



2025年6月実施 職員満足度調査 報告書

医療法人 正翔会
事務部長 野々山尚孝
作成:2025年8月

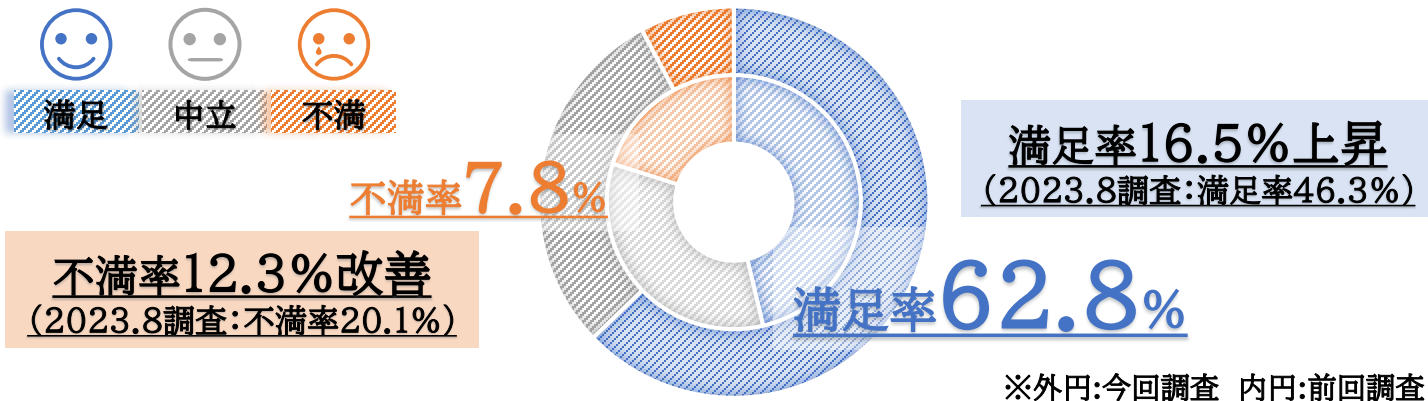
職員満足度調査アンケート結果 5段階評価設問まとめ



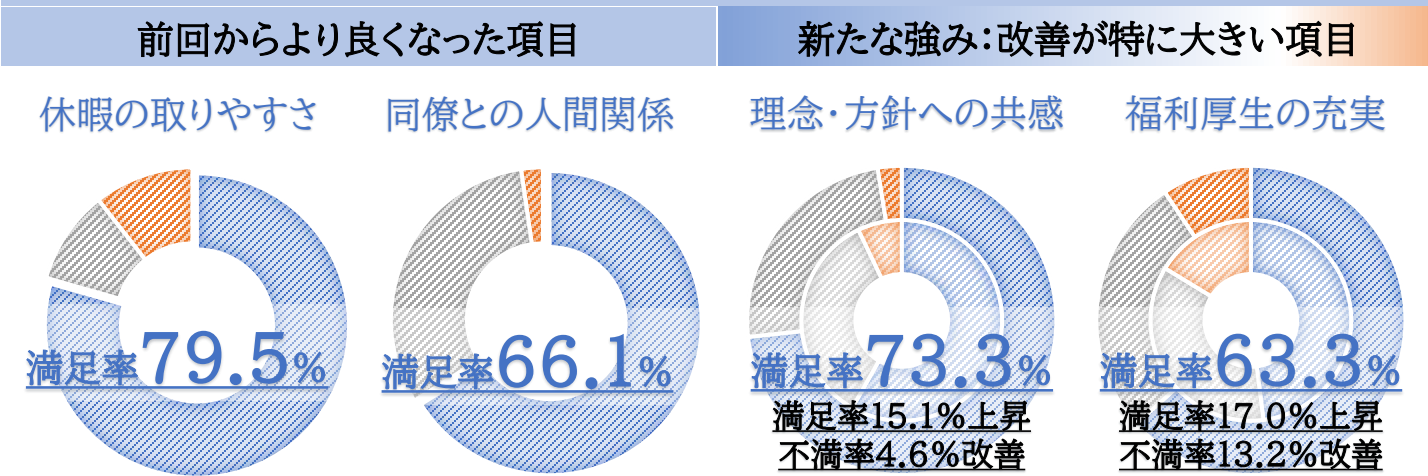
調査概要	回答者職種割合		回答者勤続年数	
実施時期：令和7年6月 調査対象：全職種全職員（非常勤医師除外） 回答率：約92%（有効回答：180名） 質問形式：5段階評価23問 + 自由記述4問	医師	5%	1年未満	51
	看護師	39%	1年以上3年未満	59
	看護助手・運転手	7%	3年以上5年未満	27
	医療技術職	10%	5年以上	43
	事務	39%		

（比較：2年前調査）
実施時期：令和5年8月
調査対象：医師除く全職種全職員
回答率：約78%（有効回答：98名）

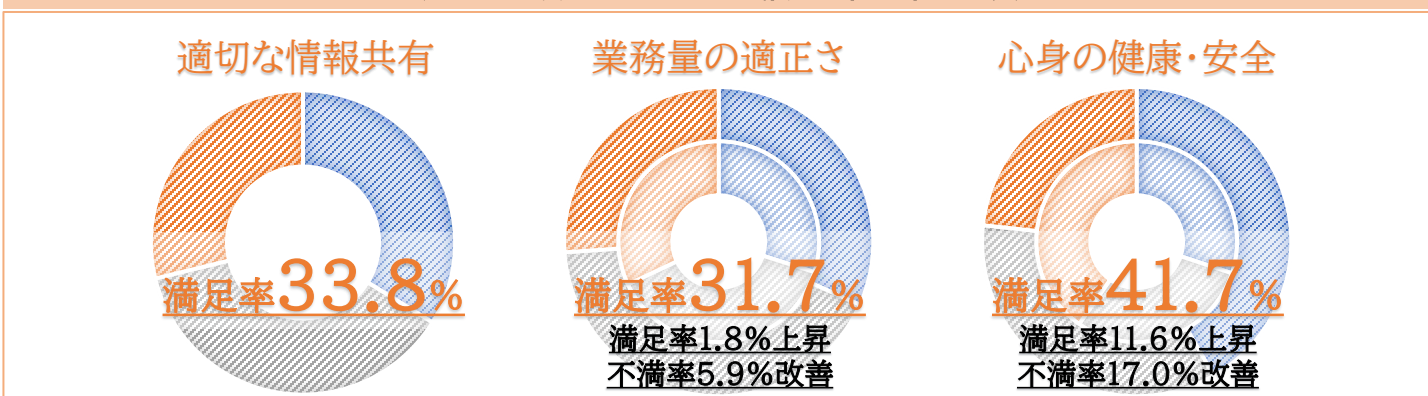
正翔会で働くことへの総合満足度



正翔会の強み:満足率(4.5評価合計)が高い項目



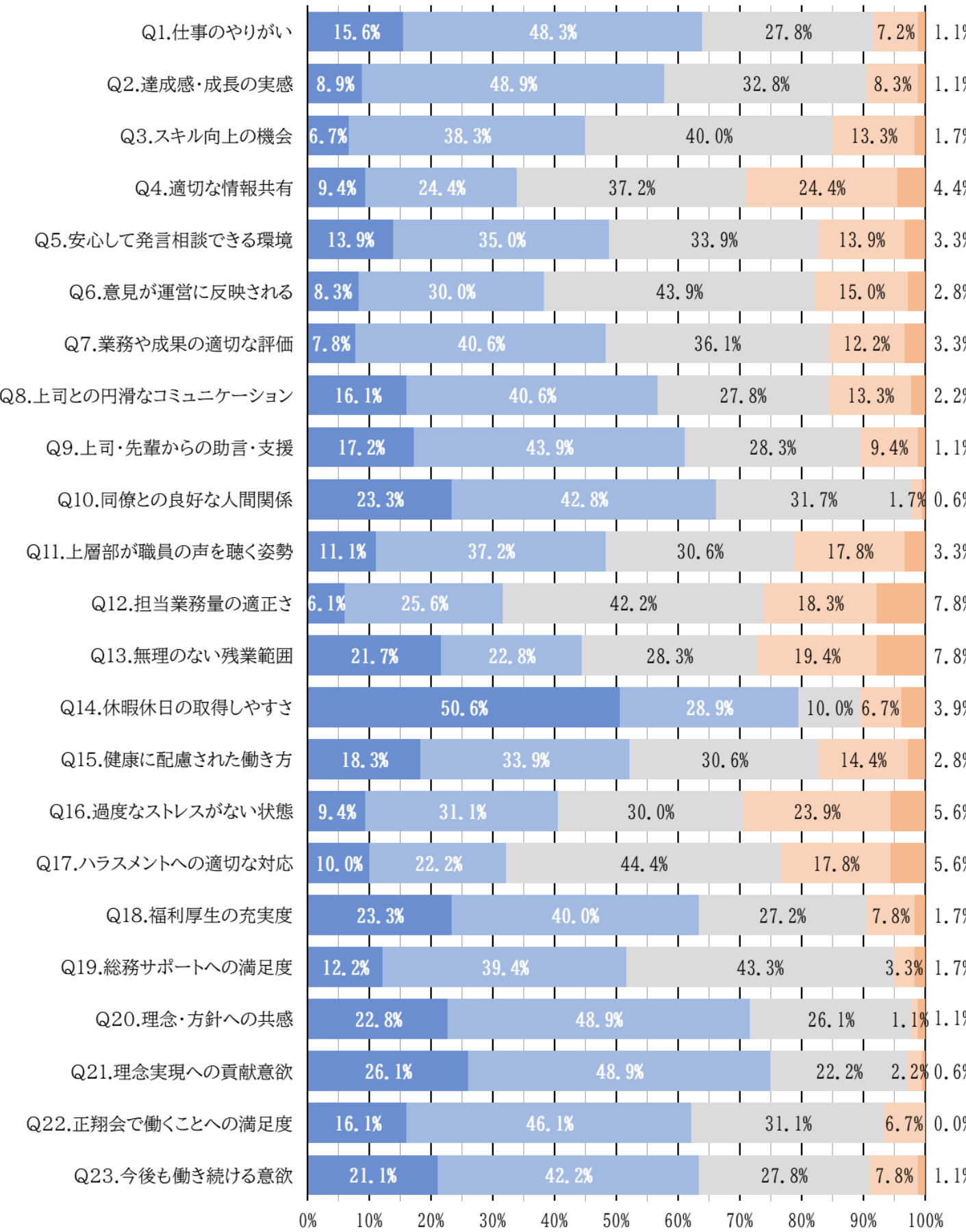
正翔会の弱み:まだまだ満足率が低い項目



全設問の回答(割合)



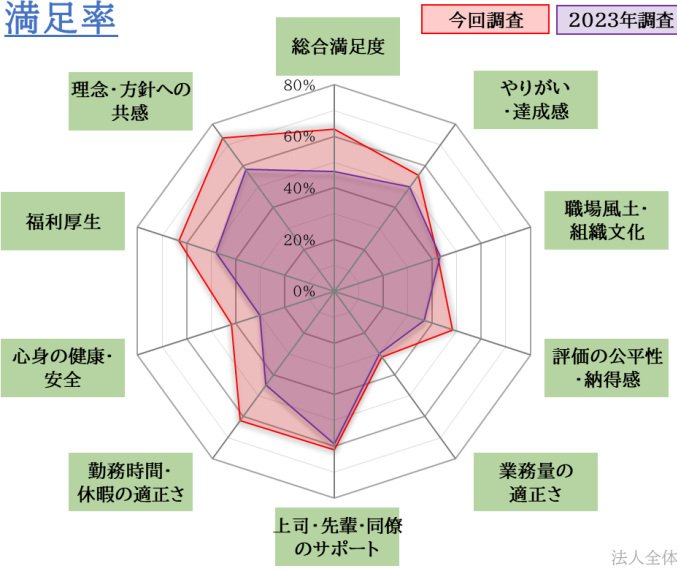
■ 5(強いポジティブ) ■ 4(ややポジティブ) ■ 3(中立) ■ 2(ややネガティブ) ■ 1(強いネガティブ)



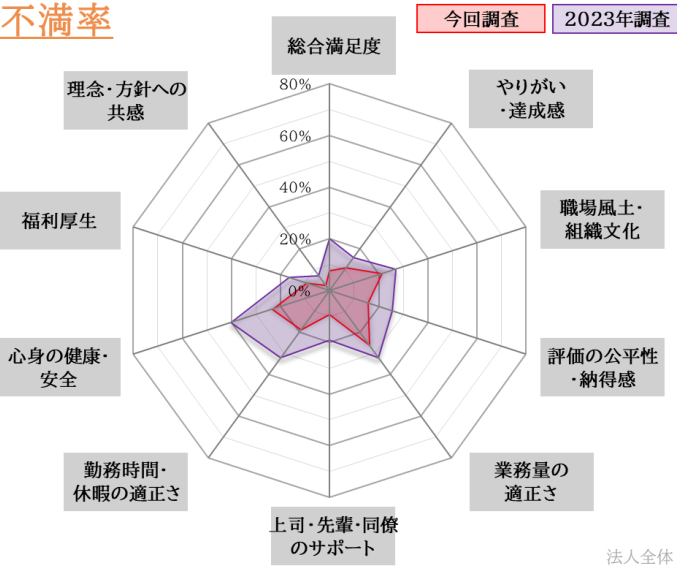


法人全体

満足率

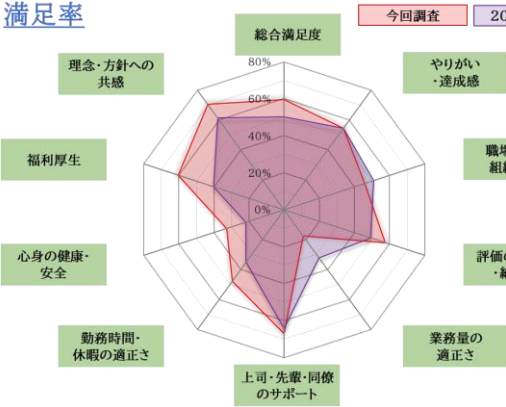


不満率

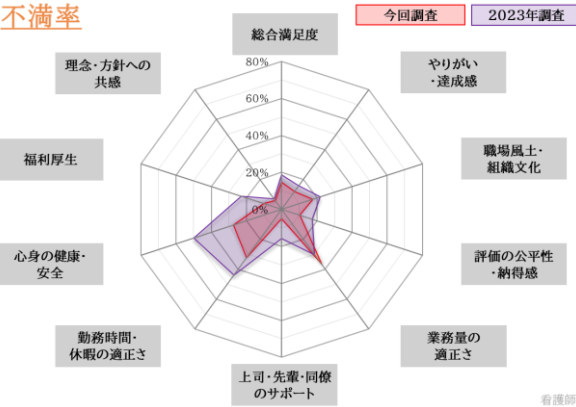


看護師

満足率

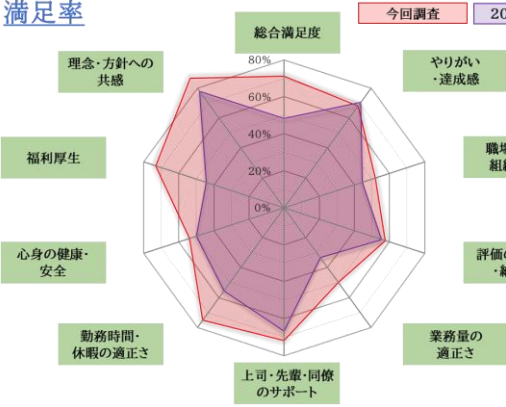


不満率

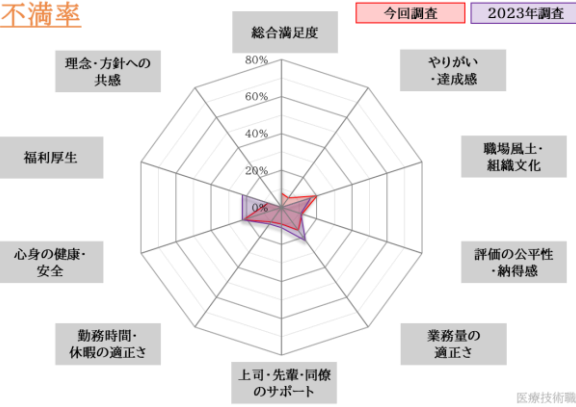


副診療課(医療技術職)・地域連携室※2023年調査の母数が少ないため参考として掲載

満足率

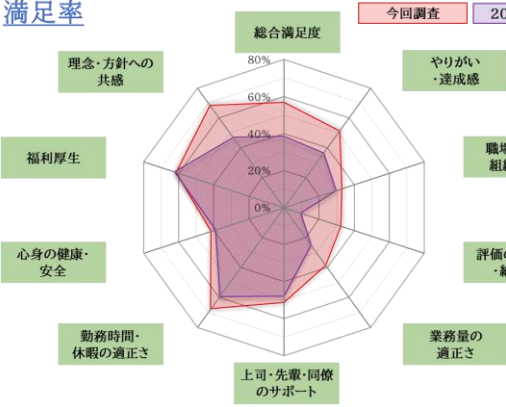


不満率

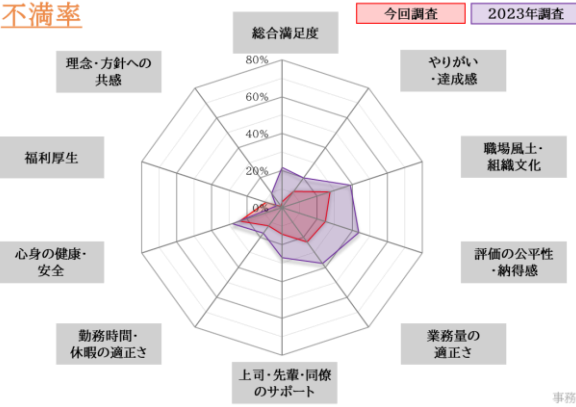


事務職

満足率



不満率





1 職員から寄せられた声と評価

(1) 当法人で働いて『よかった』と感ずること

▶ 人間関係・チームワーク

相談しやすく、職種を超えて協力できる雰囲気があることを評価する声が多く寄せられました

▶ 福利厚生・待遇

旅行手当や誕生日ケーキ、家族も含めた福利厚生制度、柔軟な休暇制度が好評です。

▶ 患者様ご家族からの感謝、成長実感と貢献感

患者様ご家族からの感謝の言葉、自己成長、社会的意義などがやりがいに繋がっています。

(2) 働き方に関する改善要望

▶ 業務負担と時間外業務

残業の常態化・持ち帰り業務の軽減、訪問時の昼休憩の確実な確保、人員不足の解消が強く求められています。また、職種間・部署内での業務配分による負担の偏りの改善の声もありました。

▶ 安全面への配慮

車両の安全設備導入、運転環境の安全性向上を求める声が多く寄せられています。また、危険行動のある患者宅への訪問対策やカスハラ対策が必要という意見もありました。

▶ 業務の効率化と標準化

法人全体での業務標準化、業務の効率化を求める意見が多く寄せられています。

▶ 管理・組織運営

管理職の業務量・責任が大きく昇進に魅力を感じない、医師間の統制不足の改善といったマネジメント課題。新人教育や管理職教育の整備といった教育育成に関する意見も多数寄せられました。

(3) 離職防止のための提案

▶ 人員確保・業務負担軽減・働き方制度の改善

人員不足は離職防止の最優先課題としてあげられています。また、看護師から勤務スタイルの多様化や休日が取得しやすい仕組みづくり、助手増員による業務負担軽減が求められています。

▶ 教育・サポート体制の強化

プリセプター制度の導入やマニュアル整備により指導者によるばらつき防止、定期面談やフォロー体制など十分なサポートを行うべきという声が多くありました。

▶ 心理的安全性の向上

相談しやすい雰囲気づくり、感謝・助け合いの文化を求める声がありました。また、本アンケートのような職員の意見をきく機会を継続するという意見も複数でています。

▶ 組織文化・理念の浸透

理念を継続して伝え共感を高める。取り組みや方針を丁寧に説明するという意見もありました。

(4) その他、意見・提案・要望

▶ 情報共有の改善、業務負担の平準化、電話対応業務の負担軽減

▶ 給与や待遇の改定(時給・手当の見直し、固定残業手当制の廃止など)

▶ 診療所の引越し、託児所の設置、PCの買い替え、古い車両などのインフラ改善

▶ 一部の「従来の慣習」に縛られた考え方を変え変革を受け入れる風土を整える



2 全体傾向と分析

◆ 強み

- ▶ 人間関係や職場の雰囲気、理念の浸透は多くの職員に評価されています。
- ▶ 福利厚生の実施は非常に高く評価されています。
- ▶ 職員が成長ややりがいを実感できる環境が整いつつあります。

◆ 課題

- ▶ 業務負荷・残業、人員不足の解消、業務の平準化が喫緊の大きな共通テーマです。
- ▶ 待遇・賃金制度の改善を求める声が一定数存在しています。
- ▶ 評価制度や教育体制の整備、法人全体での業務標準化は引き続き取り組むべき課題です。

3 前回調査(2023年夏実施)との比較

(1) 改善が顕著な領域

項目	前回(2023年夏調査)	今回(2025年夏調査)
職場の雰囲気	「分断」「管理職の現場への理解不足」「ハラスメントの放置」	「上司に相談しやすい」「働きやすい」という声が多数派に
ICT活用	「非効率な運営」「情報共有が不便」	システム導入で効率化を実感 LINEWORKSなどの活性化に期待
福利厚生	評価はされるが、形だけという批判も	大多数が高評価
総務機能への信頼	「不備が多い」「機能していない」「信用できない」という意見多数	「満足している」という声が多数派に
離職防止	「リアリティギャップが大きい」の意見が非常に多い	リアリティギャップへの言及はかなり軽減した。残存課題も多い。

(2) 課題が残る領域

▶ 業務負荷・時間外業務

特に看護師の業務負担軽減を求める声は引き続き多くあげられています。人員不足、残業、持ち帰り業務の常態化などの課題は解消できていません。

▶ 教育体制・業務標準化

新人教育が個々の指導者任せになっており、統一基準がないという指摘が多数あげられ、メンターのスキルや適正による差が課題として表出しています。また、看護師・看護助手・事務の業務分担が不明瞭で業務量の差と効率性の低下が指摘されています。

▶ 評価・フィードバック

ポジティブな意見も多数ある一方で、評価の公平性と透明性、フィードバックおよび上司のフォロー体制を求める声は多く上がっています。

▶ 安全・インフラ整備

古い車両に関する不安(中古車)と傷が多い車体(職員運転によるもの)、運転業務改善は未解消となっています。

▶ 医師の統制

医師の診療方針・対応基準の統一化、医師間の連携強化を求める声は残っています。



4 総括：改善の成果と課題

(1) ほぼすべてのカテゴリでポジティブな変化

- ▶ すべてのカテゴリで満足率(4・5評価)が上昇し、不満率(1・2評価)は低下しました。特に「勤務時間・休暇の適正さ」「理念・方針への共感」「福利厚生」は大きく改善し、職員が「働きやすさ」と「やりがい」を両立できる環境が整いつつあります。

(2) 職員の声を起点とした改革の成果が定量的に裏付けられた

- ▶ 前回調査で浮き彫りになった職員の声を起点に、2023年以降、『理念・ビジョンの浸透』『組織運営の明確化』『ICTの活用』『福利厚生の充実』『業務改善』など多方面で改革を推進してきました。その取り組みの成果が結びついていることが数字として確認できます。

(3) 残る課題の明確化

- ▶ 『業務量の適正さ』『情報共有・組織風土』『評価・フィードバック』『心身の健康・安全』は依然として満足率が低水準でした。声が多かった「教育」を含め、今後の重点改善領域として、取り組みを進める必要があります。

(4) 看護師の動向

- ▶ 満足率は全体的に改善したものの、「業務量の適正さ」は依然として深刻な課題。特に、持ち帰り業務の改善を求める声は、前回調査から続き多く寄せられています。「勤務時間・休暇の適正さ」「心身の健康・安全」は低い満足率ながら、不満率が大幅に改善しており、働き方改善には一定の成果が見られます。

(5) 事務職の動向

- ▶ 「評価の公平性・納得感」は低い満足度ながら改善は顕著にみられます。新体制における組織化の推進、評価制度やフィードバックの強化が評価され、信頼性が高まっていることが数値からもうかがえます。一方で「職場風土・組織文化」「業務量の適正さ」は依然として課題です。業務改善、業務配分の見直し、評価制度の整備が引き続き必要と考えます。「総合満足度」の改善が著しく、新体制の組織改革は一定の支持を得られていると考えます。

5 分析結果を踏まえた重点的な取り組み

(1) すでに進めている施策

- ▶ 最新安全性能を備えた新車リースへの切替(2026年4月で全車両入替完了予定)
- ▶ 職員ドライバー制度導入(現在導入を進めています)
- ▶ 看護助手増員による看護師業務負担軽減(一部増員済み)
- ▶ コールセンター導入による電話対応業務の軽減(現在導入を進めています)
- ▶ 人事評価シートのフィードバックと1on1面談の実施(前評価時に試行済み)
- ▶ LINEWORKSを活用した情報共有の活性化(LINEWORKS導入済み)

(2) 中長期的な施策

- ▶ 訪問予定時間(9時-17時)の短縮による予習および残務処理時間の確保
- ▶ 新人教育体制の整備(統一マニュアル整備、教育マニュアル整備、プリセプター・メンター制度など)
- ▶ 賃金制度や勤務体系の見直し、キャリアパスの提示
- ▶ 理念浸透と感謝を伝え合う文化の醸成