今金町国保病院の
運営・経営に関する職員アンケート

報　告　書

【 実施概要 】



実施期間　令和8年5月12日～
令和8年5月25日

配布者数 55人 ／ 提出者数 52人
回収率 94.5%

【 調査構成 】

- 設問Ⅰ
  回答者属性について
- 設問Ⅱ
  国保病院の運営や経営に関する意識について
- 設問Ⅲ
  国保病院の職場環境などについて
- 設問Ⅳ
  患者の立場に立ってみた場合の国保病院に対する評価・印象について
- 設問Ⅴ
  国保病院の運営や経営の課題について
- 設問Ⅵ
  その他の意見・提案など



【 参考資料 】

- 職員アンケート実施要領
- 職員アンケートご協力のお願い
- 職員アンケート設問・回答用紙
- 「今金町国保病院のあり方」検討プロジェクト運営要綱

「今金町国保病院のあり方」検討プロジェクト委員会

今金町国保病院の運営・経営に関する職員アンケート

設問I-VI 統合分析および改善提案報告書

対象データ: 病院職員意識調査 (有効回答数52名) | 作成集計: 「今金町国保病院のあり方」検討プロジェクト委員会 | 報告日: 2026年8月

調査対象者数	看護師の割合 / 常勤率	40代以上のベテラン比率
52名	57.7% / 88.5%	80.8%

設問 I　回答者属性について

本報告書は、提出された回答者属性データ (52名分)を基に、基本集計およびクロス分析を実施したものである。全体の約6割が看護師、約9割が常勤職員であり、年齢層は40~50代が7割近くを占める。勤続5年以上のベテラン層が厚く、組織としての業務安定性が高い一方で、20~30代の若手層の不足と、今後の世代交代に向けたノウハウ継承に課題があることが浮き彫りとなった。

1. 属性別基本集計結果

■ 職種構成

職種	回答数	割合 (%)
看護師	30	57.7%
医療技術職	10	19.2%
事務職	7	13.5%
その他	3	5.8%
未回答	2	3.8%

■ 年代構成

年代	回答数	割合 (%)
40代	24	46.2%
50代	12	23.1%
60代以上	6	11.5%
30代	5	9.6%
20代	2	3.8%
未回答	3	5.8%

■ 勤務形態構成

勤務形態	回答数	割合 (%)
常勤	46	88.5%
非常勤	5	9.6%
未回答	1	1.9%

■ 勤続年数構成

勤続年数	回答数	割合 (%)
10年以上	18	34.6%
5年以上10年未満	16	30.8%
5年未満	13	25.0%
未回答	5	9.6%

2. 組織分析と見出される特徴

1. **圧倒的な現場の安定感と「ベテラン主導型」の組織:** 組織の6割を占める「看護師」のうち、大部分が「常勤」であり、さらに勤続5年以上の職員が約65%を占めています。このことから、現場の業務ノウハウが十分に蓄積されており、サービス提供や日常業務の継続性において非常に高い安定感を持っていることが分かります。
2. **若手層の圧倒的不足(将来的な世代交代の懸念):** 20代・30代を合わせてもわずか7名 (13.4%)に留まる一方、40代以上が全体の8割以上を占めています。現在の高い安定性は、この40代・50代のベテラン層によって支えられている「一過性の安定」である可能性があり、今後10年スパンでの大量退職やキャリア転換期を見据えた際、深刻な人材不足や技術継承の断絶が発生するリスクをはらんでいます。

3. **中途採用(即戦力)の流入と定着の重要性:** 勤続5年未満の職員が25.0% (13名)存在しており、その中には40代などの不中高年齢層も含まれています。これは即戦力としての中途採用を積極的に行っている証左です。この層が「5年以上の長期定着層」 へとスムーズに移行できているかが、今後の組織規模維持の鍵を握っています。

3. 課題解決に向けた提言

- **次世代育成と若手採用の戦略的強化:** 新卒・若手層の採用を強化するとともに、魅力ある職場づくりのアピールやキャリアパスの明示が必要です。
- **暗黙知の形式知化(マニュアル・標準化):** ベテラン層が多数在籍している現在のうちに、個人の経験に依存している業務知識を言語化し、少ない若手や新入職者が短期間で自立できる教育体制を整備すべきです。
- **中途入職者の定着フォロー:** 即戦力として入職したミドル・シニア層が、独自のルールや既存の人間関係に孤立しないよう、メンター制度の導入などのフォローアップを推奨します。

設問II 国保病院の運営や経営に関する意識について

今金町国保病院職員アンケート調査報告書 | 設問II 統合分析 | 調査対象: 当院職員 (有効回答数: n=49) 集計項目: 年代, 勤続年数・職種別クロス集計

【本分析における主要な発見(エグゼクティブ・サマリー)】

- **「関心」と「参画」の強い乖離:** 多くの属性で経営への「興味・関心」は高いものの、実際の「携わっている実感」が著しく低い。特に40代・50代のベテラン現場職においてこの傾向が顕著である。
- **若手・中堅のポテンシャル:** 勤続5年未満および5~10年未満の層は、10年以上のベテラン層よりも経営への興味が有意に高い (75%以上)。
- **職種間での意識格差:** 事務職が経営と強い一体感を持つ一方、看護師・医療技術職などの現場職では「経営は遠いもの」として捉えられている。

1. 属性別集計データ詳細

回答者の属性(年代、勤続年数、職種)ごとに、経営への興味 (a) および経営への関わり (b) に対して「非常にそう思う」「そう思う」と回答した割合 (肯定率)を算出しました。

■ 年代別クロス集計

年代	サンプル数(n)	経営への興味 (a) 肯定率	経営への関わり (b) 肯定率
20代	2	0.0%	0.0%
30代	5	100.0%	100.0%
40代	24	83.3%	20.8%
50代	12	58.3%	16.7%
60代以上	6	33.3%	33.3%

■ 勤続年数別クロス集計

勤続年数	n	興味 (a)	関わり (b)
5年未満	13	84.6%	38.5%
5年以上10年未満	16	75.0%	43.8%
10年以上	18	50.0%	11.1%

■ 職種別クロス集計

職種	n	興味 (a)	関わり (b)
看護師	30	66.7%	20.0%
医療技術職	10	60.0%	10.0%
事務職	7	85.7%	85.7%
その他	3	66.7%	33.3%

2. 詳細考察および提言

1. **中堅・ミドル層(40代・50代)の孤立防止とエンゲージメント向上:** 40代・50代は組織の中核を担うボリュームゾーン(合計36名、全体の約73%)ですが、経営への興味が58~83%と高いのに対し、関わりの実感は16~20%に低迷しています。「意識はあるが参画する機会やルートがない」という不満や諦めに繋がりかねないため、業務改善提案制度の活性化や、委員会活動への登用など、ボトムアップで経営層に意見が届く仕組み作りが必要です。
2. **若手・中堅(勤続10年未満)の関心を維持するキャリアパスの明示:** 勤続10年未満の層(5年未満: 84.6%、5~10年未満: 75.0%)は、経営に対するポテンシャル(興味)が非常に高い状態にあります。この時期に「現場業務のみ」に終始させてしまうと、次第に関心が低下し、10年以上のベテラン層のように興味が50%まで落ち込んでしまうリスクがあります。役職登用前であっても、部署運営やコスト管理に触れる機会を段階的に提供することが望まれます。
3. **現場職(看護師・医療技術職)への経営情報の透明化と対話:** 事務職は85.7%が経営に携わっている実感を抱いていますが、看護師 (20.0%)や医療技術職 (10.0%) といった現場職ではその実感が極めて希薄です。現場職に対して、単に「コスト削減」を要求するのではなく、病院全体の経営状況や目指すビジョン、各部署の貢献度がどのように連動しているかを分かりやすくフィードバックする、経営層との対話の場(タウンホールミーティング等)の設置が有効です。

設問III 国保病院の職場環境などについて

今金町国保病院職員アンケート調査報告書 | 設問III 統合分析集計対象:「集計表設問.xlsx」に基づく全職員アンケート結果分析

本報告書は、アンケート調査結果の分析および職場環境改善に向けた提言をまとめたものである。全職員を対象として、経営意識、コミュニケーション、業務負担、職場環境など多角的な視点から現状と課題を抽出した。

1. 全体傾向の把握(単純集計結果)

全質問項目における回答割合の集計から、職員の危機感と改善意欲の高さ、ならびに組織マネジメント・コミュニケーション面における課題が明確となった。

評価区分	主要な設問項目	肯定率	否定率	現状の分析・背景
強み	**経営意識と改善意欲** ・経営の赤字認識(設問d) ・業務改善の必要性(設問j) ・全職員での課題解決意識(設問k)	90.4% 92.3% 92.3%	1.9% 0.0% 0.0%	職員の大半が病院経営の厳しい現状(赤字)を強く理解しており、全員で協力して業務改善や課題解決を図るべきであるという非常に高い意欲を有している。
弱み	**方針浸透と風通し** ・経営方針の浸透(設問a) ・意見を出し合う風土(設問b) ・意見の伝えやすさ(設問f)	7.7% 13.5% 19.2%	59.6% 61.5% 40.4%	経営陣や組織の方針が現場まで十分に届いておらず、ボトムアップで意見を吸い上げて課題解決に繋げる組織的な仕組み・風土が欠如している。
弱み	**指導力と連携** ・他部署との連携(設問g) ・上司指導の力(設問s) ・人員配置の適切さ(設問p)	13.5% 25.0% 26.9%	44.2% 42.3% 36.5%	部署間のセクショナリズムやコミュニケーション不足が存在し、中間管理職のリーダーシップに対する不信感や人員不足感が根強く存在する。

2. 属性別クロス集計(職種別分析)

職種(看護師、医療技術職、事務職、その他)別のクロス集計を行った結果、特定の職種に限らず、全職種横断的に同様の問題意識を抱いていることが判明した。

職種	回答者数(割合)	「経営方針が浸透」否定率	「他部署連携が円滑」否定率	「上司指導力で解決」否定率
看護師	30名 (57.7%)	60.0%	46.7%	46.7%
医療技術職	10名 (19.2%)	50.0%	40.0%	30.0%
事務職	7名 (13.5%)	57.2%	42.9%	42.9%
その他	3名 (5.8%)	66.7%	33.3%	33.3%

※数値は「そう思わない」「全くそう思わない」の合計。職種間による大きな認識の不一致は見られず、病院全体の組織構造・管理体制そのものに共通の課題が存在することを示している。

3. 自由記述「その他職場環境などに関しての意見 (W)」の要約・分析

1. **管理職のマネジメント不足と不当な対応・ハラスメントの放置:** 上司が「強く意見を言う人」に流され、部内をまとめられていない。高圧的な態度やパワハラ行為に対して注意や是正指導が行われず放置されている。現場で意見を出しても通らない。(分析: 事勿れ主義やスキル不足が学習性無力感を生み出している)
2. **経営ビジョンの不在と部門間・事務のサポート不全:** 今後の目指すべき方向性やビジョンが共有されていない。事務部門に専門知識を持つ相談先がなく、「わからない」「担当外」と断られ問題解決に至らない。各部署の連携がない。(分析: 縦割り行政化と責任範囲の不透明さが原因)
3. **業務範囲の偏りと正当な評価・インセンティブの欠如:** 看護師以外の業務負担が多く他部署へ移管してほしい。行動を起こしても評価や待遇が変わらないため、向上心を持つ職員が少なくなっている。(分析: タスク偏重と評価仕組みの欠如がモチベーション低下を招いている)
4. **職場環境・インフラの老朽化および設備不備:** 作業用パソコン端末の不足、害虫発生や冬場の寒暖差など患者・労働環境双方に悪影響がある。(分析: ITツール・基礎環境の不備が生産性低下の要因)

4. 具体的課題の抽出と解決策の提案

- **【提案1】 管理職のマネジメント能力強化とハラスメント防止の徹底:** 役職者対象のマネジメント・ハラスメント研修の定期開催。組織への安心感と信頼関係を取り戻す。
- **【提案2】 経営ビジョンの共有と「問い合わせ・相談窓口」の可視化:** タウンホールミーティングの実施および業務担当表・相談窓口一覧の作成公開により、たらい回しを防ぐ。
- **【提案3】 タスクシフトの推進と改善行動を称える評価制度の導入:** 看護業務の棚卸しと他部署への移管、および「院内表彰制度」の新設によるモチベーション向上。
- **【提案4】 労働・執務環境の迅速な改善(パソコン増設・環境修繕):** 共用PC拡充、空調・害虫対策、予防修繕の計画的実施。

設問IV 患者の立場に立ってみた場合の国保病院に対する評価・印象について

今金町国保病院職員アンケート調査報告書 | 設問IV 統合分析(1) | 作成日: 2026年7月28日 | 対象データ: 職員向け意識調査集計表 (設問IV / 有効回答数 N=52)

1. 調査概要と目的

本報告書は、国保病院の職員を対象に実施された意識調査に基づき、職員自身が「患者の立場に立った場合の国保病院の現状」をどのように評価・認識しているかを構造的に可視化・分析したものである。医療サービス向上、院内環境改善、ならびに地域における医療機関としての役割再定義に向けた基礎資料として活用することを目的とする。

2. 全体の傾向把握(単純集計)

有効回答数52名の集計結果より、職員による評価は「外部連携や救急・移動対応への高い信頼」と「施設環境や院内対応・医療水準に対する懸念」に明確に二極化している。

評価項目	肯定(良い・非常)	中立(どちらでも)	否定(悪い・非常)	無回答
a. 病院全体の評価	9.6% (5名)	61.5% (32名)	23.1% (12名)	5.8% (3名)
b. 病院へのアクセス	34.6% (18名)	38.5% (20名)	19.2% (10名)	7.7% (4名)
c. 患者中心の医療の提供	19.2% (10名)	46.2% (24名)	25.0% (13名)	9.6% (5名)
d. 受付・会計の対応・態度	50.0% (26名)	30.8% (16名)	7.7% (4名)	11.5% (6名)
e. 医師の(患者と接する時の)対応・態度	28.8% (15名)	48.1% (25名)	13.5% (7名)	9.6% (5名)
f. 看護師の(患者と接する時の)対応・態度	38.5% (20名)	50.0% (26名)	7.7% (4名)	3.8% (2名)
g. 医療技術者の(患者と接する時の)対応・態度	32.7% (17名)	48.1% (25名)	11.5% (6名)	7.7% (4名)
h. 医療レベルの高さ	7.7% (4名)	50.0% (26名)	28.8% (15名)	13.5% (7名)
i. 他職種間の連携	15.4% (8名)	55.8% (29名)	25.0% (13名)	3.8% (2名)
j. 医療機器の充実	7.7% (4名)	57.7% (30名)	30.8% (16名)	3.8% (2名)
k. 院内の環境及びその他設備の充実	9.6% (5名)	36.5% (19名)	51.9% (27名)	1.9% (1名)
l. 外来の待ち時間	17.3% (9名)	42.3% (22名)	11.5% (6名)	28.8% (15名)
m. 会計の待ち時間	36.5% (19名)	30.8% (16名)	1.9% (1名)	30.8% (16名)
n. 病院の建物の清潔さ	25.0% (13名)	25.0% (13名)	48.1% (25名)	1.9% (1名)
o. 病院食の提供	19.2% (10名)	30.8% (16名)	21.2% (11名)	28.8% (15名)
p. 町内や他地域の医療機関との連携	36.5% (19名)	32.7% (17名)	7.7% (4名)	23.1% (12名)
q. 高齢者施設や障がい者福祉施設との連携	40.4% (21名)	36.5% (19名)	9.6% (5名)	13.5% (7名)
r. 救急医療の対応	44.2% (23名)	40.4% (21名)	5.8% (3名)	9.6% (5名)
s. 転搬送の対応	51.9% (27名)	26.9% (14名)	5.8% (3名)	15.4% (8名)
t. 夜間休日診療の対応	28.8% (15名)	30.8% (16名)	13.5% (7名)	26.9% (14名)
u. 訪問診療・訪問看護の対応	40.4% (21名)	17.3% (9名)	1.9% (1名)	40.4% (21名)
v. 自分の家族が入院する病院として	15.4% (8名)	40.4% (21名)	40.4% (21名)	3.8% (2名)

傾向分析のポイント

- **高評価項目:** 転搬送対応(肯定51.9%)、受付・会計の対応・態度(肯定50.0%)、救急医療(肯定44.2%)、福祉施設連携(肯定40.4%)、訪問診療・看護(肯定40.4%)など、地域セーフティネットや窓口対応は評価が高い。

- **低評価項目:** 院内環境・設備の充実 (否定51.9%)、建物の清潔さ (否定48.1%)、自分の家族が入院する病院として(否定40.4%)、医療機器の充実(否定30.8%)、医療レベルの高さ (否定28.8%)など、ハード面や病院の実質的なケア品質に対する評価が厳しい。
- **全体の評価:** 「どちらでもない」が61.5%と過半数を占め、全体として強い肯定的印象を持てていない実態が浮き彫りとなっている。

3. 属性別のクロス集計分析 (設問IV 2)

職種・年代・勤続年数等の属性別による詳細分析を実施した結果、病棟や患者に最も近い最前線で勤務する「看護師」および「中堅~ベテラン層」において、危機感や不満が特に突出していることが判明した。

■ 職種別主要項目の否定評価比較

評価項目	看護師(N=30)	医療技術職(N=10)	事務職(N=7)	その他(N=3)
自分の家族が入院する病院として(否定)	50.0% (15名)	10.0% (1名)	28.6% (2名)	33.3% (1名)
院内の環境及び設備(否定)	63.3% (19名)	10.0% (1名)	42.9% (3名)	66.7% (2名)
建物の清潔さ(否定)	53.3% (16名)	30.0% (3名)	42.9% (3名)	33.3% (1名)
医療レベルの高さ(否定)	23.3% (7名)	30.0% (3名)	28.6% (2名)	33.3% (1名)
他職種間の連携(否定)	23.3% (7名)	20.0% (2名)	28.6% (2名)	33.3% (1名)

4. その他の意見(自由記述W)の要約・定性分析

1. **接遇・配慮・患者対応の欠如:** 一部スタッフの言葉遣いや態度の悪さ、私語、電話応対の冷たさ、認知症・高齢患者への配慮不足。
2. **夜間・休日救急体制のギャップと不安:** 24時間対応を謳うがオンコール体制のため検査が遅れる問題。
3. **アメニティ・衛生管理・老朽化の問題:** 害虫発生、壁の穴、トイレ設備不備、病院食の解凍不足・盛り付け不備。
4. **病院の理念・役割の不透明さと経営・連携課題:** 地域ニーズの不透明さ、満足度調査の必要性、後方支援病院との連携や電子カルテ運用課題。

5. 具体的課題と解決策のご提案

- **課題1 【接遇のばらつき】:** 電話・窓口対応標準化マニュアル導入、全職種対象の患者視点体感研修の実施。
- **課題2 【救急体制ギャップ】:** 近隣医療機関との連携・遠隔画像診断検討、当院の夜間対応範囲・搬送ルールの周知。
- **課題3 【衛生・アメニティ悪化】:** 衛生環境ラウンドの定期化、配膳・調理管理強化、ユニバーサルデザイン小改修。
- **課題4 【地域ニーズ・役割周知不足】:** 「患者・町民満足度調査」定期実施、ビジョン説明会の継続開催。

設問V 国保病院の運営や経営の課題について

1. 調査概要及び回答者属性

本報告書は、国保病院の運営や経営の課題に関するアンケート調査 (設問V) の集計・分析結果を取りまとめたものです。有効回答者数は52名 (総回答レコード数: 150件、1人当たり最大3項目選択)。

2. 全体傾向分析(単純集計)

病院の運営・経営改善に向けて「特に重要だと思う事項(最大3つ選択)」の単純集計結果:

順位	重要事項	選択件数	選択率(N=52)
1	経営戦略の明確化及びビジョンの策定・提示	15件	28.8%
1	コスト削減の徹底	15件	28.8%
1	職員の働き方改革、やりがいやモチベーションの向上	15件	28.8%
4	診療所への移行	12件	23.1%
5	町内や他地域の医療機関との連携	10件	19.2%
5	幹部職員の指導力強化	10件	19.2%
5	患者満足度の向上	10件	19.2%
5	高齢者施設・障がい者福祉施設との連携	10件	19.2%
9	経営コンサル等外部専門家の活用	9件	17.3%
9	診療報酬の確実な請求	9件	17.3%
11	人材確保	8件	15.4%
12	地域住民への広報活動	6件	11.5%
13	診療科目の見直し・充実	5件	9.6%
14	病床数の維持	4件	7.7%
15	訪問診療・訪問看護の充実	3件	5.8%
16	救急医療の体制 / 病床数の削減	各2件	各3.8%
18	医療・看護DXの推進 / 給与制度の見直し / 指定管理者制度の導入 他	各1件	各1.9%

3. 属性別クロス集計分析 (設問V 2)

- **看護師(30名):** ビジョン策定 (10件)、施設連携(10件)、コスト削減(9件)、診療所移行(8件)。現場の病床縮小・身の丈に合わせた体制への意識高。
- **医療技術職(10名):** ビジョン策定 (4件)、診療報酬の確実な請求(4件)、コスト削減(3件)。収益・業務プロセスへの関心。
- **事務職(7名):** コスト削減(3件)、人材確保(3件)、患者満足度(3件)、病床維持(2件)。派遣依存解消や組織持続性重視。
- **年代・勤続年数別:** 40~50代ベテラン層は幹部指導力や方針への関心が高く、20~30代若手層は実利的なコスト・効率化に関心。

4. 自由意見の要約・分析

自由意見(54件)をテキスト分析した結果、4テーマ (①経営ビジョン・将来方針の不透明さ、②幹部・管理職の指導力不足、③収益確保・コスト削減の課題、④人材確保・業務最適化)に分類される。

5. 具体的課題と解決策の提案

課題区分	現状の課題	具体的な解決策の提案
課題1: 将来ビジョンの不明確さ	町民ニーズや経営形態(病院維持か診療所化か)の方針が未提示。	1. ロードマップ策定と全庁共有 2. 町民アンケート・説明会の実施
課題2: 幹部と現場の対話不全	改善提案が受け容れられずモチベーション低下。	1. 「現場×幹部」定期対話ミーティング設置 2. 管理職向けマネジメント研修実施
課題3: 収益逸失とコスト意識	加算の取りこぼし、査定非共有、医療材料意識不足。	1. 加算取得プロジェクト設置 2. コスト見える化(単価表示・在庫一元化) 3. レスパイト受入等地域連携強化
課題4: 人材定着と業務最適化	派遣看護師依存による高コスト、正規職員の業務過多。	1. タスクシフト・タスクシェア推進 2. 事務職の専門職化、独自採用・定着

設問VI 統合分析 - その他の意見・提案など

今金町国民健康保険病院職員アンケート集計・分析報告書 | 対象: 病院職員 (有効回答数: 52名)

1. 集計概要および回答者属性

「設問VI自由意見・アイデア」の回答結果 (52名分)を分析・要約し、具体的な課題と解決策を整理した。

■ 設問VIにおける項目別回答件数 (全体回答者数: 52名)

自由回答項目	回答数	回答割合	主要テーマ
a. 病院の収益を上げるためのアイデア	29件	58.5%	診療報酬加算算定、外来・1泊入院増、自由診療、広報
b. 病院のコストを下げるためのアイデア	31件	58.5%	節電、物品・薬品の定数管理、委託費・人件費の見直し
c. 職場環境を変えるためのアイデア	21件	39.6%	部署間連携、管理職の態度・対話、会議出席率向上
d. 他の病院と比較して劣っているところ	23件	43.4%	接遇・評判、設備の老朽化・衛生、経営意識の低さ
e. 他の病院と比較して優っているところ	16件	30.2%	親身な看護対応、優しい医師、専門外来、地域との近さ
f. もし院長だったら真っ先に改善すること	27件	50.9%	収益情報の共有、接遇改善、人員人事配置の見直し
その他	14件	26.4%	病院の将来(存続・診療所化)、ハラスメント、組織体制

2. 自由意見の要約および分析

1. **収益向上:** 認知症ケア・NST・医療安全管理・身体拘束加算などの算定徹底。大腸内視鏡1泊入院、ビタミン注射等の自由診療、SNS・回覧板広報。
2. **コスト削減:** 過剰物品・期限切れ備品削減、節電・ペーパーレス化、外来休診時の配置見直しや高額派遣費・不必要残業の削減。
3. **職場環境・組織風土:** 部署間連携の強化、管理職のリーダーシップ向上、ハラスメント対策。
4. **他院比較:** [弱み] 接遇評価、建物の老朽化・隙間風・害虫・清掃不足。[強み] 親身な看護、優しい医師、専門外来、地域との近さ。

3. 現場の声から浮かび上がる「5つの根幹的課題」 (設問VI 2)

課題領域	課題の概要と背景
1. 経営指標の不透明さと当事者意識の薄れ	毎月の収支や加算算定状況が共有されず、コスト意識や主体性が育ちにくい。
2. 物品・人員運用における無駄と不全	備品廃棄や業務の波に応じた人員配置の未整備により、管理が現場個人任せ。
3. 経営層・管理職と現場間の対話不全	改善提案が汲み上げられず「言っても変わらない」という諦め感が蔓延。
4. 接遇・衛生環境による評判の低下	接遇不良、雑談、清掃不足(害虫・窓汚れ)、老朽化設備が患者評価を下げている。
5. 病院機能の将来像の不透明さ	単独存続、診療所化、統合などの将来ビジョンが共有されず職員に強い不安。

4. 具体的な改善施策・アクションプラン

区分	施策名	内容
短期施策1	診療報酬加算獲得タスクフォースの設置	医事・看護・診療の横断チームで未取得加算の要件整理と運用開始。
短期施策2	毎月の「経営データ」全庁共有	月1回、収支・人件費率、加算額等を可視化グラフで全職員へフィードバック。
短期施策3	物品購入プロセスの厳格化と在庫最適化	チェックシート導入と在庫可視化で期限切れ廃棄防止。

区分	施策名	内容
短期施策4	接遇改善の徹底と「匿名相談窓口」開設	接遇マナー再周知とハラスメント等に対応する第三者窓口の設置。
中長期施策5	柔軟な人員配置の推進	病棟・外来・老健間での相互応援・定期交流による人件費最適化。
中長期施策6	優先順位を定めた施設・衛生環境修繕	浴室安全改修、定期清掃、害虫・隙間風対策の計画的実施。
中長期施策7	明確な「病院将来ビジョン」策定と広報	将来ビジョンの職員提示と強み (専門外来・親身な医療)の地域周知。

《　参　考　》

◇ 職員アンケート実施要領

◇ 職員アンケートご協力のお願い

◇ 職員アンケート設問・回答用紙

◇「今金町国保病院のあり方」
検討プロジェクト運営要綱

今金町国保病院の運営・経営に関する職員アンケート
実　　施　　要　　領

１，目　的

（１）本町医療の中核をなし重要な役割を果たしている国保病院の運営及び経営全般の諸課題を解決し地域医療を継続して提供できる病院体制のあり様を検討するための一助とする。

（２）病院の運営・経営に対して病院職員が持っている意識感覚や問題意識、課題感などを評価分析し，内部管理の側面からみた改善方策を検討する。

（３）職員一人ひとりが病院運営・経営に密接に関与する立場にあることを再確認し適切な運営・経営の実現に向き合うため、次に掲げる観点での意識醸成を図り、病院職員自らが変革を促そうとする機運を高める。

①病院の運営・経営に関する情報や、課題とその改善プロセスの共有が重要であること

②取り組みの主体は職員自身であること

③病院の適切なマネジメント実現のためには、職員一人ひとりの意識改革と、それぞれの立場に応じた積極的な関与が不可欠であること

２，対象職員　　看護師　／　医療技術職　／　事務職　／　その他

※常勤・非常勤を問わず病院に勤務する全職員（医師・委託職員を除く）

３，調査方法　・実施期間　配布日　令和８年５月１２日　　回収期限　令和８年５月２５日

・回答用紙　無記名及び自己記入方式

・配布及び回収方法　事務より各部門へ必要数のアンケート用紙及び回収用封筒を配布
期限までに記入し回収用封筒に入れ事務所設置の回収ＢＯＸへ投函

４，設問・回答方式　　別紙「ご協力のお願い」「設問・回答用紙」参照

５，調査結果の活用

①単純集計、属性別集計及びクロス集計を行い、病院運営や経営に対する意識傾向や問題意識、課題感などの傾向を把握するなどの分析を行う。

②分析結果に基づき職員の意識変革や課題解決を促すための仮説を立て効果検証する。

③検証結果を踏まえ実践施策を企画し実行する。

④アンケート結果に基づく実践により職員個々の行動様式の変革から運営・経営の改善を図る。

⑤ＰＤＣＡサイクルにより業務品質を向上させる。

⑥調査分析結果及び各実践段階における具体策について、適宜、職員へフィードバックする。

６，実施事務局

「今金町国保病院のあり方」検討プロジェクト委員会

（リ　ー　ダ　ー　森副町長　　サブリーダー　長嶋副院長
コアメンバー　熊谷看護師長　山田病院事務長　濱谷病院事務次長
山田総務財政課長　住吉保健福祉課長　立島老健事務長）

今金町国保病院の運営・経営に関する職員アンケート
ご　協　力　の　お　願　い

日頃、本町医療の最前線において町民の健康と安心に寄り添っていただき、更に国保病院の運営・経営にあたっては様々な工夫改善にご尽力いただいておりますことに心から敬意と感謝を申し上げます。

さて、昨今の医療を取り巻く情勢をみると、適切な医療の提供が求められている一方で、病院存続の難しさが議論されるなど、全国的にもその厳しさが取り上げられることが多くなりました。このことは自治体病院である今金町国保病院においても例外ではなく、将来にわたり安定した適切な医療提供体制の構築が急がれることから「今金町国保病院のあり方」検討プロジェクトを立ち上げたところです。

つきましては、プロジェクトの取り組みの一助として、下記のとおり国保病院職員を対象にアンケート調査を実施する運びとなりましたので、職員皆様のご理解とご協力をお願いいたします。

（令和８年５月１２日　「今金町国保病院のあり方」検討プロジェクト委員会）

【　趣　旨　】

①本町医療の中核をなし重要な役割を果たしている国保病院の運営及び経営全般の諸課題を解決し地域医療を継続して提供できる病院体制のあり様を検討するための一助とします。

②病院の運営・経営に対して病院職員が持っている意識感覚や問題意識、課題感などを分析評価し，内部管理の側面からみた改善方策を検討します。

③病院運営・経営に関する情報や、課題とその改善プロセスを共有し、職員一人ひとりが積極的に関わることができるよう取り組みを進めます。



【　対　象　職　員　】

常勤・非常勤を問わず**国保病院に勤務する全職員を対象**とします。ただし、医師・委託職員を除きます。

【　回　答　方　法　】

別添の「設問・回答用紙」に、次の要領により必要事項を記入してください。

■選択式の設問は、あてはまる回答の番号に○印をつけてください。
　Ⅰ～Ⅳの設問は各設問文ごとに１つを選択、Ⅴの設問は３つまで選択してください。

■記述式の設問は、意見や考え方などを簡潔にまとめて自由に記入してください。
　記入欄が不足したときは、別紙で提出しても構いません。

【　提　出　方　法　】

「設問・回答用紙」を提出用封筒に入れ、事務所設置の回収ＢＯＸへ投函してください。

なお、調査の趣旨に基づき全数調査としますので、**全ての対象職員の提出**をお願いします。

提出期限　　令和８年５月２５日(月)まで（厳守）



【　実　施　事　務　局　】

「今金町国保病院のあり方」検討プロジェクト委員会

リ　ー　ダ　ー　　森副町長　　サブリーダー　長嶋副院長

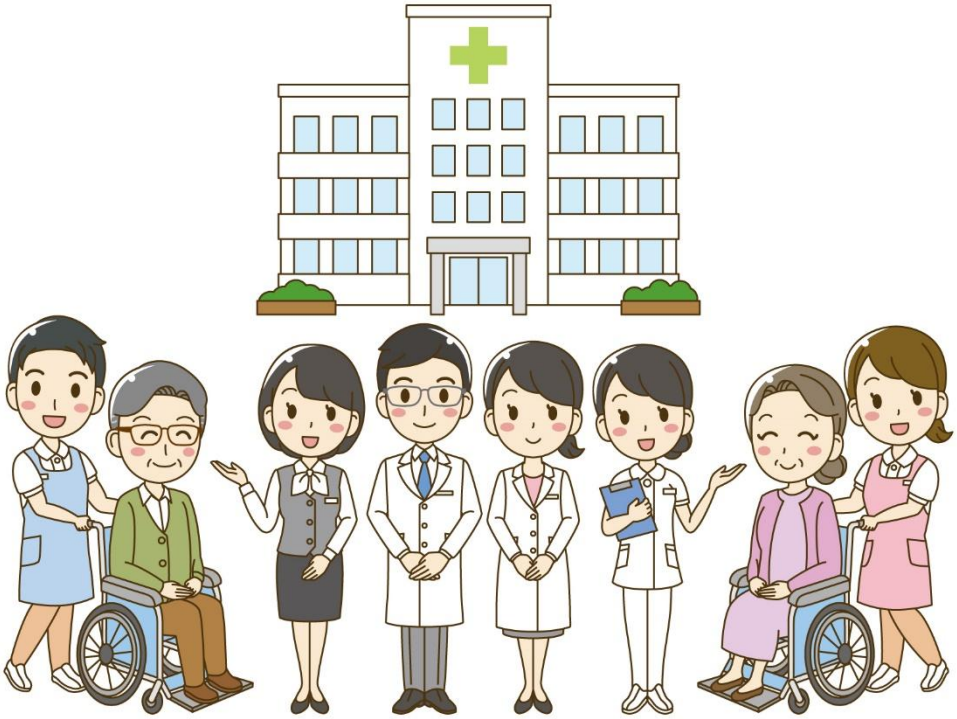
コアメンバー　熊谷看護師長　山田病院事務長　濱谷病院事務次長

山田総務財政課長　住吉保健福祉課長　立島老健事務長

今金町国保病院の運営・経営に関する職員アンケート
設　問・回　答　用　紙

Ⅰ	あなた自身について伺います		１つ選んでください
	a	職種	１，看護師　　２，医療技術職 ３，事務職　　４，その他（　　）
	b	勤務形態	１，常勤　　２，非常勤
	c	年代	１，２０代　　２，３０代　　３，４０代 ４，５０代　　５，６０代以上
	d	国保病院での勤続年数	１，５年未満　　２，５年以上１０年未満 ３，１０年以上

Ⅱ	病院の運営や経営に関する意識について伺います		１つ選んでください
	a	私は病院の運営や経営の方針に興味があるほうだ	１，非常にそう思う　　４，そう思わない ２，そう思う　　５，全くそう思わない ３，どちらでもない　　６，わからない
	b	私は病院の運営や経営に携わっているほうだ	１，非常にそう思う　　４，そう思わない ２，そう思う　　５，全くそう思わない ３，どちらでもない　　６，わからない



Ⅲ	病院の職場環境などについて伺います		1つ選んでください
	a	病院の運営や経営の方針が職員に浸透している	1，非常にそう思う　4，そう思わない 2，そう思う　5，全くそう思わない 3，どちらでもない　6，わからない
	b	意見を出し合って課題解決を図っている	1，非常にそう思う　4，そう思わない 2，そう思う　5，全くそう思わない 3，どちらでもない　6，わからない
	c	職員は個人の目標を持ち、目標達成に取り組んでいる	1，非常にそう思う　4，そう思わない 2，そう思う　5，全くそう思わない 3，どちらでもない　6，わからない
	d	国保病院の経営は実質的に赤字で、非常に厳しいと認識している	1，非常にそう思う　4，そう思わない 2，そう思う　5，全くそう思わない 3，どちらでもない　6，わからない
	e	病院は職員教育や研修に力を入れている	1，非常にそう思う　4，そう思わない 2，そう思う　5，全くそう思わない 3，どちらでもない　6，わからない
	f	改善の意見を上司に伝えやすい雰囲気がある	1，非常にそう思う　4，そう思わない 2，そう思う　5，全くそう思わない 3，どちらでもない　6，わからない
	g	他の職種や部署との意思疎通や調整は円滑に行われている	1，非常にそう思う　4，そう思わない 2，そう思う　5，全くそう思わない 3，どちらでもない　6，わからない
	h	自分や周囲の人が病院の運営・経営の状況や課題を把握している	1，非常にそう思う　4，そう思わない 2，そう思う　5，全くそう思わない 3，どちらでもない　6，わからない
	i	今後もこの病院で働き続けたい	1，非常にそう思う　4，そう思わない 2，そう思う　5，全くそう思わない 3，どちらでもない　6，わからない
	j	業務改善のためにやるべきことがある	1，非常にそう思う　4，そう思わない 2，そう思う　5，全くそう思わない 3，どちらでもない　6，わからない
	k	「国保病院経営強化プラン」を知っている	1，非常にそう思う　4，そう思わない 2，そう思う　5，全くそう思わない 3，どちらでもない　6，わからない
	l	職員は意欲的に業務に取り組んでいる	1，非常にそう思う　4，そう思わない 2，そう思う　5，全くそう思わない 3，どちらでもない　6，わからない

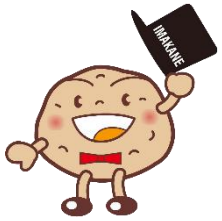
	m	病院の運営や経営の方針が実行されている	1，非常にそう思う　4，そう思わない 2，そう思う　5，全くそう思わない 3，どちらでもない　6，わからない
	n	プロとしてやりがいを感じている	1，非常にそう思う　4，そう思わない 2，そう思う　5，全くそう思わない 3，どちらでもない　6，わからない
	o	業務改善や課題解決は全職員が力を合わせて行うのが望ましい	1，非常にそう思う　4，そう思わない 2，そう思う　5，全くそう思わない 3，どちらでもない　6，わからない
	p	業務量に対して人員は適切に配置されている	1，非常にそう思う　4，そう思わない 2，そう思う　5，全くそう思わない 3，どちらでもない　6，わからない
	q	業務改善のために削減・廃止すべき業務がある	1，非常にそう思う　4，そう思わない 2，そう思う　5，全くそう思わない 3，どちらでもない　6，わからない
	r	患者の満足度を高める工夫をしている	1，非常にそう思う　4，そう思わない 2，そう思う　5，全くそう思わない 3，どちらでもない　6，わからない
	s	上司の指導力で運営や経営上の問題点を解決できる	1，非常にそう思う　4，そう思わない 2，そう思う　5，全くそう思わない 3，どちらでもない　6，わからない
	t	業務は効率的に行われている	1，非常にそう思う　4，そう思わない 2，そう思う　5，全くそう思わない 3，どちらでもない　6，わからない
	u	上司が病院の運営・経営の状況や課題を把握している	1，非常にそう思う　4，そう思わない 2，そう思う　5，全くそう思わない 3，どちらでもない　6，わからない
	v	ＩＴや医療・看護ＤＸの活用で効率化できそうな業務がある	1，非常にそう思う　4，そう思わない 2，そう思う　5，全くそう思わない 3，どちらでもない　6，わからない
	w	その他職場環境などに関して意見があれば自由に記入してください	

Ⅳ	患者の立場にたってみた場合の国保病院に対する評価や印象について伺います		１つ選んでください
	a	病院全体の評価	１，非常に良い　４，悪い ２，良い　５，非常に悪い ３，どちらでもない　６，わからない
	b	病院へのアクセス（交通手段は問わない）	１，非常に良い　４，悪い ２，良い　５，非常に悪い ３，どちらでもない　６，わからない
	c	患者中心の医療の提供	１，非常に良い　４，悪い ２，良い　５，非常に悪い ３，どちらでもない　６，わからない
	d	受付・会計の対応・態度	１，非常に良い　４，悪い ２，良い　５，非常に悪い ３，どちらでもない　６，わからない
	e	医師の（患者と接する時の）対応・態度	１，非常に良い　４，悪い ２，良い　５，非常に悪い ３，どちらでもない　６，わからない
	f	看護師の（患者と接する時の）対応・態度	１，非常に良い　４，悪い ２，良い　５，非常に悪い ３，どちらでもない　６，わからない
	g	医療技術者の（患者と接する時の）対応・態度	１，非常に良い　４，悪い ２，良い　５，非常に悪い ３，どちらでもない　６，わからない
	h	医療レベルの高さ	１，非常に良い　４，悪い ２，良い　５，非常に悪い ３，どちらでもない　６，わからない
	i	他職種間の連携	１，非常に良い　４，悪い ２，良い　５，非常に悪い ３，どちらでもない　６，わからない
	j	医療機器の充実	１，非常に良い　４，悪い ２，良い　５，非常に悪い ３，どちらでもない　６，わからない
	k	院内の環境及びその他設備の充実	１，非常に良い　４，悪い ２，良い　５，非常に悪い ３，どちらでもない　６，わからない
	l	外来の待ち時間	１，非常に良い　４，悪い ２，良い　５，非常に悪い ３，どちらでもない　６，わからない

	m	会計の待ち時間	1，非常に良い 2，良い 3，どちらでもない	4，悪い 5，非常に悪い 6，わからない
	n	病院の建物の清潔さ	1，非常に良い 2，良い 3，どちらでもない	4，悪い 5，非常に悪い 6，わからない
	o	病院食の提供	1，非常に良い 2，良い 3，どちらでもない	4，悪い 5，非常に悪い 6，わからない
	p	町内や他地域の医療機関との連携	1，非常に良い 2，良い 3，どちらでもない	4，悪い 5，非常に悪い 6，わからない
	q	高齢者施設及び障がい者福祉施設との連携	1，非常に良い 2，良い 3，どちらでもない	4，悪い 5，非常に悪い 6，わからない
	r	救急医療の対応	1，非常に良い 2，良い 3，どちらでもない	4，悪い 5，非常に悪い 6，わからない
	s	転搬送の対応	1，非常に良い 2，良い 3，どちらでもない	4，悪い 5，非常に悪い 6，わからない
	t	夜間休日診療の対応	1，非常に良い 2，良い 3，どちらでもない	4，悪い 5，非常に悪い 6，わからない
	u	訪問診療・訪問看護の対応	1，非常に良い 2，良い 3，どちらでもない	4，悪い 5，非常に悪い 6，わからない
	v	自分の家族が入院する病院として	1，非常に良い 2，良い 3，どちらでもない	4，悪い 5，非常に悪い 6，わからない
	w	あなた自身の評価・印象も含めて意見があれば自由に記入してください		

Ⅴ	国保病院の運営や経営の課題について伺います		３つまで選んでください
	a	病院の運営や経営を改善するために、特に重要だと思う項目を３つまで選んでください	１，経営戦略の明確化及びビジョンの策定・提示 ２，町内や他地域の医療機関との連携 ３，高齢者施設・障がい者福祉施設との連携 ４，診療科目の見直し・充実 ５，救急医療の体制 ６，夜間休日診療の体制 ７，訪問診療・訪問看護の充実 ８，病床数の維持 ９，病床数の削減 10，医療・看護ＤＸの推進 11，診療報酬の確実な請求 12，コスト削減の徹底 13，地方公営企業法の全部適用への移行 14，診療所への移行 15，指定管理者制度の導入 16，経営コンサル等外部専門家の活用 17，人材確保 18，幹部職員の指導力強化 19，給与制度の見直し 20，職員の働き方改革、やりがいやモチベーションの向上 21，患者満足度の向上 22，地域住民への広報活動 23，わからない 24，上記以外 （　　）
	b	前問で選択した項目に関して、その理由や具体的な解決策等について記入してください	

Ⅵ	あなたのアイデア・ご意見などおきかせください	自由に記入してください
	a	病院の収益を上げるためのアイデアがあれば教えてください
	b	病院のコストを下げるためのアイデアがあれば教えてください
	c	職場環境を変えるためのアイデアがあれば教えてください
	d	他の病院と比較して劣っているところ、勝っていると感じることがあれば教えてください
	e	もしあなたが院長だったら、真っ先に改善しようすることを教えてください
	f	その他ご意見などがあれば自由に記入してください



ご協力ありがとうございました。
５月２５日（月）までに提出してください。

「今金町国保病院のあり方」検討プロジェクト運営要綱

１，趣　　旨

本町医療の中核をなし重要な役割を果たしている今金町国保病院の運営及び経営全般の諸課題解決のため、そのあり様を検討し地域医療を継続して提供できる病院体制の確立に資するため、「今金町国保病院のあり方」検討プロジェクトの運営に関し必要な事項を定める。

２，プロジェクトの目的

将来にわたり継続し望まれる地域医療の中核をなす国保病院のあり方を明らかにするため、仮説を組み立て、その効果を検証のうえ、実効性のある取り組みについて町長及び院長へ具申することを目的とする。

３，検討の視点

今金町国保病院経営強化プラン（令和６年３月策定）に基づき、次に掲げる視点をもって検討するものとする。ただし、課題解決の進捗度、医療を取り巻く環境や情勢の変化等に応じて適宜見直しできるものとする。

①圏域内連携はどうあるべきか？

町内（日常診療圏）　～　かかりつけ医機能
野の花診療所との連携・機能分担
高齢者福祉施設・介護施設、障がい者支援施設、児童福祉施設、特別支援学校、町立学校等との関り・連携

せたな町（１次医療圏）　～　せたな町国保病院、ロイヤル病院との連携・機能分担

２次医療圏中核病院　～　２次医療圏中核病院との連携・機能分担

②運営診療体制はどうあるべきか？

かかりつけ医機能
外来診療
病床運営（一般病床１６床・地域包括ケア病床１７床）
救急医療・夜間休日診療
訪問診療・訪問看護
医療・看護ＤＸの活用
医師その他医療技術スタッフの適正定員と確保・働き方改革

③経営形態はどうあるべきか？

地方公営企業法の全部適用
地方独立行政法人化
指定管理者制度導入
介護医療院制度導入
診療所への移行

４，会議及び構成員

①プロジェクト委員会

プロジェクト検討の方向性を協議するため、次に掲げる職員をコアメンバーとしてプロジェクト委員会を構成する。リーダーは副町長、サブリーダーは副院長がそれぞれあたる。

国保病院　＝　副院長・看護師長・事務長・事務次長

町長部局　＝　副町長・総務財政課長・保健福祉課長・老健事務長

②専門部会

検証テーマに応じてより専門的な協議が必要なときは専門部会を設置することができる。構成員は、プロジェクト委員会が指名する職員である実務担当者等で構成し、部会リーダー及び部会サブリーダーは部会構成員の互選とする。

③オブザーバー

プロジェクト委員会及び専門部会のいずれにおいても必要があると認めるときは、関係者等の出席を求め、意見聴取のほか協議調整等の検討に参画させることができる。この場合において、会議出席に伴う報酬、費用弁償等は支給しない。

④町長並びに院長は、必要に応じて各種会議に出席し意見を述べることができる。

５，連携協力

①院内連携

プロジェクトの推進にあたっては病院職員の積極的な関与が必須であることから、院内の各種会議との連動や職員との情報共有に十分配慮するものとする。

②外部連携

次に掲げる機関団体（会議体においてはその構成団体）との連携協力に配慮するものとし、必要に応じて情報共有するほか、オブザーバーとしてプロジェクト検討への参画を求めることができる。

保健福祉課・国保病院・介護老人保健施設連携会議　　今金町福祉事業所連携会議
今金消防署　　今金町教育委員会　　今金高等養護学校　　町立小中学校
認定こども園いまかね　町内医療機関　その他必要と認める機関団体

６，事務局体制

当面の間、プロジェクト検討に係る事務は、副町長が処理するものとし、国保病院事務長及び事務次長がこれを補佐する。

７，附　則

この要綱は、令和８年４月２１日から施行する。