「他部門への関心」で放射線部門、リハビリテーション部門が高くなっています。防衛欲動では「労働時間の適切感」で受付、薬剤部門が高くなっています。



©B&C Lab All Rights Reserved.

●業務意欲度・欲動別の傾向（獲得、理解、絆、防衛 ）　～偏差値～

偏差値の算出が可能になった段階で報告いたします。

©B&C Lab All Rights Reserved.

取組みの方向性とご提案

©B&C Lab All Rights Reserved.

●従業員満足度の向上へ（取組みの方向性）

組織全体の従業員満足度のDI平均は３３．４です。

カテゴリー別では、相対的に高いスコアが「基礎環境」「自己実現感」「労務への納得感」で、相対的に低いスコアが「組織風土」「主体性」です。今後、「自身の業務への誇り」を底上げしつつ、「上司や先輩・同僚からの称賛」「主体的行動」「自院の独自性、価値の共有」要因を高める工夫によって従業員満足の向上が期待できます。

【全体的な方向性】

全体として、現在のスコアを下げないことが求められます。

【維持したいポイント】

自己実現感と労務への納得感が高い組織と言えます。従業員の主体性を尊重することで、このスコアを維持しましょう。

【改善が求められるポイント】

組織風土の改善と主体性の向上が、従業員満足度を高めるポイントになります。

組織風土を改善する方向性として「従業員同士の挨拶の励行」と「何でも話し合える職場の雰囲気づくり」が挙げられます。

組織風土の改善は一朝一夕には実現できません。従業員の皆さまが参加しやすく、楽しんで取り組める工夫で、挨拶の励行と職場の雰囲気づくりを進める必要があります。

従業員の主体性を高める方向性として「組織の目標に対する主体性」と「改善活動への興味喚起」が挙げられます。

主体性を高める取組みにおいては、上意下達では主体性の向上は望めません。組織の目標づくりを従業員を巻き込んだプロジェクト型の推進が主体性を高めます。機関全体の目標や、各部門の目標の設定に従業員を巻き込みながら進めていく取組みが有効と言えます。

また「目標の自分ゴト化」への取組みにおいても、プロジェクトメンバーを中心に検討し推進していくようにしましょう。

©B&C Lab All Rights Reserved.

●業務意欲度の向上へ（取組みの方向性）

組織全体の業務意欲度のDI平均は３８．２です。

欲動別では、相対的に高いスコアが「防衛欲動」で、相対的に低い指標が「理解欲動」です。

今後、「労務時間の適切感」「必要とされている感」を維持しつつ、「組織の目標への理解」「自院の独自性、価値の共有」を促す工夫によって、業務意欲の向上が期待できます。

【全体的な方向性】

業務意欲に関しては、全体的に現在のスコアを下げないことが求められます。

【維持したいポイント】

従業員の意欲は、防衛欲動と獲得欲動によって高められている組織と言えます。

【改善が求められるポイント】

理解の欲動や絆の欲動を満たすことによって業務意欲の向上が期待できます。

理解の欲動を満たす取り組みとして「自院の独自性や価値を共有する取組み」や「組織の目標に対する主体的行動を促す工夫」が重要です。

また、「上司や先輩・同僚からの称賛を交わし合う工夫」や「従業員同士の挨拶の励行を習慣化する工夫」が絆欲動を満たし、全体としての業務意欲度を高めると考えられます。

自院の独自性や価値、目標は明確になっていますでしょうか？それが上層部だけの共有になっていませんでしょうか？

もし、独自性や価値が曖昧になっているようでしたら、その点を明らかにし従業員で共有する必要があります。また、自院の独自性や価値が従業員のモチベーションを高める内容になっているかどうかの視点も重要です。

他の医療機関でも同様のことが言えるとしたら、それは独自性としては弱いものと言わざるを得ません。今後伸ばしてく価値を設定し、その実現を従業員と一緒に取り組むことは、絆欲動を満たすことに寄与します。

©B&C Lab All Rights Reserved.

●組織の健康維持に向けた取組みについて

従業員の満足度の向上ポイントは、「上司や先輩・同僚からの称賛」「主体的行動」「自院の独自性、価値の共有」要因を高めることです。

業務意欲を高めるポイントとしては、「理解欲動（自院の独自価値、理念への理解と共有）」「絆欲動（称賛や挨拶）」を満たすことです。

【具体的な取組みについて】

１．自院の独自性や価値の明確化とモチベーション向上への動機付け

自院の地域における独自価値や存在意義を、従業員が中心となって再発見し、それを見える化する取組みが有効と考えられます。

具体的には、「病院価値発見プロジェクト」として、プロジェクトメンバーを結成し、まずはそのメンバーの腹落ちする価値の再発見と行います。

次に、その価値を今後高めていくために何が課題になるか、その価値を院内で共有するためにどういった院内施策が有効か、といったことをプロジェクトメンバーで議論し、実行プランにし実施していきます。

自分たちで考えたこと、自分たちで実現させたいと考えたことに対しては、主体性を高めることができます。

２．称賛と挨拶の習慣化

これは、従業員満足を向上させる（＝離職率を改善させる）重要な要因です。価値発見プロジェクトのメンバーもしくは、従業員満足向上チームを立ち上げ、具体的な院内施策を検討し実施することが有効です。

例えば、名刺サイズのカードを活用して称賛し合う習慣を院内に生み出している病院もあります。

どういった施策が有効か、それは病院の現状によって異なります。独自の施策を考え動かしていく。そして形骸化しないように次の手を講じていく。そういった流れを院内に生み出していくことが必要です。

©B&C Lab All Rights Reserved.

【ご参考】設問一覧

	設問	内容	従業員満足度	業務意識度
A1	この医療機関で働いていて幸せだと感じる	自院で働く幸せ(A1)	働く幸せ	
A2	この医療機関で働く幸せは、１年前と比べて向上していると感じる	自院で働く幸せの向上(A2)	働く幸せ	
A3	医療機関への転職や就職を考えている友人や知人へ、自院への就職を薦めた	友人、知人へ自院への就職の薦め(A3)	働く幸せ	
A4	自分が現在担当している業務に誇りを持っている	自身の業務への誇り(A4)	自己実現感（自己実現欲求の充足）	
A5	自院の方針は、自身が取り組みたいことと一致していると感じる	取り組みたいことと自院の方針との一致(A5)	自己実現感（自己実現欲求の充足）	理解
A6	自院は、自身のやりがいを高める工夫をしていると感じる	やりがいを高める工夫の実施(A6)	自己実現感（自己実現欲求の充足）	獲得
A7	業務を通じて、上司や先輩・同僚からほめられることがある	上司や先輩・同僚からの称賛(A7)	承認感（承認欲求の充足）	獲得
A8	自分は、自院から必要とされていると感じる	自院から必要とされている感(A8)	承認感（承認欲求の充足）	獲得
A9	この医療機関で働いていて、人から喜ばれていると感じる	人から喜ばれている感(A9)	承認感（承認欲求の充足）	
A10	自院は、患者様情報が関係する従業員の間で共有できている	患者様情報の従業員間の共有(A10)	患者志向性	
A11	自院は、患者様の満足を向上させる取組みを具体的に行っている	患者様の満足向上への取組みの実施(A11)	患者志向性	
A12	自院の従業員は、患者様への対応が親切で丁寧である	患者様対応が親切で丁寧(A12)	患者志向性	
A13	自分の家族や友人が受診や入院の必要が生じた際、自院を薦める	家族や友人への受診・入院の薦め(A13)	患者志向性	
A14	この医療機関で働いていることに誇りを持っている	自院で働いていることへの誇り(A14)	所属感（所属欲求の充足）	
A15	自院の理念や目指す方向性を知っている	理念、目指す方向性の認知(A15)	所属感（所属欲求の充足）	理解
A16	自院の独自性や価値は院内で共有されていると感じる	自院の独自性、価値の院内共有(A16)	所属感（所属欲求の充足）	理解
A17	自院は従業員の幸せを大切にしている	従業員の幸せを大切にしている(A17)	経営への信任	絆
A18	経営者を信頼している	経営者への信頼(A18)	経営への信任	
A19	経営陣（経営者・局長クラス）の方針・方向性が一致している	経営陣の方針・方向性の一致(A19)	経営への信任	
A20	自院は多職種の連携が取れていると感じる	多職種連携が取れている(A20)	多職種の連携	理解
A21	自院は多職種の連携を円滑にする工夫がなされている	多職種連携を円滑にする工夫(A21)	多職種の連携	絆
A22	自分は他の部門の業務に関心を持っている	他部門への関心(A22)	多職種の連携	絆
A23	賃金は毎月決められた日に遅れることなく支払われる	賃金の遅滞ない支払い(A23)	基礎環境（安全欲求の充足）	防衛
A24	勤務交代や休暇取得を申し出やすい配慮がなされている	勤務交代、休暇取得への配慮(A24)	基礎環境（安全欲求の充足）	防衛
A25	自院は、従業員の安全の確保に十分な配慮がなされている	安全性確保への配慮(A25)	基礎環境（安全欲求の充足）	防衛
A26	自分の労働時間は適切だ	労働時間の適切感(A26)	労務への納得感（生理的欲求の充足）	防衛
A27	自分の業務量は適切だ	業務量の適切感(A27)	労務への納得感（生理的欲求の充足）	
A28	自分の評価に納得している	評価への納得感(A28)	労務への納得感（生理的欲求の充足）	獲得
A29	自分の給料に納得している	給料への納得感(A29)	労務への納得感（生理的欲求の充足）	防衛
A30	自分はこの医療機関の理念や目指す方向性に沿った行動をとっている	理念や方向性に沿った行動(A30)	主体性	理解
A31	自分は、組織の目標に対して、主体的に考え行動している	組織の目標に対する主体的行動(A31)	主体性	理解
A32	自院をより良い職場にするための活動に興味がある	改善活動への興味(A32)	主体性	
A33	上司を信頼している	上司への信頼(A33)	組織風土	絆
A34	職場では、従業員同士が挨拶をきちんと交わしている	従業員同士の挨拶の励行(A34)	組織風土	絆
A35	上下関係を問わず、なんでも言い合える雰囲気がある	なんでも言い合える職場の雰囲気(A35)	組織風土	絆
A36	仕事の工夫や改善に関して、従業員同士で話し合う風土がある	従業員同士で話し合う組織風土(A36)	組織風土	

©B&C Lab All Rights Reserved.

お問い合わせ先

Ｂ＆Ｃメディカル

☎03-6361-2026　✉ survey@bandclab.com

東京都港区港南1-9-36-13F(801)　　株式会社Ｂ＆Ｃ　Ｌａｂ

©B&C Lab All Rights Reserved.