私たちの思い

（開発・運営：有限会社ノトコード）

看護管理を「難しい」「大変な」ものから、「楽しい」「希望のある」ものに変えていきたい。私たちは、そんな強い思いを持っています。

日々、組織とスタッフの間に立ち、相談できる仲間も少ないなかで奮闘されている看護管理者の皆さん。その多忙で疲弊している姿を見て、「自分も管理者になりたい」と思えない中堅が増えている、という声も耳にします。
私たちは、その解決策は、看護師の皆さんが本来持っている「力」にあると信じています。

皆さんは普段、五感を働かせて患者さんを観察し、客観的なデータも活用しながら、一人ひとりに寄り添ったケアを実践しています。しかし、こと「スタッフ」や「チーム」のことになると、その丁寧なアプローチを忘れてしまいがちではないでしょうか。
「マネジメント」という言葉に気負う必要はありません。患者さんに向き合う時と同じように、スタッフやチームを「観察」し、その「気づきの力」を活かしてケアをすること。それが、看護管理の本質だと私たちは考えます。

MC サーベイは、その「観察」をサポートする道具です。私たちが「看護の力」をマネジメントに活かすお手伝いをします。
看護管理者が誇りと喜びを持って、楽しく仕事に取り組めるように。看護管理が、次世代にとって「魅力的な仕事」になるように。
私たちのサービスが、その一助となれば幸いです。

平林 慶史（ひらばやし よしふみ）
（有限会社ノトコード 代表取締役）

東京大学教育学部卒、同大学院教育学研究科中退。大学在学中より、看護師・教師等ケアワーカーの専門性・ストレス問題について研究を行う。特に、「患者の思いがけない死に直面した看護師がその体験をどう乗り越えるか」といったテーマに、フィールドワークを中心に取り組んだ。大学院を中退して、医学研究のサポート・医療人材の養成等に関わり、有限会社ノトコードを設立して「医療・看護×教育」をキャッチフレーズに事業を行ってきた。
論理的思考・問題解決・レジリエンス等で研修講師をつとめるほか、医学・看護分野の雑誌・出版物等の編集も手がける。2015 年度より文部科学省委託事業「看護管理者の院内継続教育開発」のプロジェクトに参画し、プログラム開発や研修の講師などを担った。

MCサーベイ説明資料

AIを活用した職務満足度調査で、
マネジメント改善の次の一歩を明らかに

看護に誇りと喜びをもとに

「MC 看護管理 AIplus」WEB サイトはこちら
https://www.management-compass.com/

有限会社ノトコード　050-3138-5684（平日 10:00 ～ 17:00）/ info@notocord.net

MC看護管理 AIplus

「働きやすい組織」を実現できていますか？

1 心身の健康を保ち、前向きに働けているか

そもそも、自組織が「働きやすい」かどうかが可視化できていない。

2 働きやすさを妨げる要因は何か

「働きやすさ」を妨げる、コミュニケーション不全、仕事のシステムやプロセス、情報共有の不足など、要因が明確になっていない。

3 組織や管理者は何に取り組めばいいのか？

たくさんの課題が見つかっても、何からどのように手をつければ良いかわからない。

これら3つすべてを明らかにするのがMCサーベイです

MCサーベイでは組織の満足度と課題を丁寧に可視化し、AIが"次の行動"をナビゲートします

Step 1 部署ごとの満足度と課題を明らかに

マネジャーの「肌感覚」だけでは捉えきれないスタッフの疲弊度や、満足度低下の要因を、看護に特化した質問項目で部署ごとに可視化。組織全体でひと括りにせず、マネジメントの単位である部署ごとの状態を詳細に把握します。

Step 2 AIが調査結果を分析し、解説

看護管理の知見を学習したAIが、部署の強み・弱みを分析。「何からどのように改善すべきか？」というマネジャーの悩みに対し、「優先的に取り組むべき課題」を特定し、その背景と「次の行動」を具体的に解説します。

Step 3 マネジメントのPDCAにつなげる

AIが「具体的なアクション」まで提案するため、改善への「最初の一歩」が容易になります。さらに、繰り返し調査と改善活動を行うことで、組織的なマネジメントのPDCAサイクルが定着します。

「部署ごとの満足度と課題の可視化」と「次の行動の明確化」が最大の特長

Features

データを読まなくても課題と改善点がわかる！

MCサーベイでは、難しいデータを読み取ることなく、
「この部署の全体状況」と「取り組むべき課題の優先順位」、「具体的なマネジメント改善のアクション」がわかります。

サンプル部署 A

【部署の全体状況】

今回のサーベイでは、「組織コミットメント」「マネジメントへの信頼」は標準的な水準を維持していますが、「組織の健康度」がやや低い水準にあり、前回からも少し下降しています。部署の全体的な活力に、少し陰りが見える状況かもしれません。

【評価されている点】

そのような中でも、部署の強みとして評価できる点があります。これらを足がかりに、改善を進めていきましょう。

- **特に安定した人間関係:** 「所属部署における『和を乱す人』の存在」についての項目が、偏差値81.2と、特に高い水準です。これは、協調性の高い、安定したチームであることを示しており、大変心強い点です。
- **公平性の担保:** 「上司・組織から不公平に扱われているか」の項目もやや高い水準にあり、運営の公平性が保たれていると感じるスタッフが多いようです。
- **休暇取得への配慮:** 「休日を十分に取得するよう配慮されている」点が前回から改善しており、ワークライフバランスへの取り組みが良い影響を与えていると考えられます。

【改善が望まれる点】

一方で、組織の健康度の低下に繋がっている可能性のある、注意すべき点も見受けられます。

- **リーダーシップと安全性への懸念:** 「上司のリーダーシップ（一貫性）」と「医療事故が起きやすい環境だと感じるか」の項目が、いずれも低い水準にあります。特に後者は前回からの悪化も見られ、スタッフが安全性に何らかの不安を感じている可能性が示唆されます。
- **活力の低下:** 部署内で最も評価が低かったのは「仕事への前向きな気持ち（活力）」でした。日々の業務の中で、スタッフのエネルギーが削がれている状況があるのかもしれません。
- **業務負担に関する悪化傾向:** 「記録・入力に、必要以上に時間を使っている」という項目が悪化傾向にあります。業務プロセスの中に、負担感を増大させている要因が潜んでいる可能性があります。

【次へのアクション提案】

まずは、安定した人間関係という大きな強みを活かし、部署が抱える課題についてオープンに話し合うことから始めてはいかがでしょうか。

1. チームミーティングの場で、まずは「和を乱す人がいない」という素晴らしい結果を共有し、皆で築いてきた協力体制への自信を確認し合うことが大切です。
2. その上で、「医療事故への不安」や「リーダーシップへの懸念」について、匿名で意見を募るなど、スタッフが安心して本音を話せる方法で現状把握に努めてみてはいかがでしょうか。
3. 記録業務などの負担感が増している点については、具体的な業務プロセスを見直す必要があります。『どこに時間がかかっているのか』『どうすれば改善できるか』をチームで話し合う問題発見のプロセスが有効です。問題発見をサポートするPDPのような手法も役立つでしょう。

解釈の負荷軽減

データ解釈にかかる管理者の
時間と負担をAIが肩代わりします。

「測る」から「動く」へ
改善へと踏み出せる具体的なアドバイスを提示

単に組織の状態を「測る」だけでなく、「動く」ための具体的な指針を示します。

Point

部署の全体状況

「全体として良い傾向か、注意が必要か」「何が強みで、何が課題か」といった、部署全体の状況を、AIが要約して提示します。

Point

評価されている点

スタッフが評価している部署の「強み」を、AIが客観的に言語化します。良い点が明確になるため、看護部からの的確なポジティブフィードバックが可能になり、部署の強みをさらに伸ばす好循環が生まれます。

Point

改善が望まれる点

単に数値が低い項目を羅列するのではなく、データ間の関連性をAIが分析し、優先度の高い課題を特定します。これにより、「どこから手をつけるべきか」に悩む必要がなくなります。

Point

次へのアクション提案

抽出された課題への対策案はもちろんのこと、「強みをどう活かすか」といったポジティブな行動もセットで提案します。管理者がすぐに PDCA サイクルを回し始められるよう、具体的にナビゲートします。

MCサーベイのAIが "現場に強い" 理由

MCサーベイのAIは、実際の看護管理業務で発生する「困りごと」「管理課題の書き方」「問題解決の過程」「過去の満足度調査データ」などを匿名化したうえで学習しています。

こうした看護管理の知見をベースに分析を行うため、単なる数値分析にとどまらず、現場の状況に即した"本当に役立つ"具体的なアクションを提案できるのです。

Features

他にもこんな特長があります

看護組織・医療機関に特化した調査

MCサーベイは、看護職のための職務満足度調査として開発されました。質問項目も、看護・医療職の職務内容に最適化されています。

全国の看護職の平均データと比較できる

様々な医療機関に勤める約1000名の看護職による基準データ（平均値）と比較し、組織の状態を相対的に評価することができます。

自施設の過去調査との経時比較ができる

最大３回分の過去調査と比較し、組織の満足度がどのように変化しているかが、グラフで可視化されます。（初回調査では非表示）

率直な回答が得られる匿名形式の調査

第三者による調査であり、個別の回答を特定することができない仕組みなので、回答者に心理的な負担がかかりにくく、率直な回答が得られます。

集計・解析の手間がかからない！

自前で行う調査は、アンケートの作成・配付・回収・集計に多大な労力がかかります。対して、MCサーベイで行うのは配布のみ！面倒なエクセル作業から解放されます。

回答はスマホやPCを使い、5〜10分で！

回答者は、配布された用紙からQRコードを読み込むか、URLを打ち込んで回答画面へ。スマートフォンやPCで、５〜１０分で簡単に回答できます。

回答率をリアルタイムで確認できる

アンケートの回答率を集計し回答を促すのは大変です。MCサーベイでは、部署ごとの回答率をリアルタイムで把握でき、回答率が低い部署に回答を促すことができます。

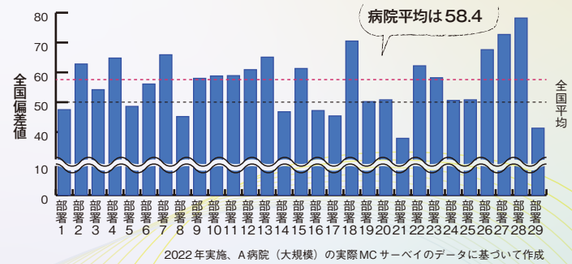
年間契約の期間中は、何度も調査を実施できる

MCサーベイは、定額で何度でも調査実施が可能です。年度途中の中間評価と期末評価の実施、状態が良くない部署に絞った頻回の調査実施などにご活用いただけます。

なぜ部署単位の調査が必要か？

満足度は「部署」単位で大きく違う

病院「全体」の満足度の平均値だけを見ていては、重要なことを見逃してしまいます。実際のデータでは、病院全体の数値が平均的でも、満足度が「高い部署」と「極めて低い部署」が混在しているケースがほとんどです。
「全体」という大きな括りでは、本当に支援が必要な部署の課題が隠れてしまい、適切な対策が打てなくなってしまうのです。



2022年実施、A病院（大規模）の実際MCサーベイのデータに基づいて作成

部署の状態を正確に見極め、改善に取り組もう

部署ごとに満足度が異なる最大の要因は、部署のマネジメント、さらに言えば「部署マネジャー（師長）」です。
スタッフの働きやすさや安心感は、病院全体の方針よりも、日々の業務を共にする「チーム」の中で育まれます。スタッフの日常に直接影響を与えるのは、師長の一つひとつの判断や声かけです。だからこそ、マネジメントの効果は「部署単位」で明確に現れます。したがって、部署単位で調査を行い、部署ごとの状態を正確に見極めて改善に取り組むことが、最も効果的なのです。

多職種での調査実施について

本調査は看護職を対象に開発されましたが、同様の質問を他の医療職（医師・薬剤師等）・事務職・介護職向けに変更した調査項目もご用意しております。そのため、院内の多職種を対象に調査を行うことも可能です（実際に多職種で調査を行った実績もございます）。ただし、他の医療職・事務職・介護職の調査データを基にした標準値は算出していないため、比較対象となる標準値は看護職のものであることを予めご了承ください。

調査の学術的背景

本調査の標準値および偏差値は、有限会社ノトコードが東京都の助成を受けて2015年11〜12月に実施した、全国の20代〜40代の看護師1103名（100床以上の病院に勤務する常勤看護師）を対象としたコホート調査のデータをもとに統計的に算出したものです。500床以上の医療機関に所属する人は34%、300〜499床の医療機関に所属する人は31%であり、病院勤務の看護職全体の傾向と概ね一致しています。ただし経験年数の分布は1〜3年目が約12%、4〜10年目が約42%であり、大規模急性期医療機関の構造と異なる部分があります。回答者のうち1年以内に退職予定となっている者は9.5%であり、これは看護職全体の傾向と概ね一致します。
標準データのプロフィールを踏まえると、新卒を多く採用する大規模急性期医療機関は自己効力感や承認実感に関わるスコアが低値を示しやすく、業務環境や問題解決支援は高値を示す傾向があります。これらのスコアに関しては、結果シート1枚目の「院内偏差値」を併せて参照することも推奨されます。

MCサーベイに関する情報の取り扱いについて

1. 本調査において扱う情報
(1)部署別の所属人数
(2)各個人の回答内容
(3)部署単位および組織全体の集計結果
2. 情報の機密性の保護
(1) 本調査において、個人を特定する情報は扱っていないため、本調査の実施に際して個人情報の取り扱いはない。
(2) 本調査の実施に際して提供された、部署別の所属人数等の情報は、これを調査目的以外には使用しない。
(3)本調査の、部署単位および組織全体の集計結果については、これを依頼者の許可なく公開したり、第三者に開示することはない。
(4)本調査の回答結果について、個人・部署・所属組織等の属性を除いたデータを、研究および解析プログラムの改善、教育プログラムの開発等に使用することがある。
(5) 本調査によって得られた回答結果は、部署・所属組織等の属性と異なるデータベース上で扱われ、万が一回答結果データが漏洩した場合であっても、そのデータと個人や所属組織が紐付けられないよう、十分な対策を施す。
3. 情報の完全性・可用性の担保
(1)本調査に関して収集したデータは、バックアップ体制のあるデータベースサーバにおいて、4 年間にわたって保管される。
(2)本調査に関して収集したデータは、弊社の提供する集計プログラムを通してのみ依頼者に提供され、生データを提供することはない。これは、様々な情報を組み合わせて、回答した個人が特定されるのを防ぐためである。
4. 調査に関する著作権
(1)本調査の質問項目、分析カテゴリー、項目・カテゴリーごとの標準値、集計票、質問紙等の著作権は全て有限会社ノトコードに帰属する。
(2)本調査の結果シート（集計結果）についてのみ、依頼者がこれを複製することができる。また、集計結果を電子化して、別媒体に転載することもこれを妨げない。　以上

Report

出力される結果の構成

お返しする結果は大きくわけて「全部署概況一覧」「AIフィードバック」「結果シート」の3つから成っています。

※集計単位の人数が３名以下の場合には、個人の回答が特定されるのを避けるために、結果を表示しないルールとなっております。

全部署概況一覧

各部署に配る結果シートの大事なポイントを、シンプルな1つの表にしたものです。
全部署の情報がまとまっているので、施設管理者の方が全体を把握するのにおすすめです。

AIフィードバック（各部署）

AIが調査結果から総合的に評価し、現在の状態、部署の強み、弱み、改善案をまとめたものです。これを見れば、何から取り組んだら良いかがわかります。詳しくはP4〜5をご覧ください。

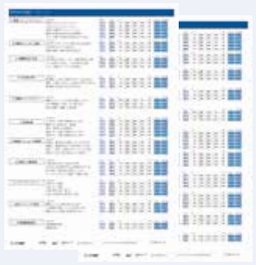
結果シート（4枚1組）

1枚目

集計単位ごとに、組織の大まかな状態を評価したうえで、マネジメント課題のどの領域から重点的に取り組んでいくべきかを示すシートです。

2枚目

それぞれの集計単位の結果の概要をカテゴリごとにグラフ化し、見やすくまとめたものです。このシートで、全体的な傾向を把握してください。



3〜4枚目

3枚目は、2枚目に示したカテゴリに属する項目の、個別の集計結果を見るためのシートです。
4枚目は、組織マネジメント上の問題・課題を発見するための質問項目が盛り込まれています。詳細な分析を行う際に使います。

施設管理者へお渡しするもの

全部署概況一覧（1セット）

各部署の状態を一覧にしてまとめたもの。
※部署数によりページ数は異なります。

【病院全体】の結果シート（4枚1組）

当該調査に回答した全員の結果（他職種を含む）を集計したもの。

【職種別】の結果シート（4枚1組×職種数）

調査した職種ごとに集計したもの。
※看護職のみの調査の場合は省略されます。

【年次別】の結果シート（4枚1組×年次6分類）

回答者全員を各年次別（1年目、2-3年目、4-6年目、7-10年目、11-20年目、21年目以上）に集計したもの。

各部署へお渡しするもの

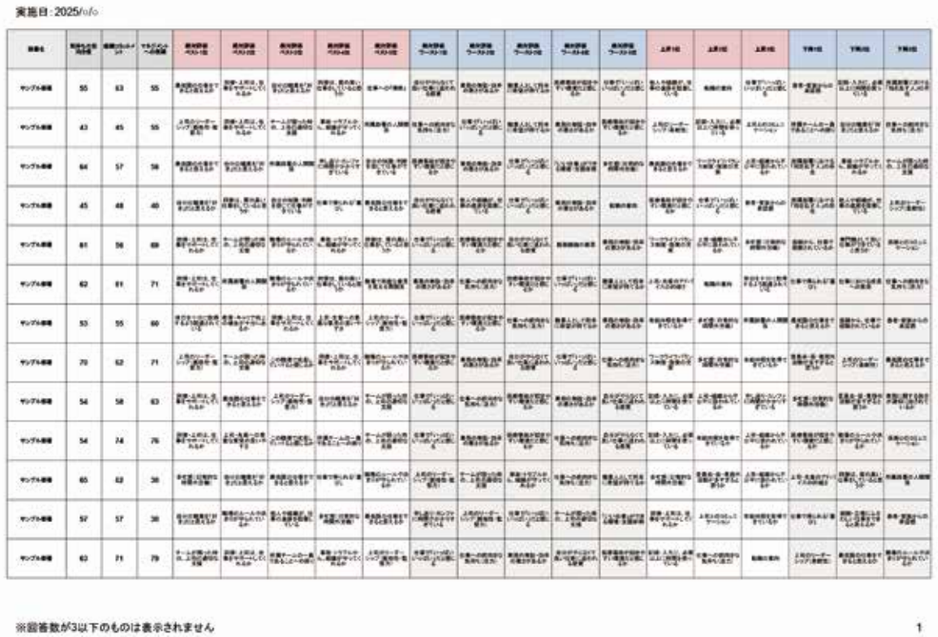
ご担当者様に全部署の結果をお渡ししますので、印刷するなどして当該部署に1セットずつお配りください。

AIフィードバック（部署ごとに1枚ずつ）

結果シート（4枚1組）

全部署概況一覧

（施設管理者が対象）


実施日：2025/xx/x

部署名	総合的な健康度	組織コミットメント	マネジメントへの信頼	絶対的評価スコア1位	絶対的評価スコア2位	絶対的評価スコア3位	絶対的評価スコア4位	絶対的評価スコア5位	絶対的評価ワースト1位	絶対的評価ワースト2位	絶対的評価ワースト3位	絶対的評価ワースト4位	絶対的評価ワースト5位	上昇1位	上昇2位	上昇3位	下降1位	下降2位	下降3位
サンプル部署	55	63	55	業務開始前のミーティングが行われている	上司・部署から、仕事の成果について、きちんと評価されている	仕事への取り組み方について、上司から適切なアドバイスがある	仕事の目標や目的について、上司から説明がある	仕事の目標や目的について、上司と話し合う機会がある	仕事への前向きな気持ち（活力）	仕事で「いっぱいいっぱい」だと感じる	仕事が思ったようにはかどる	仕事の量的な負担は適切である	仕事の質的な負担は適切である	仕事への前向きな気持ち（活力）	仕事で「いっぱいいっぱい」だと感じる	仕事が思ったようにはかどる	仕事への前向きな気持ち（活力）	仕事で「いっぱいいっぱい」だと感じる	仕事が思ったようにはかどる
サンプル部署	43	45	55	上司のリーダーシップ（柔軟性）	上司・部署から、仕事の成果について、きちんと評価されている	チームが困った時に、上司の適切な支援	業務開始前のミーティングが行われている	仕事の目標や目的について、上司から説明がある	上司のリーダーシップ（柔軟性）	上司・部署から不公平に扱われているか	チームが困った時に、上司の適切な支援	同僚・チームは、仕事をサポートしてくれるか	仕事の量的な負担は適切である	職場の雰囲気	上司のリーダーシップ（柔軟性）	上司・部署から、仕事の成果について、きちんと評価されている	業務開始前のミーティングが行われている	仕事の目標や目的について、上司から説明がある	仕事の目標や目的について、上司と話し合う機会がある
サンプル部署	64	57	58	業務開始前のミーティングが行われている	仕事の目標や目的について、上司から説明がある	仕事の目標や目的について、上司と話し合う機会がある	仕事への前向きな気持ち（活力）	仕事で「いっぱいいっぱい」だと感じる	仕事への前向きな気持ち（活力）	仕事で「いっぱいいっぱい」だと感じる	仕事が思ったようにはかどる	仕事の量的な負担は適切である	仕事の質的な負担は適切である	仕事への前向きな気持ち（活力）	仕事で「いっぱいいっぱい」だと感じる	仕事が思ったようにはかどる	仕事への前向きな気持ち（活力）	仕事で「いっぱいいっぱい」だと感じる	仕事が思ったようにはかどる
サンプル部署	45	48	40	仕事の目標や目的について、上司から説明がある	仕事の目標や目的について、上司と話し合う機会がある	仕事への前向きな気持ち（活力）	仕事で「いっぱいいっぱい」だと感じる	仕事が思ったようにはかどる	職場の雰囲気	業務開始前のミーティングが行われている	上司・部署から、仕事の成果について、きちんと評価されている	仕事への前向きな気持ち（活力）	仕事で「いっぱいいっぱい」だと感じる	上司のリーダーシップ（柔軟性）	仕事への前向きな気持ち（活力）	仕事で「いっぱいいっぱい」だと感じる	上司のリーダーシップ（柔軟性）	仕事への前向きな気持ち（活力）	仕事で「いっぱいいっぱい」だと感じる
サンプル部署	81	56	69	業務開始前のミーティングが行われている	仕事への取り組み方について、上司から適切なアドバイスがある	仕事への前向きな気持ち（活力）	仕事で「いっぱいいっぱい」だと感じる	仕事が思ったようにはかどる	仕事への前向きな気持ち（活力）	仕事で「いっぱいいっぱい」だと感じる	仕事が思ったようにはかどる	仕事の量的な負担は適切である	仕事の質的な負担は適切である	仕事への前向きな気持ち（活力）	仕事で「いっぱいいっぱい」だと感じる	仕事が思ったようにはかどる	仕事への前向きな気持ち（活力）	仕事で「いっぱいいっぱい」だと感じる	仕事が思ったようにはかどる
サンプル部署	62	61	71	上司のリーダーシップ（柔軟性）	仕事への前向きな気持ち（活力）	仕事で「いっぱいいっぱい」だと感じる	仕事が思ったようにはかどる	仕事の量的な負担は適切である	仕事への前向きな気持ち（活力）	仕事で「いっぱいいっぱい」だと感じる	仕事が思ったようにはかどる	仕事の量的な負担は適切である	仕事の質的な負担は適切である	仕事への前向きな気持ち（活力）	仕事で「いっぱいいっぱい」だと感じる	仕事が思ったようにはかどる	仕事への前向きな気持ち（活力）	仕事で「いっぱいいっぱい」だと感じる	仕事が思ったようにはかどる
サンプル部署	53	55	60	業務開始前のミーティングが行われている	仕事への取り組み方について、上司から適切なアドバイスがある	仕事への前向きな気持ち（活力）	仕事で「いっぱいいっぱい」だと感じる	仕事が思ったようにはかどる	仕事への前向きな気持ち（活力）	仕事で「いっぱいいっぱい」だと感じる	仕事が思ったようにはかどる	仕事の量的な負担は適切である	仕事の質的な負担は適切である	仕事への前向きな気持ち（活力）	仕事で「いっぱいいっぱい」だと感じる	仕事が思ったようにはかどる	仕事への前向きな気持ち（活力）	仕事で「いっぱいいっぱい」だと感じる	仕事が思ったようにはかどる
サンプル部署	70	62	71	上司のリーダーシップ（柔軟性）	仕事への前向きな気持ち（活力）	仕事で「いっぱいいっぱい」だと感じる	仕事が思ったようにはかどる	仕事の量的な負担は適切である	仕事への前向きな気持ち（活力）	仕事で「いっぱいいっぱい」だと感じる	仕事が思ったようにはかどる	仕事の量的な負担は適切である	仕事の質的な負担は適切である	仕事への前向きな気持ち（活力）	仕事で「いっぱいいっぱい」だと感じる	仕事が思ったようにはかどる	仕事への前向きな気持ち（活力）	仕事で「いっぱいいっぱい」だと感じる	仕事が思ったようにはかどる
サンプル部署	54	58	63	仕事の目標や目的について、上司から説明がある	仕事の目標や目的について、上司と話し合う機会がある	仕事への前向きな気持ち（活力）	仕事で「いっぱいいっぱい」だと感じる	仕事が思ったようにはかどる	仕事への前向きな気持ち（活力）	仕事で「いっぱいいっぱい」だと感じる	仕事が思ったようにはかどる	仕事の量的な負担は適切である	仕事の質的な負担は適切である	仕事への前向きな気持ち（活力）	仕事で「いっぱいいっぱい」だと感じる	仕事が思ったようにはかどる	仕事への前向きな気持ち（活力）	仕事で「いっぱいいっぱい」だと感じる	仕事が思ったようにはかどる
サンプル部署	54	74	76	業務開始前のミーティングが行われている	仕事への取り組み方について、上司から適切なアドバイスがある	仕事への前向きな気持ち（活力）	仕事で「いっぱいいっぱい」だと感じる	仕事が思ったようにはかどる	仕事への前向きな気持ち（活力）	仕事で「いっぱいいっぱい」だと感じる	仕事が思ったようにはかどる	仕事の量的な負担は適切である	仕事の質的な負担は適切である	仕事への前向きな気持ち（活力）	仕事で「いっぱいいっぱい」だと感じる	仕事が思ったようにはかどる	仕事への前向きな気持ち（活力）	仕事で「いっぱいいっぱい」だと感じる	仕事が思ったようにはかどる
サンプル部署	65	62	56	業務開始前のミーティングが行われている	仕事への取り組み方について、上司から適切なアドバイスがある	仕事への前向きな気持ち（活力）	仕事で「いっぱいいっぱい」だと感じる	仕事が思ったようにはかどる	仕事への前向きな気持ち（活力）	仕事で「いっぱいいっぱい」だと感じる	仕事が思ったようにはかどる	仕事の量的な負担は適切である	仕事の質的な負担は適切である	仕事への前向きな気持ち（活力）	仕事で「いっぱいいっぱい」だと感じる	仕事が思ったようにはかどる	仕事への前向きな気持ち（活力）	仕事で「いっぱいいっぱい」だと感じる	仕事が思ったようにはかどる
サンプル部署	57	57	56	業務開始前のミーティングが行われている	仕事への取り組み方について、上司から適切なアドバイスがある	仕事への前向きな気持ち（活力）	仕事で「いっぱいいっぱい」だと感じる	仕事が思ったようにはかどる	仕事への前向きな気持ち（活力）	仕事で「いっぱいいっぱい」だと感じる	仕事が思ったようにはかどる	仕事の量的な負担は適切である	仕事の質的な負担は適切である	仕事への前向きな気持ち（活力）	仕事で「いっぱいいっぱい」だと感じる	仕事が思ったようにはかどる	仕事への前向きな気持ち（活力）	仕事で「いっぱいいっぱい」だと感じる	仕事が思ったようにはかどる
サンプル部署	63	71	79	業務開始前のミーティングが行われている	仕事への取り組み方について、上司から適切なアドバイスがある	仕事への前向きな気持ち（活力）	仕事で「いっぱいいっぱい」だと感じる	仕事が思ったようにはかどる	仕事への前向きな気持ち（活力）	仕事で「いっぱいいっぱい」だと感じる	仕事が思ったようにはかどる	仕事の量的な負担は適切である	仕事の質的な負担は適切である	仕事への前向きな気持ち（活力）	仕事で「いっぱいいっぱい」だと感じる	仕事が思ったようにはかどる	仕事への前向きな気持ち（活力）	仕事で「いっぱいいっぱい」だと感じる	仕事が思ったようにはかどる

※回答数が3以下のものは表示されません　1

Point

全部署の大事な
ポイントを一度に
見られる！

施設管理者の皆様が、各部署の満足度の状況を一覧するためのシートです。記載される項目は右記の通りです。
初回調査の場合は、上昇、下降項目は空欄となります。
また、回答者が3名以下の場合も、匿名性担保のため空欄となります。

- 部署名
- 総合的な健康度、組織コミットメント、マネジメントへの信頼　の各スコア
- 今回調査で、スタッフからの絶対的な評価が高い／低い質問項目　5つずつ
- 前回からスコアが上昇／下降した質問項目　3つずつ

AIフィードバック

（部署管理者が主な対象）

Point

実際の部署の状況に対応した
次のアクションをAIが提案してくれる！

弊社の知見を学習したAIが、調査データを総合的に評価し、現在の状態、部署の強み、弱み、改善案をまとめたものです。
過去調査がある場合は、その時点からどのように満足度が変化したかも記載されます。現在の部署の状況や、これまでマネジメント改善に取り組んできた成果、今後特に気をつけるべきポイント、次に取り組むべきアクションなどがわかるので、部署管理者の方にぜひご活用いただきたいシートです。詳しくはP4〜5をご覧ください。

サンプル部署 A

【部署サマリー】

今回のサーベイでは、「組織コミットメント」「マネジメントへの信頼」は標準的な水準を維持していますが、「連絡の徹底度」が今年低い傾向にあり、全体からやや下降しています。部署の全体的な立ち位置に、少し陰りが見える状況かもしれません。

【特徴的だった点】

それほど大きくも、部署の強みとして評価できる点の有ります。これらを足がかりに、改善を進めていきましょう。

- **特に安定した3人関係性**：3年連続における「何を言えるか」の平均」についての質問が、概ね前年並みよう、特に低い水準です。これは、協調性の問い、部署にスキーマ一つあることを示しています。大変心強いです。
- **全年生の傾向**：「上司・部署から、仕事の成果について、きちんと評価されている」の質問が今年低い水準にあり、評価の公平性が低下していると感じる人がチラホラ存在しますので。
- **休暇取得への配慮**：「仲ほうきりに取得すると「配慮されている」との質問が少し低下しており、リーダーシップ・マネジメントの面で部内の配慮を今一度ふり返られます。

【改善すべきところは】

一方で、組織の健康度の低下に繋がっている可能性のある、注意すべき点も見受けられます。

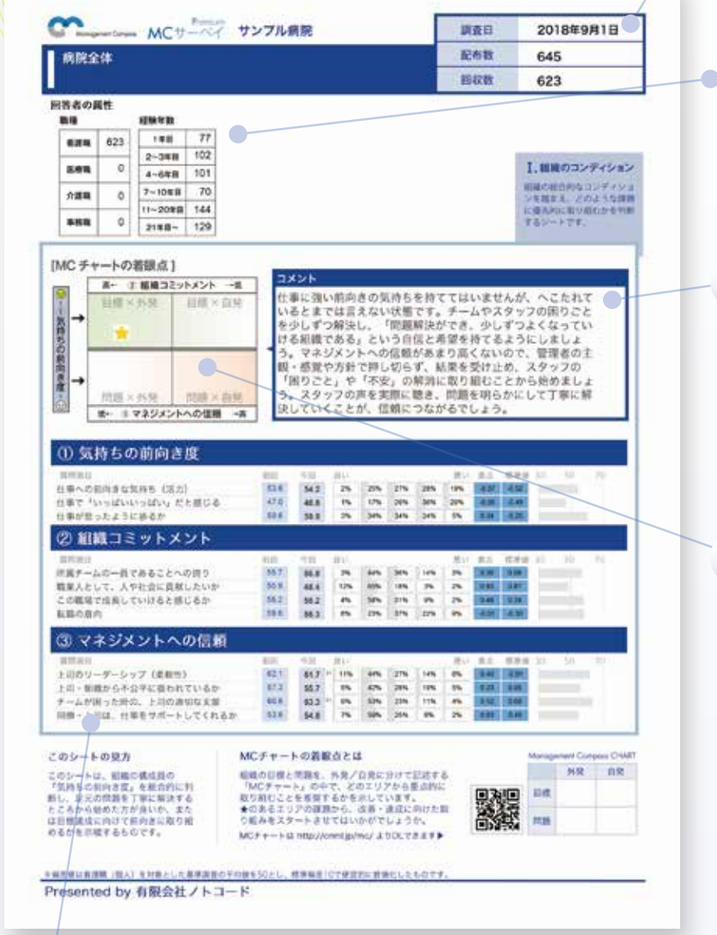
- **リーダーシップと安全性への懸念**：「上司のリーダーシップ（柔軟性）」と「仕事場合が起きやすい職場だと感じるか」の質問が、しずれも低い水準にあります。特に若年者は初めての社会人生活、スタンプが安全性に下がらの不安を感じている可能性があります。
- **孤立の低下**：仕事内容も評価の低さからの「仕事への取り組み方を知れる（活力）」がした。日々の業務の中で、スタッフ同士とスポーツが減少されている状況があるのかもしれません。
- **業務負担に関する懸念点**：「仕事への前向きな気持ち（活力）」と「仕事で「いっぱいいっぱい」だと感じる」の質問が前年度比較において、業務プロセスの中に、負担が集中しすぎている箇所が潜んでいる可能性があります。

【次へのアクション提案】

まずは、安定した人間関係といってきた強みを活かし、仕事が回る体制についてチーム内に話しあうことから始めてはいかがでしょう。

1. チームビルディング行動で、まずは「何を言えばいいのか」という「意識もしない組織を再構し、皆が思いを言う場づくりの一歩目を確認しましょう。
2. そのうえで、「定期面談への対策」やリーダーシップの発揮などについて、様々な学習を重ねることで、スタッフが安心して休息を望める方法で部内の評価に努めてみてはいかがでしょう。
3. 定期面談などの中で部内の悩んでいるところについては、職員の心理面プロセスを理解する必要があります。「どこに問題があっているのか」「どうすれば改善できるか」をチームで話し合う問題意識の共有を行う場合です。問題解決をサポートするPDP 法は当日ご紹介いたします。

結果シート1枚目


Management Compass MCサーベイ Premium　サンプル病院

病院全体

調査日	2018年9月1日
配布数	645
回収数	623

回答者の属性

職種

看護職	623
医療職	0
介護職	0
事務職	0

経験年数

1年目	77
2〜3年目	102
4〜6年目	101
7〜10年目	70
11〜20年目	144
21年目〜	129

Ⅰ. 組織のコンディション

組織の総合的なコンディションを把握し、どのような課題に優先的に取り組むかを判断するシートです。

[MC チャートの着眼点]

コメント

仕事に強い前向きの気持ちを持ててはいませんが、へこたれているとまでは言えない状態です。チームやスタッフの困りごとを少しずつ解決し、「問題解決ができ、少しずつよくなっていける組織である」という自信と希望を持てるようにしましょう。マネジメントへの信頼があまり高くないので、管理者の主観・感覚や方針で押し切らず、結果を受け止め、スタッフの「困りごと」や「不安」の解消に取り組むことから始めましょう。スタッフの声を実際に聴き、問題を明らかにして丁寧に解決していくことが、信頼につながるでしょう。

① 気持ちの前向き度

質問項目	前回	今回	差し	高い	高さ	標準偏差	前回	今回	差
仕事への前向きな気持ち（活力）	83.6	84.2	2%	25%	27%	28%	19%	4.07	4.02			
仕事で「いっぱいいっぱい」だと感じる	47.0	46.8	1%	17%	26%	30%	26%	3.38	3.49			
仕事が思ったようにはかどるか	59.4	59.8	2%	34%	34%	24%	5%	3.74	3.75			

② 組織コミットメント

質問項目	前回	今回	差し	高い	高さ	標準偏差	前回	今回	差
所属チームの一員であることへの誇り	55.7	56.8	3%	44%	36%	14%	3%	3.56	3.68			
職業人として、人や社会に貢献したいか	50.8	48.6	12%	40%	18%	3%	2%	3.93	3.87			
この職場で成長していけると感じるか	56.2	56.2	4%	38%	31%	9%	2%	3.46	3.38			
転職の意向	59.6	56.3	8%	23%	37%	22%	9%	4.01	4.10			

③ マネジメントへの信頼

質問項目	前回	今回	差し	高い	高さ	標準偏差	前回	今回	差
上司のリーダーシップ（柔軟性）	62.1	61.7	11%	44%	27%	14%	6%	3.40	3.39			
上司・部署から不公平に扱われているか	67.3	65.7	8%	42%	28%	19%	5%	3.25	3.05			
チームが困った時に、上司の適切な支援	60.8	63.3	6%	53%	23%	11%	4%	3.52	3.66			
同僚・チームは、仕事をサポートしてくれるか	53.6	54.8	7%	50%	26%	8%	2%	3.93	3.98			

このシートの見方

このシートは、組織に構成員の「気持ちの前向き度」を総合的に判断し、その問題を「皆で解決するところから始めた方が良いか、または目標達成に向けて前向きに取り組めるかを示唆するものです。

MCチャートの着眼点とは

組織の目標と問題を、外発／自発に分けて記述する「MCチャート」の中で、どのエリアから重点的に取り組むことを推奨するかを示しています。
★のあるエリアの課題から、改善・達成に向けた取り組みをスタートさせてはいかがでしょうか。
MCチャートは http://cmnt.jp/mc/ よりDLできます▶

Management Compass CHART

	外発	自発
目標		
問題		

※組織単位有効回答（個人）を対象とした基準調査の平均値を50とし、標準偏差10で便宜的に数値化したものです。

Presented by 有限会社ノトコード

この分析では「①気持ちの前向き度」が高いときは、その部署の「②組織コミットメント」を見ており、「①気持ちの前向き度」が低いときには部署の「③マネジメントへの信頼」を見ています。なぜなら、気持ちが前向きでない部署が「目の前の問題」に取り組む時、所属組織へのコミットメントは重要ではないからです。むしろ、直属のマネジャーの問題設定が適切だと信じられるかの方が重要なのです。

調査日は、当初申込時に設定した回答期限の日付が示されています。
配布数は、回答者コード発行数（追加発行含む）が表示されており、回収数は実際に回答が得られた数を示しています。

調査対象の職種・経験年数などを集計した結果です。サンプルの特徴を見極めるために使います。

Point

部署の現在の状況を
端的に把握できる！

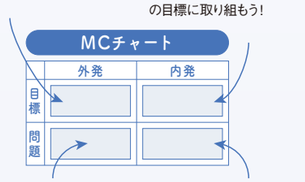
「全体として良い傾向か、注意が必要か」「何が強みで、何が課題か」といった、部署全体の状況を、AIが要約して示します。

Point

MCチャート*のどこに
取り組むべきか一目でわかる！

MCサーベイでは、所属スタッフの「気持ちの前向き度」を測定し、この組織が前向きな「目標」に取り組めるコンディションか、それとも目の前の（足元の）「問題」を解決するところから始めた方が良い状態かを判断しています。そして、MCチャート内のどこに優先的に取り組むのが良いかを「★」によって示しています。

- チームの精神的コンディションは比較的良い傾向にある
- 組織全体の目標にコミットし、前向きに取り組もう！
- 組織全体の目標にはコミットしにくいが、チームのためなら前向きになれる
- ロードマップを作ってチームの目標に取り組もう！



- チームの精神的コンディションが良くなく、マネジメントへの信頼度も低い
- PDP*でスタッフの困りごとを一つずつ解決し、信頼の回復を！
- チームの精神的コンディションは良くないが、上司への信頼はある
- 上司が問題意識をきちんと言語化し、スタッフと共にPDPに取り組もう！

偏差値とは？

「偏差値」は、集団の中でどのぐらいの位置にいるかを表す値です。ちょうど平均となる値の偏差値を50としますので、数値が50より大きければ「平均より良い」、数値が50を下回れば「平均より悪い」ということを表しています。
偏差値が60を上回る場合は「平均よりかなり良い」状態、偏差値が40を下回る場合は、「平均よりかなり悪い」状態だということができます。

素点とは？

「素点」は、当該の質問項目について、「そう思う」〜「そう思わない」の５段階の選択肢を「+2」〜「−2」として計算し、その平均を算出した数値です。
素点がプラスの値の場合は、その質問項目に肯定的な評価が多く、素点がマイナスの値の場合は、否定的な評価が多いことを表しています。
ただし質問項目によっては、多くの回答者が否定的に答える傾向があるものもありますので、素点だけでなく偏差値もあわせてご覧ください。

*MCチャート…部署の課題（目標や問題）を記述し、共有するためのフレームワーク　／　*PDP…「困りごと」を分析し、解決策を見つけ出すための問題解決支援フレームワーク

結果シート2枚目

それぞれの項目のスコアです。
（素点についてはP11を参照）

左側は「院内偏差値」を、右側は「全国偏差値」を表す数値・グラフになります。

A～Kの要素は、ページ上部の「職務満足の構造」と対応しています。※詳しくはページ下部に記載

Point 組織の問題のありかがわかる！

①および②の要素（A～Hの要素）は、管理者が人や組織に働きかけることで、直接的に変化させられるものです。
②の要素は、①がうまくいった（仕事で成果が出た）時に、適切な承認・声掛け・意味付けが行われることによって向上するので、まずは何よりも①の要素（A～Cの要素）に問題がないかをチェックし、仕事の進捗を妨げる問題を一つひとつ解決することが重要です。

Point わかりやすいアイコンで状態を把握

全国の基準値から得られた偏差値を

60以上 （とても良い）

50～60 （まあまあ）

40～50 （あまり良くない）

40未満 （要注意）

の表情でわかりやすく表しています。
（院内偏差値は表情には反映されません）

Point 過去3年分のデータと比較できる！

このカテゴリーの集計結果について、過去3回の数値を示し、その推移を折れ線グラフで表しています。初回調査の場合、および前回は調査を行っていない部署（再編・新設のあった部署等）の場合は、過去の数値および推移グラフは表示されません。

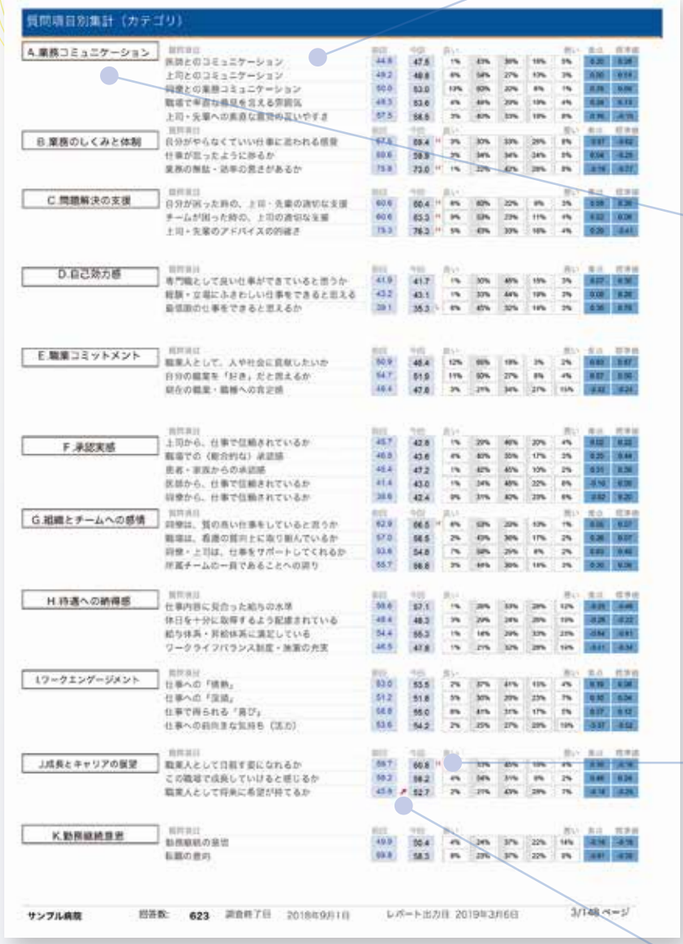
職務満足の構造・各カテゴリについて

①マネジメントの改善により仕事の成果が高まる要素
［A：業務コミュニケーション］同僚・上司・他職種とのコミュニケーションが円滑にいっているかどうかを表します。
［B：業務のしくみと体制］業務効率や役割分担などの面で、成果を出せる仕事環境が整っているかを表します。システムの整った大規模急性期医療機関では、高い値が出やすい傾向があります。
［C：問題解決の支援］仕事をしていて様々な困難・問題に直面した時に、周囲や上司が適切な支援をしてくれているかどうかを表しています。この項目も、大規模急性期医療機関では、高い値が出やすい傾向があります。
②声かけや職場のあり方の改善が職務満足につながる要素
［D：自己効力感］自分が「求められるレベルの仕事ができる」という自信、「やればできる」という肯定感を表します。一般的に新人および2～3年目は、この項目があまり高くありません（若い人が多い機関は低値になります）。
［E：職業コミットメント］看護職という職業自体への肯定感を表します。「勤務継続意思」が低いが、この項目が高い場合は、組織に対する否定的な感情が高まっている可能性が高いです。
［F：承認実感］自分は周囲に認められている、と感じられているかどうかを表しています。「自己効力感」と同様、急性期医療機関の新人・若手はあまり高くない傾向があります（若い人が多い機関は低値になります）。
［G：組織とチームへの感情］自身が所属する組織やチームへの信頼感に関わる要素が反映されます。
［H：待遇への納得感］主に、「給与」と「休み（ワークライフバランス）」の観点から、待遇面の満足度を表します。これまでの調査結果から、「勤務継続意思」への影響はあまり大きくないことがわかっています。
③マネジメントの結果が個人の感情や認識に表れる要素
［I：ワークエンゲージメント］「仕事に対する前向きな感情」を表しています。情熱・没頭・活力などの要素から成るとされ、一般に言われる「モチベーション」にも近い概念です。
［J：成長とキャリアの展望］現在の職場で自分が成長できると感じるかどうか、またキャリアやスキルアップの観点で前向きな展望を持てるかどうかを表しています。
［K：勤務継続意思］現在の所属組織で働き続けたいという意思を反映します。

回答の分布について

素点や偏差値は「単純平均」を用いて計算していますが、両側に分かれた回答分布なのか、中央に寄った回答分布かによって、同じ平均値であっても意味合いは異なります。両側に分かれて分布している場合、その質問項目に関して、スタッフ内でも捉え方が大きく分かれていると言えるでしょう。

結果シート3枚目



「質問項目」の文言は、わかりやすくするために実際の質問項目の文ではなく、その質問で測定している要素を記載しています。
「質問項目」が否定的な記載の場合（例：業務の無駄・効率の悪さがあるか）、素点や偏差値はすべて逆転して集計されています。すなわち、質問項目の書き方を問わず、素点・偏差値が高い＝良い評価、素点・偏差値が低い＝悪い評価となります。

Point 極端に数値が低い項目を見つけよう

それぞれのスコアを見てみて、もし「他の項目と比べて極端に数値が低い」「前年度と比べて大きく数値が低下した」などの項目があれば、そこに問題がある可能性が高いです。なぜ数値が低くなっているのか、よく考えてみましょう。

Point 重要な問題はMCチャートに書こう

極端に数値が低い項目のうち、特に重要だと思われる問題は、MCチャートの「問題×外発」の欄に記入し、PDPなど解決に向けた取り組みを行いましょう。

偏差値が60以上の項目には“H”の記載が、偏差値が40未満の項目には“L”の記載が為されます。まずは全体的に、HやLの記載に着目して見ると強みや弱みが把握できます。
なお、病院全体の集計結果は、サンプルが多いためにスコアが平均化されやすく、HやLの記載がつく項目は少ない傾向があります。

本調査を2回以上実施している場合、前回調査時の偏差値が「前回」の枠に表示されます。また、前回と今回の比較を行い、偏差値換算で5以上の変化があった場合には、前回と比べて上昇↗、前回と比べて下降↘、の矢印が表示されます。
※初回調査、部署新設等で比較対象が無い場合は、前回の数値・矢印等は表示されません。

院内偏差値と全国偏差値の違い

「院内偏差値」は、院内の全部署の中で自部署がどのぐらいの位置にいるかを表す値です。全部署の平均となる値を50としていますので、数値が50より大きければ「院内の平均より良い」、数値が50を下回れば「院内の平均より悪い」ということを表しています。
「全国偏差値」は、全国の病院勤務の看護師と比べて、自部署がどのぐらいの位置にいるかを表す値です。こちらは、全国の看護師対象のコホートスタディ（P6）の結果から算出した標準値を50としていますので、数値が50より大きければ「全国の看護師の平均より良い」、数値が50を下回れば「全国の看護師の平均より悪い」ということを表しています。

Case

導入事例（活用例）

岐阜大学医学部附属病院

形式的な調査から「客観的な実態把握」へ

岐阜大学医学部附属病院では以前、看護部独自の職務満足度調査を行っていましたが、現場の実態とズレがある形式的なものになっていました。そこで、組織とスタッフの状態を客観的に把握するため、MCサーベイを導入しました。

初年度の分析結果は、「全体的に疲弊感が強く、特に4〜6年目の中堅層の勤務継続意思が低い」「マネジメントへの信頼は高いものの、疲弊している部署が多数存在する」という、看護部が感じていた課題を裏付けるものでした。

「ボトムアップ」への転換と、「承認」の文化醸成

組織風土を変革するため、MCサーベイ結果を活用した二つの大きな取り組みが推進されました。

一つ目は、「自分たちで課題を見つけ、解決する」ボトムアップの推進です。看護部目標として「（MCサーベイで見つかったものなど）困りごとに二つ取り組む」ことを全部署で設定。さらに目標管理（MCチャート）と連動させ、現場の主体性を引き出すマネジメントを促しました。

二つ目は、「承認」の文化づくりです。特に疲弊していた中堅層（4〜6年目）が担う委員会活動などが「丸投げ」にならないよう、部署全体での伴走サポート体制を強化。さらに、彼らの貢献に光を当てる「ありがとうイベント」を企画し、看護部として公式に感謝を伝える場を設けました。

MCサーベイの結果についても、「師長個人の評価ではなく、マネジメントを可視化し支援するためのデータだ」と丁寧に説明を重ね、個人に責任を負わせず「事象」にチームで向き合う文化を醸成していきました。

「サポート実感」の向上により、離職率が10%から7%へ改善

これらの取り組みの結果、「仕事の忙しさ」自体は変わらないにもかかわらず、「同僚や上司が仕事をサポートしてくれる」というスコアが、特に中堅層において非常に上昇しました。支えられている、認められているという「サポート実感」が職員のエンゲージメントを高め、課題であった中堅層の定着に成功。結果として、病院全体の離職率は10%から7%へと大幅に改善しました。

客観的なデータに基づき、現場の主体性を引き出す対話を重ねたことが、「働き続けたい」と思える職場環境づくりに直結した好事例です。

三重大学医学部附属病院

三重大学医学部附属病院では毎年、新人が夜勤に入れるようになり、部署が少し落ち着く夏頃にMCサーベイを実施しています。調査結果は看護部から部署ごとにフィードバックされ、スコアが低い部署については管理者を責めるのではなく、「どんな問題があるのか、どうやって改善していくのか」を一緒に考え、支援する取り組みが進んでいます。調査を始めた頃は結果に一喜一憂する管理者もいたとのことですが、継続するうちに「マネジメントを良くするための手段」という認識が定着しました。

三重大学医学部附属病院では、以前から管理者を中心にPDPによる組織学習の取り組みを続けており、その後はMCチャートを全部署で取り入れ、目標や問題の可視化に取り組んでいます。この目標策定や問題の発見にも、MCサーベイの結果が活用されています。

日本赤十字社医療センター

日本赤十字社医療センターでは、年度の終わり頃にMCサーベイを実施し、調査結果は管理者の年度の振り返りや、新年度の目標策定に活用されています。

院内では、以前から様々なアンケート調査が行われていたにもかかわらず、具体的な改善活動につながっていないことが、看護部の大きな問題意識でした。そこで、MCサーベイの実施にあたっては、「マネジメント側の自己満足」で終わらせず、それぞれの部署が問題を発見し、具体的な改善活動につなげることを強く意識して取り組みました。調査結果は、副部長の同席のもと、師長・副師長が集まって検討を行い、管理方針策定の重要な材料となっています。日本赤十字社医療センターでは、本調査をはじめとする管理の改善に関する様々な取り組みが実を結び、14%台であった離職率が3年間で9%を切るレベルに改善しました。

中規模公的病院C

C病院では、離職が相次いでおり、その原因を探るためにMCサーベイが実施されました。以後、部署の定期的な状態把握と、改善の評価を目的として毎年の調査が行われています。

看護部では、離職の原因について「人間関係が良くないのではないか」という見立てをしていたのですが、MCサーベイを行った結果、一部の部署で「業務プロセス／効率」に著しく問題があることがわかりました。人間関係よりも、「記録やカンファレンスに追われている」「業務の指示が適切に出ていない」等の問題が深刻だったのです。そこで、部署で業務改善に取り組んだ結果、当該部署の職務満足度が2 年かけて徐々に改善し、相次いでいた離職も減少してきました。

地域包括ケア病棟への再編や、一部の病棟と外来での業務一元化など、変化があるたびに職務満足度の一時的な低下がみられましたが、データから問題を読み解き丁寧に対処することによって、離職が相次ぐような事態を防ぐことができています。

Flow

調査の流れ

Step1
ご契約
2日〜1週間

MCサーベイは、弊社サービス「MC看護管理Alplus」のうちMCサーベイを含むプランをご契約いただくことで利用可能です。まずはMC看護管理Alplusにお申し込みください。

Step2
各回調査の申込
2日〜1週間

弊社宛に調査申込書をご請求ください。

貴院ご担当者様が調査申込書を記載し、メールにてご送付ください。

Step3
調査準備
1〜2週間

弊社より回答者コード配付用紙のPDFをメールで送付いたします。

貴院にて回答者コード配付用紙を印刷し、部署別にお配りください。

Step4
調査実施
3〜4週間

貴院従業員の皆様はスマホ・パソコンなどでご回答ください。
※質問数は概ね75問、回答所要時間は5〜10分です。
※貴院ご担当者様は、各部署を通じて回答を促してください。

回答状況を確認しながら、貴院ご担当者様が回答締め切り日を決定し、ご連絡ください。

Step5
集計・分析
2〜3週間

弊社が回答結果を集計・分析いたします。

Step6
結果の送付

弊社より結果を貴院ご担当者様にメールで送付いたします。

Note

回答者コードの配布について

配布方法

・回答者コードをプリントアウト。
・部署ごとに分類して各師長に配布。師長はスタッフ一人ひとりに配布。
・調査開始日になると、回答者コードを使ってWebの回答画面へアクセスすることが可能になります。

注意点

・用紙に書かれた「部署名」を必ず確認して配布してください。
・回答者コードは各部署の人数分発行されているので、同じコードをコピーして配らないようご注意ください。

回答者ごとに個別のコードを記載。

QRコードを読み取った場合は既にコードが入力された状態で表示されます。

【スマートフォンの画面】

【PC の画面】

Note

調査実施について

1. 回答者コードを使い、スマートフォンまたはパソコンから回答していただきます。回答画面は途中まで入力して閉じても、再度開いた時に入力情報が保持されます。
2. 回答が完了すると、その回答者コードでログインすることができなくなります。
3. 回答期限1週間前に回答状況をお知らせします。回答状況次第によって期限の延長のご相談にも応じます。
4. 回答期限を過ぎると、回答画面にアクセスできなくなります。

※本調査は匿名です。個人が特定できないからこそ、率直な回答が得られます。
※従来型の携帯電話（いわゆるガラケー）での回答はできません。スマートフォンまたはパソコンから回答していただくことになります。

コードを入力した次の画面で、部署名と職種を確認できるので、誤回答を防げます。

回答画面例

よくあるご質問

導入・ご契約について

Q プランの「ユーザー数」とは、サーベイの「回答者数」のことですか？（例：プラン10なら10人まで？）

A いいえ、「ユーザー数」とはサーベイの回答者数（スタッフの人数）ではなく、結果を閲覧・管理する部署管理者の方々の人数を指します。例えばプラン10の場合、10部署（10名の管理者様）までのご利用が可能です。サーベイの回答者数に上限はございません。

Q 対象は看護師だけですか？医師や事務など、他の職種でも実施は可能でしょうか？

A はい、他職種（医師・薬剤師等の医療職、事務職、介護職）向けの調査項目もご用意しており、院内全体で実施いただくことも可能です。（過去実施施設の約６割が他職種でも調査を行っています。）
ただし、比較対象となる標準値（偏差値の基準）は、看護職のデータを使用します。あらかじめご了承ください。

調査の実施・回答について

Q 「誰が回答したか」を管理側で把握することはできますか？

A いいえ、本調査は匿名で実施します。個人が特定できない仕組みにすることで、スタッフの方々が安心して率直な意見を回答できる環境を担保しています。

Q 回答にはどのような端末が必要ですか？

A スマートフォン、タブレット、またはパソコンからご回答いただけます。従来型の携帯電話（ガラケー）には対応しておりません。（一人ひとり個別のコードを配布しますので、例えば看護部の共有パソコンなどで複数人が順番に回答することも可能です。）

Q スタッフが回答用のコードを紛失してしまった、違う部署のコードで回答してしまった場合はどうなりますか？

A 回答者コードを追加発行いたしますので、弊社までご連絡ください。

Q 回答の途中で画面を閉じてしまった場合、どうなりますか？

A もう一度、QRコードまたは回答者コードを使って回答画面にアクセスするようご案内ください。基本的には中断した箇所から再開できますが、状況によっては最初からの回答をお願いする場合がございます。

結果レポートの見方について

Q 結果レポートには複数のシートがあるようですが、まずはどこから確認するのが効果的ですか？

A はじめに「AIフィードバック」シートをご覧いただくのがおすすめです。部署の全体状況、強み・弱み、そして優先的に取り組むべき課題の概要を素早く掴むことができます。

Q AIフィードバックに、『「申し送りに時間がかかりすぎている」が「高く評価されています」』と表示されました。ネガティブな内容なのに「高い」と評価されるのは、どう解釈すればよいですか？

A MCサーベイでは、すべての質問項目において、偏差値が「高いほどポジティブ（良い状態）」を示すようにスコア計算を統一しています。そのため、AIフィードバックで『「申し送りに時間がかかりすぎている」が高い』と表示された場合、それは「（時間がかかりすぎていると感じていないスタッフが多い）＝ 非常に効率的で良い状態である」という意味になります。

Q 結果にある「素点」と「偏差値」は、それぞれ何を意味していますか？

A
- 素点：スタッフの回答（例：「そう思う」＝2点）を、そのまま点数化したものです。
- 偏差値：その「素点」が、集団（全国の看護師や、院内の全部署）の中でどのくらいの位置にあるかを示した相対的な評価です。基準の調査（P6）結果と比較した際の客観的な立ち位置を把握するために用います。

Q 部署別の結果一覧を見た際、一部の部署が空欄になっていますが、なぜですか？

A 回答者が３名以下の場合、集計結果を表示すると個人が特定できてしまう可能性があるため、匿名性保護の観点から結果を表示しておりません。

Q 部署の新設や統廃合があった場合、過去のデータ（前回比較）はどう表示されますか？

A 部署の新設や組織変更により、比較対象となる過去のデータが存在しない場合、その部署のレポートでは過去の数値（前回比較）は表示されません。

調査の信頼性・仕様について

Q 偏差値の「基準（比較対象）」となっているのは、どのようなデータですか？

A 全国の看護師を対象とした大規模なコホート調査（2015年実施）の結果を基準値として使用しています。詳しくは、資料P6の「調査の学術的背景」をご覧ください。

Q データの取り扱いやセキュリティ体制について教えてください。

A 詳しくは、資料P7の「MCサーベイに関する情報の取り扱いについて」をご覧ください。

Price

価格

MCサーベイは部署数・ユーザー数によって価格が変動します。調査を行いたい部署数でプランをお選びください。
※他職種で調査を行う場合、部署に所属しない職種は１部署としてカウントしてください。

価格（税込、年額）	部署数 サーベイを実施できる部署数	ユーザー数 すべての機能を使える人数	利用可能な機能
プラン10 ￥99,000	10部署まで	10名まで	全機能が利用可能
プラン30 ￥297,000	30部署まで	30名まで	全機能が利用可能
プラン50 ￥495,000	50部署まで	50名まで	全機能が利用可能
プラン100 ￥880,000	100部署まで	100名まで	全機能が利用可能
プラン200 ￥1,320,000	200部署まで	200名まで	全機能が利用可能
201名～ 個別見積もり	ー	201名以上	全機能が利用可能

※ユーザー数は職務満足度調査の対象人数ではありません。詳しくはP18「よくある質問」をご覧ください。

その他の機能について

AIツールボックス

効率化したい業務をリストの中から選択するだけでAIがヒアリングを開始し、文章を自動作成。あっという間に必要な書類ができあがります。
ちょっとした相談の相手としても活用できます。

チャート

部署の課題を書き込める「看護管理のカルテ」です。管理の方針や実施過程をリアルタイムで記録できるので、部署のマネジメントに関わる管理者が学び合いながら、チームとして管理に取り組めるようになります。

ラーニング

繰り返し学ぶことができる管理者向けe-ラーニング。
管理者としての考え方や問題解決方法などのコンテンツを院内の管理者が共通して学ぶことで、組織的に学び合う基盤ができます。

About

MC看護管理AIPlusについて

私たちは「看護に誇りと喜びを」を理念とするチームです。「看護管理を楽しいものにしたい」との思いから、看護管理を支援するサービスや、管理者教育のプログラムを開発して参りました。

まず看護職の職務満足度調査（現・MCサーベイ）を開発し、現場での導入が広がるにつれ、「働きやすい職場づくりは、師長のマネジメントがキーになる」という課題意識を多くの医療機関の皆様と共有することとなり、管理者教育のプログラム開発へと歩みを進めました。
そして文部科学省委託事業（2015～2017年）への参画や研究会の立ち上げなどを通じ、看護管理者のための問題解決フレームワーク（PDP）やマネジメント・コンパス（MC）を体系化して参りました。私たちのサービスは、このように多くの皆様からの支援や協力を得ながら、協働と試行錯誤を経て形になってきたものです。

この約10年間で、私たちは1万件を超える管理業務の「困りごと」に向き合ってきました。近年、進化を続けるAI技術は、この「困りごと」を解決する可能性を秘めています。

「MC看護管理 AIplus」は、私たちのこれまでの知見とAIを融合させ、管理者の皆様の業務負担を軽減し、本来の「看護をより良くすること」に専念できる環境づくりを支援します。

2005年 有限会社ノトコード　設立
大学院で看護職のストレスについて研究していた代表の平林が、「看護に誇りと喜びを」というコンセプトのもとに、医療×教育の事業領域で会社を興しました。

2012年 看護職のための職場・職務満足度調査（現・MCサーベイ）を開発

2013年 三重大学医学部附属病院にて、職務満足度調査および師長の振り返り面談を開始

2014年 日本赤十字社医療センターにて、職務満足度調査および師長の振り返り面談を開始（働きやすい職場づくりは、師長のマネジメントがキーになるとの問題意識を共有）
職務満足度調査を切り口に、部署のマネジメントを担う師長の教育・学習の重要性に着目し、複数の医療機関の看護部との協働が始まりました。

2015年
- 文部科学省委託事業「看護管理者の院内継続学習の推進」（代表機関：日本赤十字社医療センター）に参画（～2017年）
- 看護管理者のための問題解決フレームワーク（PDP）を開発
- 看護管理者の継続学習指針（第1版）を策定

2016年
- 臨床看護マネジメントリーダー（CNML）養成講座を実施（全3日）
- PDP普及活動を開始
- 問題解決セミナー（PDPセミナー）の実証講座を実施

2017年 全国でPDPセミナー・CNML養成講座を開始
日本赤十字社医療センターが代表機関として取り組んだ文部科学省委託事業にて、PDPの開発、継続学習指針の策定に取り組み、全国への普及活動を行いました。都道府県看護協会等で、PDPを管理者研修に導入していただくことも増え、全国に学びの仲間が増えていきました。

2018年
- 持続可能な看護組織を考える研究会（PDP研究会）の立ち上げ
- 管理者向けセミナーを展開（全国各地、全4コース）
- マネジメント・コンパス（MC）の原型を開発

2019年
- セミナーのラインナップに「マネジメント・コンパス」を追加
- MCチャートのWEBアプリ化に着手
- 三重大学医学部附属病院をはじめ数施設にて、アプリによる実証実験を開始

2020年 セミナーをオンライン化

2021年 マネジメント・コンパスによる看護管理実践を円滑に進めるためのクラウド型サービス「MC看護管理」をリリース
文部科学省委託事業が終了した2018年からは、弊社を中心とした有志の活動として、PDPはもとより、マネジメント・コンパスの開発と普及に取り組んできました。

2024年
- 管理者教育担当の学び合いの場としてCNMLコミュニティの立ち上げ
- 看護組織を「学習する組織」に変えていく道筋を示した「MC組織開発マップ」を作成

2025年 看護管理者向け生成AIサービス「MC看護管理 AIplus」をリリース