

愛知県内 福祉施設職員の退職者アンケート結果

報告書



2020年3月

一般財団法人 愛知県民間社会福祉事業職員共済会

はじめに

私たち、一般財団法人愛知県民間社会福祉事業職員共済会(以下、共済会)は、県内の民間社会福祉事業に従事する職員の福利厚生を増進することを目的に、昭和35年7月に退職共済事業を開始して以来、これまで長年にわたり各種事業を展開してきました。

共済会が発足した当時は、民間社会福祉施設に勤務する職員の処遇は大変厳しいもので、職員の定着率も低く、途中で退職する方も多かったと言われております。その後の法律や制度の抜本的な改正により職員の労働条件も改善されましたが、働き方改革により新たな課題が社会福祉施設経営者、職員に投げかけられています。

本会は現在、1,693事業所、約35,000人の会員を対象に、退職共済事業、福利厚生等のリフレッシュを目的とした事業、一般県民への福祉啓発を目的とした事業や福祉現場に関する調査研究事業を通じて、より良い民間社会福祉事業の発展に努めています。

現在、多くの施設では、利用者の重度化や提供するサービスの多様化に伴う慢性的な人材不足が非常に深刻な問題であり、社会福祉施設を経営する法人においては、これからも良質な福祉サービスを提供し続けるために質の高い福祉人材の安定的な確保や定着が急務となっています。

こうした状況を受け共済会では、調査研究事業として平成29年度末の退職者を対象として退職理由等のアンケートを実施し、退職率低下や人材確保に資する情報を得、離職防止、人材定着に関わる一助とするため、本報告書を取りまとめました。

今回の退職者へのアンケート調査で寄せられた退職者の方々の生の声をまとめさせていただいたこの報告書が、共済会会員施設をはじめとする社会福祉施設経営者や福祉事業に関わる関係者に向けた、福祉事業の発展及び人材定着の一助となることを願っております。

また、これから福祉業界を目指す方にも、報告書を手にとっていただき、福祉現場を知っていただく機会となれば幸いです。

令和2年3月吉日

一般財団法人 愛知県民間社会福祉事業職員共済会

目次



Contents

はじめに 1

I.

退職者アンケート調査実施概要 5

- 1. 調査目的 6
- 2. 調査対象 6
- 3. 調査事項 6
- 4. 調査方法 6
- 5. 調査機関 6
- 6. 回収数・回収率 7
- 7. 調査結果ご利用に当たっての注意事項 7
- 8. 調査アンケート表について 7

II.

全体(493人)の退職理由 11

- 1. 全体493人の退職理由と日常感じていた不満 12
- 2. 全体493人の退職理由と日常感じていた不満について、
説明とコメント 16

III.

主な属性の退職理由の特徴 17 (2つの属性を比較分析)

- 1. 女性402人と男性80人の退職理由と日常感じていた不満
(性別比較) 18
- 2. ~29歳153人と30歳代101人の退職理由と日常感じていた不満
(年齢層比較) 21
- 3. 40歳代59人と50歳代54人の退職理由と日常感じていた不満
(年齢層比較) 24
- 4. 60歳代115人と50歳代54人の退職理由と日常感じていた不満
(年齢層比較) 27
- 5. 有期契約職員(フルタイム)49人と正規職員404人の退職理由と
日常感じていた不満(雇用形態比較) 30
- 6. 介護職員75人と保育士186人の退職理由と日常感じていた不満
(主な職種比較) 33
- 7. 老人ホーム90人と保育所204人の退職理由と日常感じていた不満
(施設種別比較) 36
- 8. 自己都合退職369人と定年退職91人の退職理由と日常感じていた不満
(退職種別比較) 39
- 9. 属性比較コメント 42

IV.	主要属性の退職理由の特徴 (共起性ランキング分析)	43
	1. 主な属性の退職理由の特徴 – 分析の目的と方法	44
	2. 男女別×年齢層別の退職理由の特長	45
	3. 主な施設種別の退職理由	47
V.	本調査から見えてきた退職のパターン	49
	1. 在職中の満足 – 不満足(Q1)と退職理由(Q2)の相関分析	50
	2. 在職中の満足・不満足と退職理由(退職)への影響	52
VI.	退職率を下げる方策、 人材確保のために不可欠なこと	55
	1. はじめに(留意事項等)	56
VII.	退職者が挙げた理想の管理職	63
	1. 退職者が挙げた理想の管理職	64
	2. 回答者が挙げた有名人「個人」の分類結果	66
VIII.	調査結果から見えてきたこと(まとめ)	67
	1. 調査でわかったこと	68
	2. 離職しないポイント	68
	3. 福祉業界を目指す・興味がある方へ	69
	資料	70



I.

退職者アンケート調査 実施概要

I. 退職者アンケート調査実施概要


1. 調査目的

退職者(共済会加入法人を退職し、かつ共済会を退会した会員個人)へのアンケートから、会員法人職員の退職率低下、人材確保に資する情報を得ること。

2. 調査対象

2018年3月末日に、一般財団法人愛知県民間社会福祉事業職員共済会を退会した者。

3. 調査事項

- ① 退職した法人や職場、仕事環境についての満足度－不満足度(日常感じていた不満)。
 - ② 退職の理由：①該当するものをいくつでも選択、②最大の理由。
 - ③ 理想の上司(有名人でいうと誰ですか)。
 - ④ 社会福祉施設において、職員の離職防止や、新たな職員を確保するために不可欠あるいは、とても有効だとあなたが思う対策。
- 

4. 調査方法

- ① 無記名調査。
- ② 調査の目的および質問・回答方法、提出～回収方法を書いた所定の調査票と回収用封筒を銀行事務代行グループより、退職給付金受領者宛の個別支給通知に同封して送付。
- ③ 調査票を受け取った対象者には、調査票に回答し、それを回収用封筒に入れ、閉封して投函してもらった。
- ④ 調査票の回収(郵便局私書箱)、入力・集計・分析は外部専門機関(以下)に委託。
 - (1) 公益財団法人日本生産性本部(略称：JPC)
 - (2) 株式会社データム

5. 調査期間

調査開始：平成30年(2018年)5月25日頃、調査票を配布(調査開始)

調査終了：平成30年(2018年)7月31日(火)まで回収(調査終了)

調査票には、6月30日〆切りと書いていたが、遅れて到着したのも集計対象とするため、実際の〆切りを1ヶ月先に延ばした。

調査終了日までには到着した調査票を集計対象とした。

6. 回収数・回収率

配布数	回収数	回収率	有効回答数	有効回答率
1,389	493	35.6%	493	100%

※回収経過

月/日	6/1	6/8	6/15	6/22	6/29	7/31	合計
回収数	287	87	35	37	23	24	493
回収数／配布数	20.7%	6.3%	2.5%	2.7%	1.7%	1.7%	35.6%

7. 調査結果ご利用に当たっての注意事項

- 1) 退職者アンケートでは「退職理由」を訊いたが、回答方法は〈会社要因〉と〈個人要因〉に大別して選択肢を列挙しておき、その中から自分の状態に近いものを選択してもらう方法とした。
- 2) 「退職理由」の〈会社要因〉とした22項目は、公益財団法人日本生産性本部(以下、JPCと略す)が従業員意識調査で訊いている主要因子(経営・風土、上司、職場、仕事、人事、キャリア、賃金等)から、有用かつ回答しやすいと思われる22項目を選んだ。
- 3) 〈会社要因〉の22項目については、同じ項目について退職前の在職中に感じていた満足度－不満足度も訊いた。質問内容および選択肢をこのように設計したのは、従業員が日常感じている不満が、そのまま退職に結び付くのか？ それとも、退職理由は日常の不満とは異なるものなのか？、また、その関係性を捉えることができるかもしれないと考えたからである。
- 4) 退職理由の選択肢「その他」について。
退職理由の選択肢は、予め列挙した項目の他に「その他→空欄」を用意した。89人の方が具体的に書いてくれた(回収493人の18%)。「その他」に記述された内容は、全てまとめて本報告書に記載しているが、以下の方法で統計処理にも活用した。
「その他」の記述内容は、「選択肢に挙げた以外の内容」と想定したが、実際には、予め用意した選択肢に該当する内容が多かった。そこで、明らかに既存の選択肢に当てはまる内容の場合は該当の既存選択肢を選択したこととする調整を行った。
- 5) 退職理由については、調査票では〈会社要因〉、〈個人要因〉の2つに分類していたが、報告書においては、以下の7つに分類した。
〈会社要因〉か〈個人要因〉は、判断し難い項目・内容もある。例えば、「人事(昇進昇格・人事異動)」は、会社の都合もあるが、従業員本人の考え方や能力、希望による部分もある。今回は調査目的から、どちらかというに従業員の目線、感覚ではどちらになるか、を重視して分類した。
- 6) 各アンケートの分析結果は、有効回答のみで分析をした。

8. 調査アンケート表について

実際のアンケート表はP.70、71を参照。

I. 退職者アンケート調査実施概要

分類	項目	備考	
会社・職場要因	退職区分	定年退職・契約満了等	会社要因と思われるが、他の項目とは異質のため「退職区分」とした。
		希望退職・解雇等	
	W 法人	仕事に見合った賃金でない	職場単位で決まるといふより、会社単位で決まる(職場単位では変えにくい)内容の項目群。
		人事(昇進昇格・人事異動)	
		福利厚生制度がよくない	
		学習・スキルアップ機会がない	
		経営の安定性・将来に不安	
		法人の法令違反やルール違反	
		法人職員であることに不満	
	W 職場仕事	上司の部下への関わり方	会社単位で決まるといふより、職場単位で決まる(変わる)項目群。
		職場メンバーの人間関係	
		職場の風土・雰囲気	
		職員同士のいじめ・セクハラ	
		職場環境(安全・衛生面)	
仕事のやりがいがない			
利用者ハラスメント(暴力・虐待)			
WLB要因	WLB	仕事の負荷(多過ぎ・難し過ぎ)	会社・職場の事情も大きいですが、従業員本人の考え方・能力もかなり影響する項目、または家族への影響が大きい項目群。仕事の負荷、勤務時間、休暇は悩ましいところであるが、家族への影響の大きさを重視してWLB要因に分類した。
		休暇取れない・取りにくい	
		仕事と私生活バランス	
		勤務時間・超勤の多さ	
		家族が法人勤務に不満	
		通勤の便がよくない	
個人要因	L 本人	自由に使える時間増やすため	会社・職場の事情というより、プライベートな事情で、家族ではなく、本人の事情が強い項目群。
		他の仕事も経験したいから	
		体力不安(加齢・通勤等含む)	
		他社も経験したい	
		自分の病気の治療	
		転職・進学/正職員・フルタイムへ	
	L 家族	他社から声をかけられた	会社・職場の事情というより、プライベートな事情で、本人も関係するが、家族の事情が強い項目群。
		結婚	
		引越し	
		子供の事情(養育・教育など)	
		親に関する事情(介護など)	
		出産・妊活	
		配偶者の事情(介護、転勤など)	
孫の世話			
他	その他		

7) 退職理由の選択率(%)は、最大理由、複数選択とも分母は、全体では有効回答数の493(人)、属性毎の分析では各属性の人数で計算した。最大理由は無回答者もあったが、2項目以上選択した回答者もあったため、選択したものを全て反映して集計した。その結果、最大理由の選択率を合計しても100%にはならない属性がある(全体493人では132%となっている=平均1.3項目選択した)。

8) 100値=100点満点換算値について

グラフやコメント分の中に、「100値」という用語が出てくる。

100値とは、回答選択肢を以下のように数値に変換し、回答平均値を100点満点に換算した値である。「100点満点換算値」略して「100値」と表記している。

回答の選択肢	調査票の選択肢番号	数量化
そうだった	4	100.0
まあそうだった	3	66.7
あまりそうではなかった	2	33.3
そうでなかった	1	0.0

9) 属性別分析・報告を行った属性

以下が調査票作成の段階で作成した属性区分、調査票の有効回収数、および有効回収数をみて、修正した属性区分と属性別分析を行った属性の一覧表である。

属 性		回収数	主要属性比較 no.	属性別分析報告 no.	備考
全 体		493			
1 性別	男性	80	男女	1	
	女性	402	男女	1	
2 年齢	～29歳	153	年齢1	1	
	30歳代	101	年齢1	1	
	40歳代	59	年齢2	1	
	50歳代	54	年齢2/3	1	
	60歳代	115	年齢3	1	
	70歳以上	9			
3 勤続年数	1年未満	4			1年未満のn数が少なかったため、1年～2年未満と合算して3年未満とした。
	1年～2年未満	41			
	2年未満	45		1	
	2年～3年未満	58		1	
	3年～5年未満	86		1	
	5年～10年未満	136		1	
	10年以上	163		1	
4 雇用形態	正規職員	404	雇用	1	
	有期契約職員(フルタイム)	49	雇用	1	
	その他(パートタイム等)	16			
5 職種	施設長	29		1	
	指導員	47		1	
	保育士	186	職種	1	
	介護職員	75	職種	1	
	医師	0			
	看護師	22			
	訓練指導員	12			
	栄養士	14			
	調理員	29		1	
	事務員	20			
	介助員	4			
	ホームヘルパー	14			
	介護支援専門員	18			
	その他	9			
6 施設種別	救護、更生、宿泊提供等施設	3			
	生活保護授産施設	0			
	社会的養護施設	18			
	保育所	204	施設	1	
	障害児施設	9			
	児童福祉：その他	0			
	老人ホーム	90	施設	1	
	デイサービスセンター	14			
	地域包括在宅介護支援センター	5			
	高齢者福祉：その他	4			
	入所支援	14			
	日中活動支援	37		1	
	社会就労センター	2			
	地域支援	6			
	障害者福祉：その他	7			
	社会福祉協議会	52		1	
	婦人保護	1			
	診療施設	1			
	その他団体等	5			
7 退職区分	自己都合退職	369	退職区分	1	
	定年退職	91	退職区分	1	
	選択定年	1			
	契約満了	19			
	希望退職	0			
	解雇	0			

※有効回答数のみ記載(未記入のものは各項目回収数に含まれない。)



Ⅱ.

全体(493人)の退職理由



Ⅱ. 全体(493人)の退職理由

1. 全体493人の退職理由と日常感じていた不満

1) 全体493人の退職の最大理由トップ10

最大理由順位	最大理由(%)	項目名	分類	複数選択順位	日常不満順位
1	18.7	定年退職・契約満了等	退職区分	8	—
2	8.3	職場メンバーの人間関係	W 職場仕事	6	13
3	8.1	上司の部下への関わり方	W 職場仕事	4	8
4	7.5	仕事に見合った賃金でない	W 法人	2	4
5	6.9	仕事の負荷(多過ぎ・難し過ぎ)	WLB	1	1
5	6.9	結婚	L 家族	13	—
7	6.5	仕事と私生活バランス	WLB	4	6
7	6.5	引越し	L 家族	17	—
9	5.1	勤務時間・超勤の多さ	WLB	7	3
10	4.5	自由に使える時間増やすため	L 本人	9	—

全体493人の退職者が選んだ最大理由の平均個数は1.32個であった。
全体493人の退職最大理由トップ10に最も多く入った要因は、右の通りであった。

全体493人の退職の「最大理由」と「複数選択理由(下表)」を比べると、トップ5の項目はかなり異なっている。トップ10でみる、順位は異なっているものの、項目の顔ぶれはかなり共通している。

注：「日常不満」は、＜会社要因＞のみで、＜個人要因＞は質問していない(以下2)も同様)。

1位	WLB	3項目
2位	W 職場仕事	2項目
2位	L 家族	2項目

2) 全体493人の退職理由(複数選択)トップ10

複数選択順位	複数選択(%)	項目名	分類	最大理由順位	日常不満順位
1	34.9	仕事の負荷(多過ぎ・難し過ぎ)	WLB	5	1
2	31.0	仕事に見合った賃金でない	W 法人	4	4
2	31.0	休暇取れない・取りにくい	WLB	21	2
4	29.4	上司の部下への関わり方	W 職場仕事	3	8
4	29.4	仕事と私生活バランス	WLB	7	6
6	25.8	職場メンバーの人間関係	W 職場仕事	2	13
7	24.1	勤務時間・超勤の多さ	WLB	9	3
8	22.3	定年退職・契約満了等	退職区分	1	—
9	20.5	自由に使える時間増やすため	L 本人	10	—
10	19.9	職場の風土・雰囲気	W 職場仕事	12	10

全体493人が選んだ退職理由(複数選択)の平均個数は4.8個であった。
全体493人の退職理由(複数選択)トップ10に最も多く入った要因は、右の通りであった。

トップ10に入った要因の1位、2位は、上に紹介した最大理由の要因とほぼ同じである。

全体493人の退職理由(複数選択)と最大理由(上表)を項目レベルで比べると、トップ5はかなり異なっている。トップ10でみると順位は異なっているものの、項目(顔ぶれ)はかなり共通している(8項目共通)。

1位	WLB	4項目
2位	W 職場仕事	3項目

3) 全体493人の退職決定率(最大理由率/複数選択率)の上位項目

退職決定率順位	決定率(%)	項目名	因子	最大理由順位	複数選択率順位
1	83.6	定年退職・契約満了等	退職区分	1	8
2	61.3	出産・妊活	L 家族	14	28
3	56.1	引越し	L 家族	7	17
4	52.3	結婚	L 家族	5	13
5	47.4	親に関する事情(介護など)	L 家族	15	23

全体493人の退職決定率トップ5に最も多く入った因子は、右の通りであった。

L家族要因は、他の要因に比べ、退職決定率が高い。

1位	L 家族	4項目
2位	退職区分	1項目

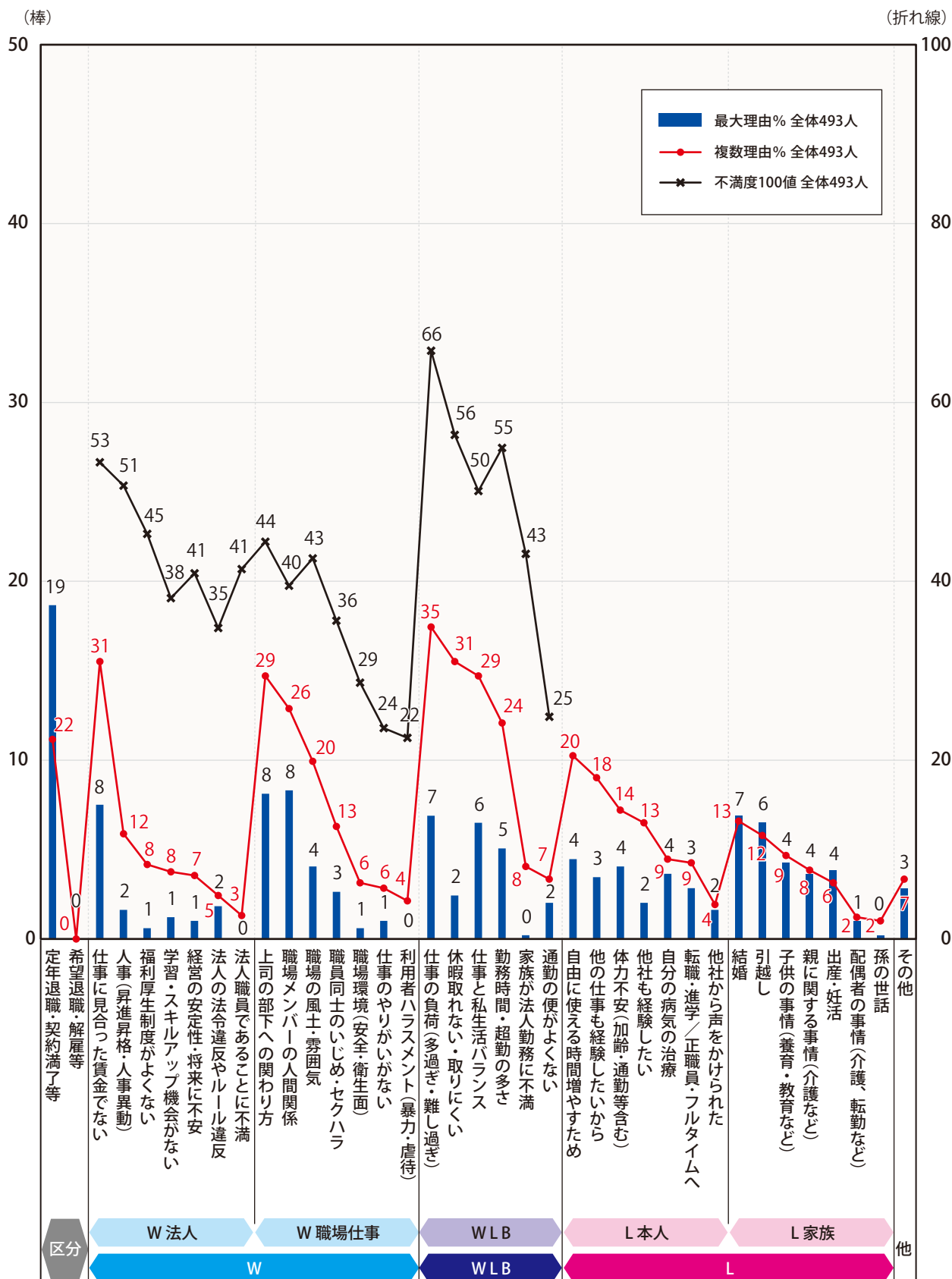
4) 退職理由(最大理由1つと複数選択)、および日常の不満一覧表

要因分類	no.	項目	全体493人							
			最大の理由		複数選択		日常不満			
			rank	%	rank	%	rank	100値		
退職区分	1	定年退職・契約満了等	1	18.7	8	22.3	—	—		
	2	希望退職・解雇等	35	0	37	0	—	—		
W	W 法人	3	仕事に見合った賃金でない	4	7.5	2	31	4	53.3	
		4	人事(昇進昇格・人事異動)	25	1.6	16	11.8	5	50.7	
		5	福利厚生制度がよくない	31	0.6	21	8.3	7	45.3	
		6	学習・スキルアップ機会がない	27	1.2	24	7.5	14	38.1	
		7	経営の安定性・将来に不安	28	1	25	7.1	12	40.9	
		8	法人の法令違反やルール違反	24	1.8	31	4.9	16	34.8	
		9	法人職員であることに不満	35	0	34	2.6	11	41.4	
	W 職場仕事	10	上司の部下への関わり方	3	8.1	4	29.4	8	44.4	
		11	職場メンバーの人間関係	2	8.3	6	25.8	13	39.5	
		12	職場の風土・雰囲気	12	4.1	10	19.9	10	42.6	
		13	職員同士のいじめ・セクハラ	20	2.6	15	12.6	15	35.6	
		14	職場環境(安全・衛生面)	31	0.6	28	6.3	17	28.7	
		15	仕事のやりがいがない	28	1	30	5.7	19	23.6	
		16	利用者ハラスメント(暴力・虐待)	35	0	32	4.3	20	22.5	
	WLB	WLB	17	仕事の負荷(多過ぎ・難し過ぎ)	5	6.9	1	34.9	1	65.8
			18	休暇取れない・取りにくい	21	2.4	2	31	2	56.4
19			仕事と私生活バランス	7	6.5	4	29.4	6	50.1	
20			勤務時間・超勤の多さ	9	5.1	7	24.1	3	54.9	
21			家族が法人勤務に不満	33	0.2	22	8.1	9	43.1	
22			通勤の便がよくない	22	2	26	6.7	18	24.9	
L	L 本人	23	自由に使える時間増やすため	10	4.5	9	20.5	—	—	
		24	他の仕事も経験したいから	17	3.4	11	18.1	—	—	
		25	体力不安(加齢・通勤等含む)	12	4.1	12	14.4	—	—	
		26	他社も経験したい	22	2	14	13	—	—	
		27	自分の病気の治療	15	3.7	19	8.9	—	—	
		28	転職・進学/正職員・フルタイムへ	18	2.8	20	8.5	—	—	
		29	他社から声をかけられた	25	1.6	33	3.9	—	—	
	L 家族	30	結婚	5	6.9	13	13.2	—	—	
		31	引越し	7	6.5	17	11.6	—	—	
		32	子供の事情(養育・教育など)	11	4.3	18	9.3	—	—	
他	L 家族	33	親に関する事情(介護など)	15	3.7	23	7.7	—	—	
		34	出産・妊活	14	3.9	28	6.3	—	—	
		35	配偶者の事情(介護、転勤など)	28	1	35	2.4	—	—	
		36	孫の世話	33	0.2	36	2	—	—	
他	37	その他	18	2.8	26	6.7	—	—		

※日常不満は項目数が少ないため、トップ20には着色せず

Ⅱ. 全体(493人)の退職理由

5) 退職理由(最大理由1つと複数選択)、および日常の不満グラフ



※7つの要因(分類)内の項目の並び順は全体493人の選択率(%)降順です。

※左目盛は%、右目盛は100値です。

6) 退職決定率(%)=(最大理由率/複数選択率)

要因分類	no.	項目	退職決定率			
			全体493人			
			rank	決定率(%)		
退職区分	1	定年退職・契約満了等	1	83.6		
	2	希望退職・解雇等	—	—		
W	W 法人	3	仕事に見合った賃金でない	17	24.2	
		4	人事(昇進昇格・人事異動)	29	13.8	
		5	福利厚生制度がよくない	33	7.3	
		6	学習・スキルアップ機会がない	26	16.2	
		7	経営の安定性・将来に不安	28	14.3	
		8	法人の法令違反やルール違反	11	37.5	
		9	法人職員であることに不満	35	0.0	
		W 職場 仕事	10	上司の部下への関わり方	16	27.6
	11		職場メンバーの人間関係	13	32.3	
	12		職場の風土・雰囲気	22	20.4	
	13		職員同士のいじめ・セクハラ	21	21.0	
	14		職場環境(安全・衛生面)	31	9.7	
	15		仕事のやりがいがない	25	17.9	
	16		利用者ハラスメント(暴力・虐待)	35	0.0	
	W L B		W L B	17	仕事の負荷(多過ぎ・難し過ぎ)	23
		18		休暇取れない・取りにくい	32	7.8
19		仕事と私生活バランス		18	22.1	
20		勤務時間・超勤の多さ		20	21.0	
21		家族が法人勤務に不満		34	2.5	
22		通勤の便がよくない		14	30.3	
L	L 本人	23	自由に使える時間増やすため	19	21.8	
		24	他の仕事も経験したいから	24	19.1	
		25	体力不安(加齢・通勤等含む)	15	28.2	
		26	他社も経験したい	27	15.6	
		27	自分の病気の治療	10	40.9	
		28	転職・進学/正職員・フルタイムへ	12	33.3	
		29	他社から声をかけられた	8	42.1	
	L 家族	30	結婚	4	52.3	
		31	引越し	3	56.1	
		32	子供の事情(養育・教育など)	6	45.7	
他	他	33	親に関する事情(介護など)	5	47.4	
		34	出産・妊活	2	61.3	
		35	配偶者の事情(介護、転勤など)	9	41.7	
		36	孫の世話	30	10.0	
他	37	その他	7	42.4		



Ⅱ 全体(493人)の退職理由

● 2. 全体493人の退職理由と日常感じていた不満について、説明とコメント ●

4) 退職理由(最大理由1つと複数選択)、および日常の不満一覧表 5) 退職理由(最大理由1つと複数選択)、および日常の不満グラフ について

1) 退職理由の項目と要因分類について

- 5) グラフ下に退職理由であり、かつ在職中の不満の項目が並んでいる。最も左には退職区分の2項目、最も右はその他。
- 左右を除く中央は、退職理由であり在職中の不満の対象でもある項目。下段は以下の3つの要因に分類。
 - Work(法人・職場・仕事要因)、Life Balance(WLB要因)、Life(個人要因)
- 上段は以下の5つの要因に分類した。
 - W法人(要因)、W職場仕事(要因)、WLB(要因)、L本人(要因)、L家族(要因)
 この分類は、調査票作成から担当した分析者による分類である。

2) 項目の並び順について

項目の並びは、要因分類内は、回答者全体(493人)の退職理由(複数選択率)の高い順に並べてある。したがって、複数理由%の折れ線は、要因分類内は右下がりとなっている。

3) 一覧表とグラフには3種類のデータ(以下)と、その関係性について

- ① 退職理由(最大理由) → 棒グラフ
- ② 退職理由(複数選択) → 折れ線グラフ
- ③ 在職中の不満 → 折れ線グラフ

棒グラフ(退職の最大理由)をみると、こちらも概ね要因分類内は、最も左が最高で右下がりになっている。同様に「不満度100値」(在職中の不満の高さ)の折れ線も、概ね複数理由%の折れ線と似たような波を打っているのも見て取れる。これは全体(493人)のグラフだけでなく、属性別のグラフにもほぼ共通に見られる傾向である。

このことから、在職中の不満と退職理由(複数選択)、退職理由(最大理由)の間には影響関係があることが解る。統計的には正の相関関係がある。

このことは、感覚的に概ね了解されるように思われるが、これを示すアンケート結果や、統計データはほとんどみることがない。本調査では、在職中の不満が退職理由(複数選択)となり、退職理由(最大理由)となる、その関係性について統計手法を使って明らかにしようとした。特に主要属性については、どの属性にどんな特徴があるのか解明しようとした。

4) 退職決定率について

要因によって、複数選択%と最大理由%の差が小さい要因(L家族要因)と、差が大きい要因(WLB要因)があることが解る。

本調査の分析では、この複数選択%と最大理由%の差に着目し、複数選択率(%)に対する最大理由率(%) = $\text{最大理由率}(\%) \div \text{複数選択率}(\%)$ を「退職決定率」と命名し、詳しく分析した。前ページにデータとグラフを掲載している。

退職決定率とは…退職決定率が高い要因が生じると、その人は退職に至る可能性が高い。逆に、退職決定率が低い要因は、そのことが生じても、退職を考えながらも我慢しながら在職し、退職に至る可能性が低い要因である。退職決定率とは、そのようなことが解る値である。

前ページのグラフでみると、退職決定率は、要因分類で違いがあることが見て取れる。W要因よりL要因の方が高い。WLB要因は、退職決定率が最も低いようである。WLB要因の項目は、在職中是不満に感じることは多い。それが、退職理由(複数理由)となることもある。WLB要因が理由で退職してしまう職員もいるが、本調査のデータでは、その確率は低い。WLB要因は不満があっても、我慢しながら勤続している職員が多いのが実態のようである。我慢しながら勤続している職員は、退職の決定打(最大理由)が生じるのを待っている「待機組」とみられることもできる。

退職理由(複数選択)、退職理由(最大理由)、退職決定率が高かった項目は何か? は、各ページに掲載しているので、そちらを参照願いたい。



Ⅲ.

主な属性の退職理由の特徴 (2つの属性を比較分析)

1. 女性402人と男性80人の退職理由と日常感じていた不満(性別比較)

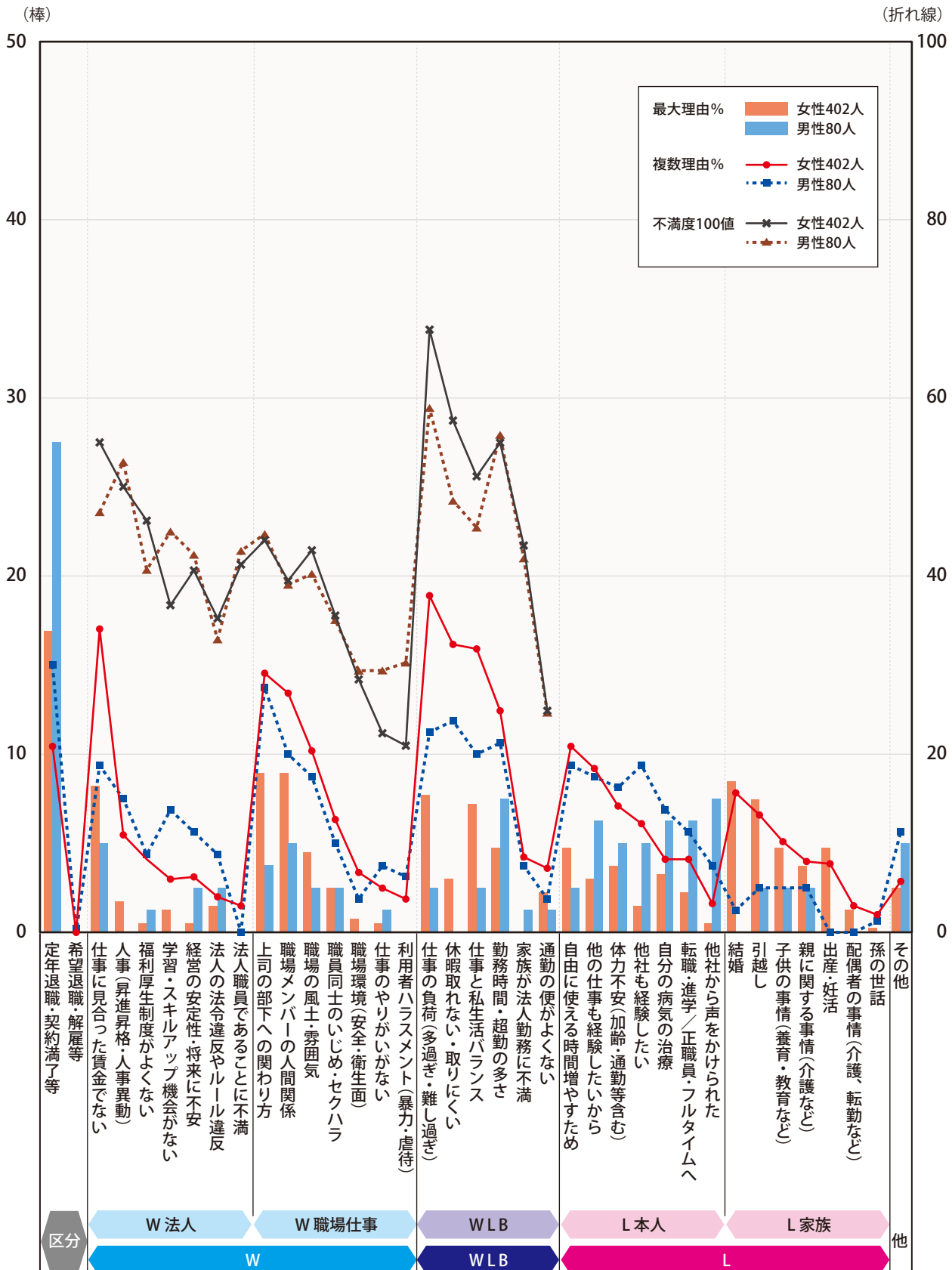
1) 退職理由(最大理由1つと複数選択)、および日常の不満一覧表

要因分類	no.	項目	女性 402人						男性 80人						
			最大の理由		複数選択		日常不満		最大の理由		複数選択		日常不満		
			rank	%	rank	%	rank	100値	rank	%	rank	%	rank	100値	
退職区分	1	定年退職・契約満了等	1	16.9	8	20.9	—	—	1	27.5	1	30.0	—	—	
	2	希望退職・解雇等	34	0.0	37	0.0	—	—	27	0.0	34	0.0	—	—	
W 法人	3	仕事に見合った賃金でない	5	8.2	2	34.1	3	55.0	7	5.0	8	18.8	5	47.2	
	4	人事(昇進昇格・人事異動)	23	1.7	17	10.9	6	50.0	27	0.0	14	15.0	3	52.8	
	5	福利厚生制度がよくない	29	0.5	20	8.2	7	46.2	23	1.3	21	8.8	12	40.7	
	6	学習・スキルアップ機会がない	26	1.2	28	6.0	14	36.7	27	0.0	15	13.8	7	45.0	
	7	経営の安定性・将来に不安	29	0.5	27	6.2	12	40.6	13	2.5	17	11.3	10	42.4	
	8	法人の法令違反やルール違反	24	1.5	31	4.0	16	35.2	13	2.5	21	8.8	16	32.9	
	9	法人職員であることに不満	34	0.0	34	3.0	11	41.3	27	0.0	34	0.0	9	42.8	
	W 職場仕事	10	上司の部下への関わり方	2	9.0	5	29.1	8	44.0	12	3.8	2	27.5	8	44.7
		11	職場メンバーの人間関係	2	9.0	6	26.9	13	39.5	7	5.0	6	20.0	14	39.0
		12	職場の風土・雰囲気	13	4.5	10	20.4	10	42.9	13	2.5	11	17.5	13	40.3
		13	職員同士のいじめ・セクハラ	19	2.5	15	12.7	15	35.6	13	2.5	20	10.0	15	35.1
		14	職場環境(安全・衛生面)	28	0.7	26	6.7	17	28.4	27	0.0	30	3.8	19	29.4
		15	仕事のやりがいがない	29	0.5	30	5.0	19	22.4	23	1.3	23	7.5	18	29.4
		16	利用者ハラスメント(暴力・虐待)	34	0.0	32	3.7	20	21.0	27	0.0	26	6.3	17	30.3
		W L B	17	仕事の負荷(多過ぎ・難し過ぎ)	6	7.7	1	37.8	1	67.7	13	2.5	4	22.5	1
	18		休暇取れない・取りにくい	17	3.0	3	32.3	2	57.5	27	0.0	3	23.8	4	48.5
19	仕事と私生活バランス		8	7.2	4	31.8	5	51.2	13	2.5	6	20.0	6	45.4	
20	勤務時間・超勤の多さ		9	4.7	7	24.9	4	55.0	2	7.5	5	21.3	2	55.8	
21	家族が法人勤務に不満		34	0.0	19	8.5	9	43.4	23	1.3	23	7.5	11	42.0	
22	通勤の便がよくない		21	2.2	25	7.2	18	24.9	23	1.3	30	3.8	20	24.7	
L	L 本人	23	自由に使える時間増やすため	9	4.7	8	20.9	—	—	13	2.5	8	18.8	—	—
		24	他の仕事も経験したいから	17	3.0	11	18.4	—	—	4	6.3	11	17.5	—	—
		25	体力不安(加齢・通勤等含む)	14	3.7	13	14.2	—	—	7,02	5.0	13	16.3	—	—
		26	他社も経験したい	24	1.5	16	12.2	—	—	7	5.0	8	18.8	—	—
		27	自分の病気の治療	16	3.2	20	8.2	—	—	4	6.3	15	13.8	—	—
		28	転職・進学/正職員・フルタイムへ	21	2.2	20	8.2	—	—	4	6.3	17	11.3	—	—
		29	他社から声をかけられた	29	0.5	33	3.2	—	—	2	7.5	23	7.5	—	—
	L 家族	30	結婚	4	8.5	12	15.7	—	—	27	0.0	32	2.5	—	—
		31	引越し	7	7.5	14	13.2	—	—	13	2.5	27	5.0	—	—
32		子供の事情(養育・教育など)	9	4.7	18	10.2	—	—	13	2.5	27	5.0	—	—	
33		親に関する事情(介護など)	14	3.7	23	8.0	—	—	13	2.5	27	5.0	—	—	
34		出産・妊活	9	4.7	24	7.7	—	—	27	0.0	34	0.0	—	—	
35		配偶者の事情(介護、転勤など)	26	1.2	34	3.0	—	—	27	0.0	34	0.0	—	—	
他	36	孫の世話	33	0.2	36	2.0	—	—	27	0.0	33	1.3	—	—	
他	37	その他	19	2.5	29	5.7	—	—	7	5.0	17	11.3	—	—	

※日常不満は項目数が少ないため、トップ20には着色せず

性別比較

2) 退職理由(最大理由1つと複数選択)、および日常の不満グラフ



※7つの要因(分類)内の項目の並び順は全体493人の選択率(%)降順です。
 ※左目盛は%, 右目盛は100値です。

III. 主な属性の退職理由の特徴(2つの属性を比較分析)

性別比較

3) 退職決定率(%) = (最大理由率 / 複数選択率)

要因分類	no.	項目	退職決定率				
			女性 402人		男性 80人		
			rank	決定率(%)	rank	決定率(%)	
退職区分	1	定年退職・契約満了等	1	81.0	2	91.7	
	2	希望退職・解雇等	—	—	—	—	
W 法人	3	仕事に見合った賃金でない	16	24.1	14	26.7	
	4	人事(昇進昇格・人事異動)	25	15.9	27	0.0	
	5	福利厚生制度がよくない	33	6.1	21	14.3	
	6	学習・スキルアップ機会がない	20	20.8	27	0.0	
	7	経営の安定性・将来に不安	32	8.0	18	22.2	
	8	法人の法令違反やルール違反	10	37.5	13	28.6	
	9	法人職員であることに不満	34	0.0	—	—	
	W 職場仕事	10	上司の部下への関わり方	13	30.8	23	13.6
		11	職場メンバーの人間関係	11	33.3	16	25.0
		12	職場の風土・雰囲気	19	22.0	21	14.3
		13	職員同士のいじめ・セクハラ	22	19.6	16	25.0
		14	職場環境(安全・衛生面)	29	11.1	27	0.0
		15	仕事のやりがいがない	30	10.0	19	16.7
		16	利用者ハラスメント(暴力・虐待)	34	0.0	27	0.0
	W L B	17	仕事の負荷(多過ぎ・難し過ぎ)	21	20.4	26	11.1
		18	休暇取れない・取りにくい	31	9.2	27	0.0
19		仕事と私生活バランス	17	22.7	25	12.5	
20		勤務時間・超勤の多さ	23	19.0	10	35.3	
21		家族が法人勤務に不満	34	0.0	19	16.7	
22		通勤の便がよくない	12	31.0	11	33.3	
L 本人	23	自由に使える時間増やすため	18	22.6	24	13.3	
	24	他の仕事も経験したいから	24	16.2	9	35.7	
	25	体力不安(加齢・通勤等含む)	15	26.3	12	30.8	
	26	他社も経験したい	28	12.2	14	26.7	
	27	自分の病気の治療	9	39.4	7	45.5	
	28	転職・進学／正職員・フルタイムへ	14	27.3	3	55.6	
	29	他社から声をかけられた	26	15.4	1	100.0	
L 家族	30	結婚	4	54.0	27	0.0	
	31	引越し	3	56.6	4	50.0	
	32	子供の事情(養育・教育など)	6	46.3	4	50.0	
	33	親に関する事情(介護など)	5	46.9	4	50.0	
	34	出産・妊活	2	61.3	—	—	
	35	配偶者の事情(介護、転勤など)	8	41.7	—	—	
	36	孫の世話	27	12.5	27	0.0	
他	37	その他	7	43.5	8	44.4	

● 2. ~29歳153人と30歳代101人の退職理由と日常感じていた不満(年齢層比較) ●

1) 退職理由(最大理由1つと複数選択)、および日常の不満一覧表

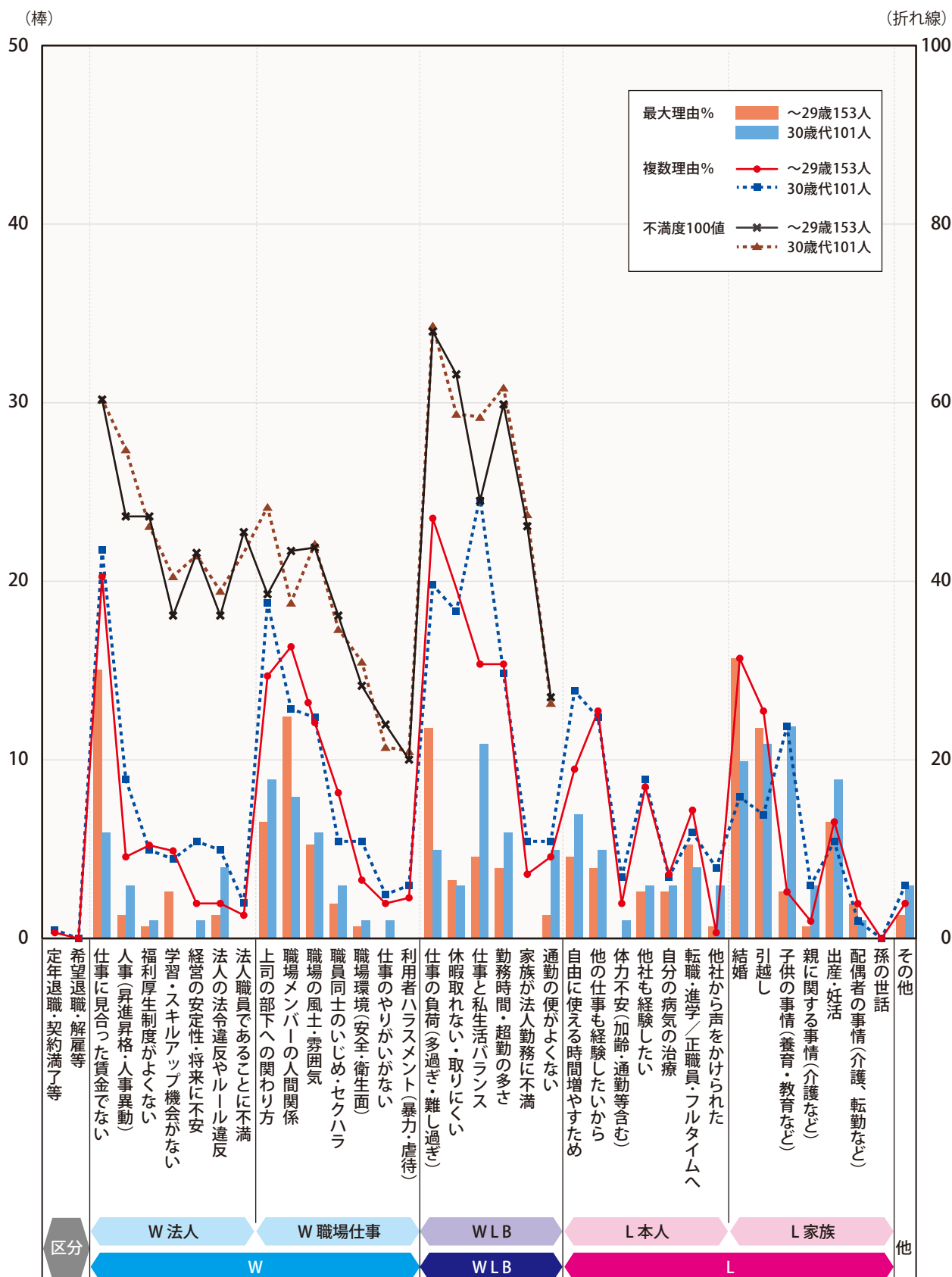
要因分類	no.	項目	~29歳 153人						30歳代 101人								
			最大の理由		複数選択		日常不満		最大の理由		複数選択		日常不満				
			rank	%	rank	%	rank	100値	rank	%	rank	%	rank	100値			
退職区分	1	定年退職・契約満了等	29	0.0	34	0.7	—	—	31	0.0	35	1.0	—	—			
	2	希望退職・解雇等	29	0.0	36	0.0	—	—	31	0.0	36	0.0	—	—			
W	W 法人	3	仕事に見合った賃金でない	2	15.0	2	40.5	3	60.4	9	5.9	2	43.6	3	60.4		
		4	人事(昇進昇格・人事異動)	21	1.3	19	9.2	7	47.3	17	3.0	12	17.8	6	54.8		
		5	福利厚生制度がよくない	25	0.7	17	10.5	6	47.3	25	1.0	23	9.9	9	46.2		
		6	学習・スキルアップ機会がない	15	2.6	18	9.8	15	36.2	31	0.0	25	8.9	13	40.6		
		7	経営の安定性・将来に不安	29	0.0	26	3.9	12	43.2	25	1.0	17	10.9	12	42.9		
		8	法人の法令違反やルール違反	21	1.3	26	3.9	16	36.2	15	4.0	23	9.9	14	38.9		
		9	法人職員であることに不満	29	0.0	32	2.6	9	45.5	31	0.0	33	4.0	11	43.2		
		10	上司の部下への関わり方	6	6.5	8	29.4	13	38.6	5	8.9	4	37.6	7	48.3		
	W 職場 仕事	11	職場メンバーの人間関係	3	12.4	4	32.7	11	43.4	7	7.9	8	25.7	15	37.6		
		12	職場の風土・雰囲気	8	5.2	11	24.2	10	43.8	9	5.9	9	24.8	10	44.2		
		13	職員同士のいじめ・セクハラ	19	2.0	14	16.3	14	36.2	17	3.0	17	10.9	16	34.6		
		14	職場環境(安全・衛生面)	25	0.7	23	6.5	17	28.3	25	1.0	17	10.9	17	31.0		
		15	仕事のやりがいがない	29	0.0	26	3.9	19	24.0	25	1.0	32	5.0	19	21.4		
		16	利用者ハラスメント(暴力・虐待)	29	0.0	25	4.6	20	20.0	31	0.0	29	5.9	20	21.0		
		W L B	W L B	17	仕事の負荷(多過ぎ・難し過ぎ)	4	11.8	1	47.1	1	68.0	12	5.0	3	39.6	1	68.7
				18	休暇取れない・取りにくい	14	3.3	3	39.2	2	63.2	17	3.0	5	36.6	4	58.7
19	仕事と私生活バランス			10	4.6	6	30.7	5	49.0	2	10.9	1	49.5	5	58.4		
20	勤務時間・超勤の多さ			12	3.9	6	30.7	4	59.8	9	5.9	6	29.7	2	61.7		
21	家族が法人勤務に不満			29	0.0	21	7.2	8	46.2	31	0.0	17	10.9	8	47.5		
22	通勤の便がよくない			21	1.3	19	9.2	18	27.0	12	5.0	17	10.9	18	26.4		
L	L 本人	23	自由に使える時間増やすため	10	4.6	12	19.0	—	—	8	6.9	7	27.7	—	—		
		24	他の仕事も経験したいから	12	3.9	9	25.5	—	—	12	5.0	9	24.8	—	—		
		25	体力不安(加齢・通勤等含む)	29	0.0	26	3.9	—	—	25	1.0	27	6.9	—	—		
		26	他社も経験したい	15	2.6	13	17.0	—	—	17	3.0	12	17.8	—	—		
		27	自分の病気の治療	15	2.6	21	7.2	—	—	17	3.0	27	6.9	—	—		
		28	転職・進学/正職員・フルタイムへ	8	5.2	15	14.4	—	—	15	4.0	16	11.9	—	—		
		29	他社から声をかけられた	25	0.7	34	0.7	—	—	17	3.0	26	7.9	—	—		
	L 家族	30	結婚	1	15.7	5	31.4	—	—	4	9.9	14	15.8	—	—		
		31	引越し	4	11.8	9	25.5	—	—	2	10.9	15	13.9	—	—		
		32	子供の事情(養育・教育など)	15	2.6	24	5.2	—	—	1	11.9	11	23.8	—	—		
他	L 家族	33	親に関する事情(介護など)	25	0.7	33	2.0	—	—	17	3.0	29	5.9	—	—		
		34	出産・妊活	6	6.5	16	13.1	—	—	5	8.9	17	10.9	—	—		
		35	配偶者の事情(介護、転勤など)	19	2.0	26	3.9	—	—	25	1.0	34	2.0	—	—		
		36	孫の世話	29	0.0	36	0.0	—	—	31	0.0	36	0.0	—	—		
他	37	その他	21	1.3	26	3.9	—	—	17	3.0	29	5.9	—	—			

※日常不満は項目数が少ないため、トップ20には着色せず

Ⅲ 主な属性の退職理由の特徴(2つの属性を比較分析)

年齢層比較(～29歳と30歳代)

2) 退職理由(最大理由1つと複数選択)、および日常の不満グラフ



※7つの要因(分類)内の項目の並び順は全体493人の選択率(%)降順です。
 ※左目盛は%、右目盛は100値です。

年齢層比較（～29歳と30歳代）

3) 退職決定率(%) = (最大理由率 / 複数選択率)

要因分類	no.	項目	退職決定率					
			～29歳 153人		30歳代 101人			
			rank	決定率(%)	rank	決定率(%)		
退職区分	1	定年退職・契約満了等	29	0.0	31	0.0		
	2	希望退職・解雇等	—	—	—	—		
W	W 法人	3 仕事に見合った賃金でない	8	37.1	25	13.6		
		4 人事(昇進昇格・人事異動)	22	14.3	22	16.7		
		5 福利厚生制度がよくない	28	6.3	27	10.0		
		6 学習・スキルアップ機会がない	14	26.7	31	0.0		
		7 経営の安定性・将来に不安	29	0.0	28	9.1		
		8 法人の法令違反やルール違反	11	33.3	10	40.0		
		9 法人職員であることに不満	29	0.0	31	0.0		
		10 上司の部下への関わり方	17	22.2	17	23.7		
	W 職場 仕事	11 職場メンバーの人間関係	7	38.0	13	30.8		
		12 職場の風土・雰囲気	18	21.6	16	24.0		
		13 職員同士のいじめ・セクハラ	25	12.0	14	27.3		
		14 職場環境(安全・衛生面)	26	10.0	28	9.1		
		15 仕事のやりがいがない	29	0.0	19	20.0		
		16 利用者ハラスメント(暴力・虐待)	29	0.0	31	0.0		
		W L B	W L B	17 仕事の負荷(多過ぎ・難し過ぎ)	15	25.0	26	12.5
				18 休暇取れない・取りにくい	27	8.3	30	8.1
19 仕事と私生活バランス	21			14.9	18	22.0		
20 勤務時間・超勤の多さ	24			12.8	19	20.0		
21 家族が法人勤務に不満	29			0.0	31	0.0		
22 通勤の便がよくない	22			14.3	8	45.5		
L	L 本人	23 自由に使える時間増やすため	16	24.1	15	25.0		
		24 他の仕事も経験したいから	19	15.4	19	20.0		
		25 体力不安(加齢・通勤等含む)	29	0.0	24	14.3		
		26 他社も経験したい	20	15.4	22	16.7		
		27 自分の病気の治療	9	36.4	9	42.9		
		28 転職・進学／正職員・フルタイムへ	9	36.4	12	33.3		
		29 他社から声をかけられた	1	100.0	11	37.5		
	L 家族	30 結婚	2	50.0	3	62.5		
		31 引越し	6	46.2	2	78.6		
		32 子供の事情(養育・教育など)	5	50.0	4	50.0		
33 親に関する事情(介護など)		11	33.3	4	50.0			
34 出産・妊活		2	50.0	1	81.8			
35 配偶者の事情(介護、転勤など)		2	50.0	4	50.0			
36 孫の世話		—	—	—	—			
他	37	その他	11	33.3	4	50.0		

Ⅲ 主な属性の退職理由の特徴(2つの属性を比較分析)

● 3. 40歳代59人と50歳代54人の退職理由と日常感じていた不満(年齢層比較) ●

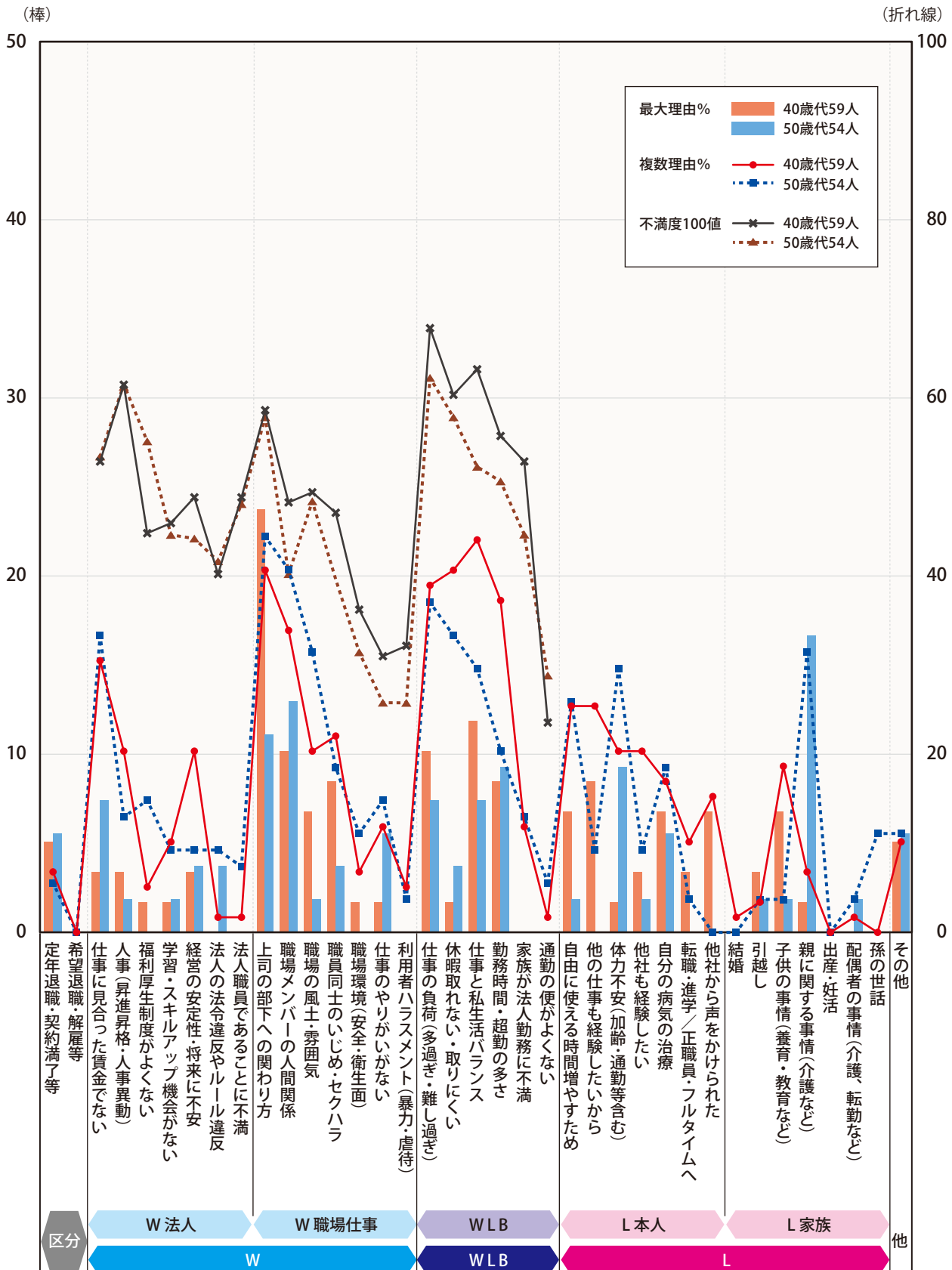
1) 退職理由(最大理由1つと複数選択)、および日常の不満一覧表

要因分類	no.	項目	40歳代 59人						50歳代 54人						
			最大の理由		複数選択		日常不満		最大の理由		複数選択		日常不満		
			rank	%	rank	%	rank	100値	rank	%	rank	%	rank	100値	
退職区分	1	定年退職・契約満了等	13	5.1	24	6.8	—	—	9	5.6	27	5.6	—	—	
	2	希望退職・解雇等	28	0.0	35	0.0	—	—	25	0.0	34	0.0	—	—	
W 法人	3	仕事に見合った賃金でない	15	3.4	7	30.5	7	52.9	6	7.4	4	33.3	6	53.5	
	4	人事(昇進昇格・人事異動)	15	3.4	11	20.3	3	61.5	17	1.9	16	13.0	2	61.5	
	5	福利厚生制度がよくない	21	1.7	27	5.1	15	44.8	25	0.0	14	14.8	5	55.1	
	6	学習・スキルアップ機会がない	21	1.7	21	10.2	14	46.0	17	1.9	21	9.3	12	44.6	
	7	経営の安定性・将来に不安	15	3.4	11	20.3	11	48.8	13	3.7	21	9.3	13	44.2	
	8	法人の法令違反やルール違反	28	0.0	30	1.7	16	40.2	13	3.7	21	9.3	14	41.7	
	9	法人職員であることに不満	28	0.0	30	1.7	10	48.8	25	0.0	26	7.4	10	48.1	
	W 職場仕事	10	上司の部下への関わり方	1	23.7	2	40.7	5	58.6	3	11.1	1	44.4	4	57.9
		11	職場メンバーの人間関係	3	10.2	6	33.9	12	48.3	2	13.0	2	40.7	15	40.2
		12	職場の風土・雰囲気	8	6.8	11	20.3	9	49.4	17	1.9	6	31.5	9	48.4
		13	職員同士のいじめ・セクハラ	5	8.5	10	22.0	13	47.1	13	3.7	12	18.5	16	39.6
		14	職場環境(安全・衛生面)	21	1.7	24	6.8	17	36.2	25	0.0	18	11.1	17	31.4
		15	仕事のやりがいがない	21	1.7	19	11.9	19	31.0	9	5.6	14	14.8	19	25.8
		16	利用者ハラスメント(暴力・虐待)	28	0.0	27	5.1	18	32.2	25	0.0	29	3.7	20	25.8
		W L B	17	仕事の負荷(多過ぎ・難し過ぎ)	3	10.2	4	39.0	1	67.8	6	7.4	3	37.0	1
	18		休暇取れない・取りにくい	21	1.7	2	40.7	4	60.3	13	3.7	4	33.3	3	57.9
19	仕事と私生活バランス		2	11.9	1	44.1	2	63.2	6	7.4	8	29.6	7	52.3	
20	勤務時間・超勤の多さ		5	8.5	5	37.3	6	55.7	4	9.3	11	20.4	8	50.6	
21	家族が法人勤務に不満		28	0.0	19	11.9	8	52.9	25	0.0	16	13.0	11	44.7	
22	通勤の便がよくない		28	0.0	30	1.7	20	23.6	25	0.0	27	5.6	18	28.8	
L 本人	23	自由に使える時間増やすため	8	6.8	8	25.4	—	—	17	1.9	10	25.9	—	—	
	24	他の仕事も経験したいから	5	8.5	8	25.4	—	—	25	0.0	21	9.3	—	—	
	25	体力不安(加齢・通勤等含む)	21	1.7	11	20.3	—	—	4	9.3	8	29.6	—	—	
	26	他社も経験したい	15	3.4	11	20.3	—	—	17	1.9	21	9.3	—	—	
	27	自分の病気の治療	8	6.8	17	16.9	—	—	9	5.6	12	18.5	—	—	
	28	転職・進学/正職員・フルタイムへ	15	3.4	21	10.2	—	—	25	0.0	29	3.7	—	—	
	29	他社から声をかけられた	8	6.8	18	15.3	—	—	25	0.0	34	0.0	—	—	
	L 家族	30	結婚	28	0.0	30	1.7	—	—	25	0.0	34	0.0	—	—
		31	引越し	15	3.4	29	3.4	—	—	17	1.9	29	3.7	—	—
		32	子供の事情(養育・教育など)	8	6.8	16	18.6	—	—	17	1.9	29	3.7	—	—
33		親に関する事情(介護など)	21	1.7	24	6.8	—	—	1	16.7	6	31.5	—	—	
34		出産・妊活	28	0.0	35	0.0	—	—	25	0.0	34	0.0	—	—	
35		配偶者の事情(介護、転勤など)	28	0.0	30	1.7	—	—	17	1.9	29	3.7	—	—	
36		孫の世話	28	0.0	35	0.0	—	—	25	0.0	18	11.1	—	—	
他	37	その他	13	5.1	21	10.2	—	—	9	5.6	18	11.1	—	—	

※日常不満は項目数が少ないため、トップ20には着色せず

年齢層比較(40歳代と50歳代)

2) 退職理由(最大理由1つと複数選択)、および日常の不満グラフ



※7つの要因(分類)内の項目の並び順は全体493人の選択率(%)降順です。
 ※左目盛は%, 右目盛は100値です。

III 主な属性の退職理由の特徴(2つの属性を比較分析)

年齢層比較(40歳代と50歳代)

3) 退職決定率(%)=(最大理由率/複数選択率)

要因分類	no.	項目	退職決定率				
			40歳代 59人		50歳代 54人		
			rank	決定率(%)	rank	決定率(%)	
退職区分	1	定年退職・契約満了等	2	75.0	1	100.0	
	2	希望退職・解雇等	—	—	—	—	
W 法人	3	仕事に見合った賃金でない	25	11.1	16	22.2	
	4	人事(昇進昇格・人事異動)	20	16.7	21	14.3	
	5	福利厚生制度がよくない	9	33.3	25	0.0	
	6	学習・スキルアップ機会がない	20	16.7	17	20.0	
	7	経営の安定性・将来に不安	20	16.7	8	40.0	
	8	法人の法令違反やルール違反	28	0.0	8	40.0	
	9	法人職員であることに不満	28	0.0	25	0.0	
	W 職場仕事	10	上司の部下への関わり方	3	58.3	14	25.0
		11	職場メンバーの人間関係	13	30.0	11	31.8
		12	職場の風土・雰囲気	9	33.3	24	5.9
		13	職員同士のいじめ・セクハラ	7	38.5	17	20.0
		14	職場環境(安全・衛生面)	17	25.0	25	0.0
		15	仕事のやりがいがない	24	14.3	10	37.5
		16	利用者ハラスメント(暴力・虐待)	28	0.0	25	0.0
	W L B	17	仕事の負荷(多過ぎ・難し過ぎ)	16	26.1	17	20.0
		18	休暇取れない・取りにくい	27	4.2	22	11.1
19		仕事と私生活バランス	14	26.9	14	25.0	
20		勤務時間・超勤の多さ	19	22.7	7	45.5	
21		家族が法人勤務に不満	28	0.0	25	0.0	
22		通勤の便がよくない	28	0.0	25	0.0	
L 本人	23	自由に使える時間増やすため	15	26.7	23	7.1	
	24	他の仕事も経験したいから	9	33.3	25	0.0	
	25	体力不安(加齢・通勤等含む)	26	8.3	12	31.3	
	26	他社も経験したい	20	16.7	17	20.0	
	27	自分の病気の治療	6	40.0	13	30.0	
	28	転職・進学/正職員・フルタイムへ	9	33.3	25	0.0	
	29	他社から声をかけられた	5	44.4	—	—	
	L 家族	30	結婚	28	0.0	—	—
		31	引越し	1	100.0	3	50.0
		32	子供の事情(養育・教育など)	8	36.4	3	50.0
33		親に関する事情(介護など)	17	25.0	2	52.9	
34		出産・妊活	—	—	—	—	
35		配偶者の事情(介護、転勤など)	28	0.0	3	50.0	
36		孫の世話	—	—	25	0.0	
他	37	その他	4	50.0	3	50.0	

4. 60歳代115人と50歳代54人の退職理由と日常感じていた不満(年齢層比較)

1) 退職理由(最大理由1つと複数選択)、および日常の不満一覧表

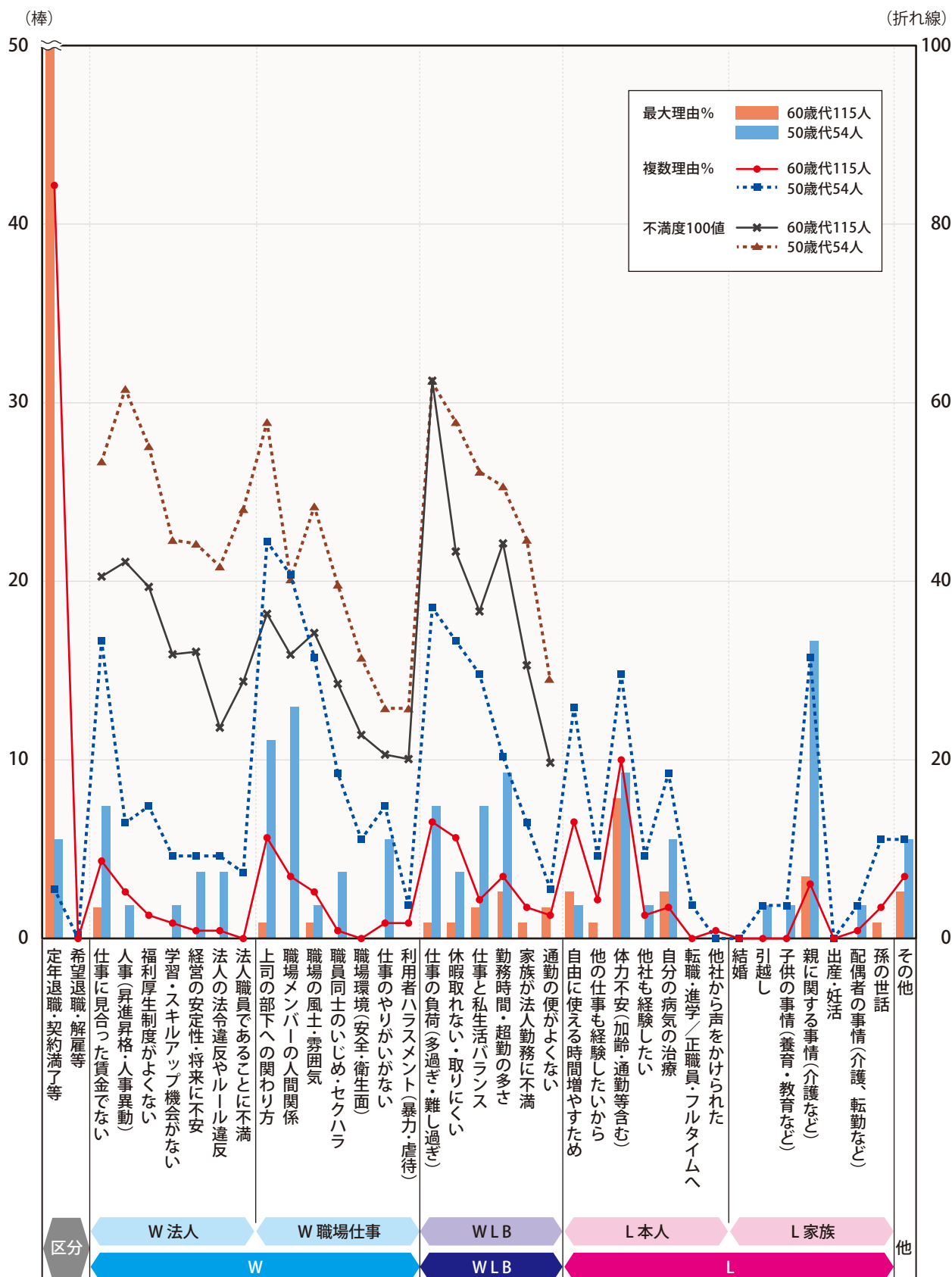
要因分類	no.	項目	60歳代 115人						50歳代 54人								
			最大の理由		複数選択		日常不満		最大の理由		複数選択		日常不満				
			rank	%	rank	%	rank	100値	rank	%	rank	%	rank	100値			
退職区分	1	定年退職・契約満了等	1	73.0	1	84.3	—	—	9	5.6	27	5.6	—	—			
	2	希望退職・解雇等	18	0.0	30	0.0	—	—	25	0.0	34	0.0	—	—			
W	W 法人	3	仕事に見合った賃金でない	8	1.7	7	8.7	5	40.5	6	7.4	4	33.3	6	53.5		
		4	人事(昇進昇格・人事異動)	18	0.0	12	5.2	4	42.2	17	1.9	16	13.0	2	61.5		
		5	福利厚生制度がよくない	18	0.0	19	2.6	6	39.4	25	0.0	14	14.8	5	55.1		
		6	学習・スキルアップ機会がない	18	0.0	22	1.7	11	31.8	17	1.9	21	9.3	12	44.6		
		7	経営の安定性・将来に不安	18	0.0	25	0.9	10	32.1	13	3.7	21	9.3	13	44.2		
		8	法人の法令違反やルール違反	18	0.0	25	0.9	16	23.6	13	3.7	21	9.3	14	41.7		
		9	法人職員であることに不満	18	0.0	30	0.0	14	28.8	25	0.0	26	7.4	10	48.1		
		10	上司の部下への関わり方	11	0.9	5	11.3	8	36.4	3	11.1	1	44.4	4	57.9		
	W 職場 仕事	11	職場メンバーの人間関係	18	0.0	8	7.0	12	31.8	2	13.0	2	40.7	15	40.2		
		12	職場の風土・雰囲気	11	0.9	12	5.2	9	34.2	17	1.9	6	31.5	9	48.4		
		13	職員同士のいじめ・セクハラ	18	0.0	25	0.9	15	28.5	13	3.7	12	18.5	16	39.6		
		14	職場環境(安全・衛生面)	18	0.0	30	0.0	17	22.8	25	0.0	18	11.1	17	31.4		
		15	仕事のやりがいがない	18	0.0	22	1.7	18	20.6	9	5.6	14	14.8	19	25.8		
		16	利用者ハラスメント(暴力・虐待)	18	0.0	22	1.7	19	20.1	25	0.0	29	3.7	20	25.8		
		W L B	W L B	17	仕事の負荷(多過ぎ・難し過ぎ)	11	0.9	3	13.0	1	62.5	6	7.4	3	37.0	1	62.3
				18	休暇取れない・取りにくい	11	0.9	5	11.3	3	43.3	13	3.7	4	33.3	3	57.9
19	仕事と私生活バランス			8	1.7	14	4.3	7	36.7	6	7.4	8	29.6	7	52.3		
20	勤務時間・超勤の多さ			4	2.6	8	7.0	2	44.2	4	9.3	11	20.4	8	50.6		
21	家族が法人勤務に不満			11	0.9	16	3.5	13	30.6	25	0.0	16	13.0	11	44.7		
22	通勤の便がよくない			8	1.7	19	2.6	20	19.7	25	0.0	27	5.6	18	28.8		
L	L 本人	23	自由に使える時間増やすため	4	2.6	3	13.0	—	—	17	1.9	10	25.9	—	—		
		24	他の仕事も経験したいから	11	0.9	14	4.3	—	—	25	0.0	21	9.3	—	—		
		25	体力不安(加齢・通勤等含む)	2	7.8	2	20.0	—	—	4	9.3	8	29.6	—	—		
		26	他社も経験したい	18	0.0	19	2.6	—	—	17	1.9	21	9.3	—	—		
		27	自分の病気の治療	4	2.6	16	3.5	—	—	9	5.6	12	18.5	—	—		
		28	転職・進学/正職員・フルタイムへ	18	0.0	30	0.0	—	—	25	0.0	29	3.7	—	—		
		29	他社から声をかけられた	18	0.0	25	0.9	—	—	25	0.0	34	0.0	—	—		
	L 家族	30	結婚	18	0.0	30	0.0	—	—	25	0.0	34	0.0	—	—		
		31	引越し	18	0.0	30	0.0	—	—	17	1.9	29	3.7	—	—		
		32	子供の事情(養育・教育など)	18	0.0	30	0.0	—	—	17	1.9	29	3.7	—	—		
		33	親に関する事情(介護など)	3	3.5	11	6.1	—	—	1	16.7	6	31.5	—	—		
		34	出産・妊活	18	0.0	30	0.0	—	—	25	0.0	34	0.0	—	—		
		35	配偶者の事情(介護、転勤など)	18	0.0	25	0.9	—	—	17	1.9	29	3.7	—	—		
		36	孫の世話	11	0.9	16	3.5	—	—	25	0.0	18	11.1	—	—		
他	37	その他	4	2.6	8	7.0	—	—	9	5.6	18	11.1	—	—			

※日常不満は項目数が少ないため、トップ20には着色せず

Ⅲ 主な属性の退職理由の特徴(2つの属性を比較分析)

年齢層比較(60歳代と50歳代)

2) 退職理由(最大理由1つと複数選択)、および日常の不満グラフ



※7つの要因(分類)内の項目の並び順は全体493人の選択率(%)降順です。
 ※左目盛は%、右目盛は100値です。

年齢層比較(60歳代と50歳代)

3) 退職決定率(%)=(最大理由率/複数選択率)

要因分類	no.	項目	退職決定率					
			60歳代 115人		50歳代 54人			
			rank	決定率(%)	rank	決定率(%)		
退職区分	1	定年退職・契約満了等	1	86.6	1	100.0		
	2	希望退職・解雇等	—	—	—	—		
W	W 法人	3	仕事に見合った賃金でない	11	20.0	16	22.2	
		4	人事(昇進昇格・人事異動)	18	0.0	21	14.3	
		5	福利厚生制度がよくない	18	0.0	25	0.0	
		6	学習・スキルアップ機会がない	18	0.0	17	20.0	
		7	経営の安定性・将来に不安	18	0.0	8	40.0	
		8	法人の法令違反やルール違反	18	0.0	8	40.0	
		9	法人職員であることに不満	—	—	25	0.0	
		W 職場 仕事	10	上司の部下への関わり方	15	7.7	14	25.0
			11	職場メンバーの人間関係	18	0.0	11	31.8
	12		職場の風土・雰囲気	14	16.7	24	5.9	
	13		職員同士のいじめ・セクハラ	18	0.0	17	20.0	
	14		職場環境(安全・衛生面)	—	—	25	0.0	
	15		仕事のやりがいがない	18	0.0	10	37.5	
	16		利用者ハラスメント(暴力・虐待)	18	0.0	25	0.0	
	W L B	W L B	17	仕事の負荷(多過ぎ・難し過ぎ)	17	6.7	17	20.0
			18	休暇取れない・取りにくい	15	7.7	22	11.1
19			仕事と私生活バランス	5	40.0	14	25.0	
20			勤務時間・超勤の多さ	7	37.5	7	45.5	
21			家族が法人勤務に不満	9	25.0	25	0.0	
22			通勤の便がよくない	3	66.7	25	0.0	
L	L 本人	23	自由に使える時間増やすため	11	20.0	23	7.1	
		24	他の仕事も経験したいから	11	20.0	25	0.0	
		25	体力不安(加齢・通勤等含む)	6	39.1	12	31.3	
		26	他社も経験したい	18	0.0	17	20.0	
		27	自分の病気の治療	2	75.0	13	30.0	
		28	転職・進学/正職員・フルタイムへ	—	—	25	0.0	
		29	他社から声をかけられた	18	0.0	—	—	
	L 家族	30	結婚	—	—	—	—	
		31	引越し	—	—	3	50.0	
		32	子供の事情(養育・教育など)	—	—	3	50.0	
		33	親に関する事情(介護など)	4	57.1	2	52.9	
		34	出産・妊活	—	—	—	—	
		35	配偶者の事情(介護、転勤など)	18	0.0	3	50.0	
		36	孫の世話	9	25.0	25	0.0	
他	37	その他	7	37.5	3	50.0		

Ⅲ 主な属性の退職理由の特徴(2つの属性を比較分析)

5. 有期契約職員(フルタイム)49人と正規職員404人の退職理由と日常感じていた不満(雇用形態比較)

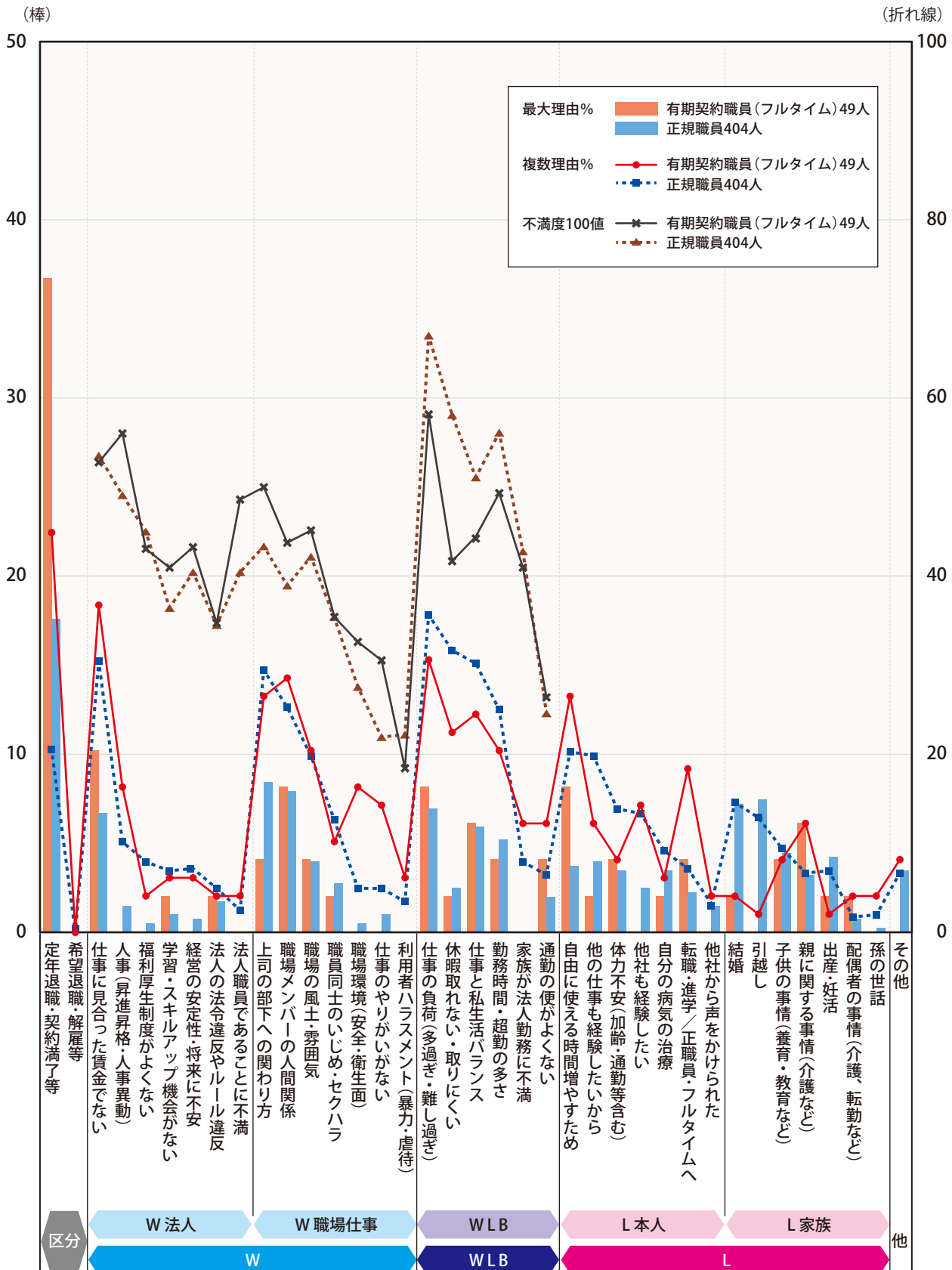
1) 退職理由(最大理由1つと複数選択)、および日常の不満一覧表

要因分類	no.	項目	有期契約職員(フルタイム) 49人						正規職員 404人							
			最大の理由		複数選択		日常不満		最大の理由		複数選択		日常不満			
			rank	%	rank	%	rank	100値	rank	%	rank	%	rank	100値		
退職区分	1	定年退職・契約満了等	1	36.7	1	44.9	—	—	1	17.6	8	20.5	—	—		
	2	希望退職・解雇等	24	0.0	37	0.0	—	—	34	0.0	37	0.0	—	—		
W	W 法人	3	仕事に見合った賃金でない	2	10.2	2	36.7	3	52.8	7	6.7	3	30.4	4	53.5	
		4	人事(昇進昇格・人事異動)	24	0.0	12	16.3	2	56.0	25	1.5	17	10.1	6	49.1	
		5	福利厚生制度がよくない	24	0.0	28	4.1	11	43.1	31	0.5	20	7.9	7	45.0	
		6	学習・スキルアップ機会がない	15	2.0	24	6.1	13	41.0	27	1.0	24	6.9	14	36.4	
		7	経営の安定性・将来に不安	24	0.0	24	6.1	10	43.3	29	0.7	22	7.2	12	40.5	
		8	法人の法令違反やルール違反	15	2.0	28	4.1	16	34.7	24	1.7	29	5.0	16	34.5	
		9	法人職員であることに不満	24	0.0	28	4.1	6	48.6	34	0.0	34	2.5	11	40.5	
		W 職場仕事	10	上司の部下への関わり方	8	4.1	5	26.5	4	50.0	2	8.4	5	29.5	8	43.3
			11	職場メンバーの人間関係	3	8.2	4	28.6	9	43.7	3	7.9	6	25.2	13	39.0
	12		職場の風土・雰囲気	8	4.1	9	20.4	7	45.1	12	4.0	10	19.8	10	42.2	
	13		職員同士のいじめ・セクハラ	15	2.0	20	10.2	15	35.4	19	2.7	16	12.6	15	35.3	
	14		職場環境(安全・衛生面)	24	0.0	12	16.3	17	32.6	31	0.5	29	5.0	17	27.5	
	15		仕事のやりがいがない	24	0.0	14	14.3	18	30.5	27	1.0	29	5.0	20	21.9	
	16		利用者ハラスメント(暴力・虐待)	24	0.0	24	6.1	20	18.4	34	0.0	32	3.5	19	22.2	
	W L B	W L B	17	仕事の負荷(多過ぎ・難し過ぎ)	3	8.2	3	30.6	1	58.2	6	6.9	1	35.6	1	67.0
			18	休暇取れない・取りにくい	15	2.0	8	22.4	12	41.7	20	2.5	2	31.7	2	58.1
19			仕事と私生活バランス	6	6.1	7	24.5	8	44.4	8	5.9	4	30.2	5	51.1	
20			勤務時間・超勤の多さ	8	4.1	9	20.4	5	49.3	9	5.2	7	25.0	3	56.1	
21			家族が法人勤務に不満	24	0.0	16	12.2	14	41.0	34	0.0	20	7.9	9	42.8	
22			通勤の便がよくない	8	4.1	16	12.2	19	26.4	23	2.0	28	6.4	18	24.6	
L	L 本人	23	自由に使える時間増やすため	3	8.2	5	26.5	—	—	14	3.7	9	20.3	—	—	
		24	他の仕事も経験したいから	15	2.0	16	12.2	—	—	12	4.0	10	19.8	—	—	
		25	体力不安(加齢・通勤等含む)	8	4.1	21	8.2	—	—	15	3.5	13	13.9	—	—	
		26	他社も経験したい	24	0.0	14	14.3	—	—	20	2.5	14	13.4	—	—	
		27	自分の病気の治療	15	2.0	24	6.1	—	—	15	3.5	19	9.2	—	—	
		28	転職・進学/正職員・フルタイムへ	8	4.1	11	18.4	—	—	22	2.2	22	7.2	—	—	
		29	他社から声をかけられた	24	0.0	28	4.1	—	—	25	1.5	33	3.2	—	—	
	L 家族	30	結婚	15	2.0	28	4.1	—	—	5	7.2	12	14.6	—	—	
		31	引越し	24	0.0	35	2.0	—	—	4	7.4	15	12.9	—	—	
		32	子供の事情(養育・教育など)	8	4.1	21	8.2	—	—	10	4.5	18	9.4	—	—	
33		親に関する事情(介護など)	6	6.1	16	12.2	—	—	18	3.2	26	6.7	—	—		
34		出産・妊活	15	2.0	35	2.0	—	—	11	4.2	24	6.9	—	—		
35		配偶者の事情(介護・転勤など)	15	2.0	28	4.1	—	—	29	0.7	36	1.7	—	—		
36		孫の世話	24	0.0	28	4.1	—	—	33	0.2	35	2.0	—	—		
他	37	その他	24	0.0	21	8.2	—	—	15	3.5	26	6.7	—	—		

※日常不満は項目数が少ないため、トップ20には着色せず

雇用形態比較

2) 退職理由(最大理由1つと複数選択)、および日常の不満グラフ



※7つの要因(分類)内の項目の並び順は全体493人の選択率(%)降順です。
 ※左目盛は%、右目盛は100値です。

III 主な属性の退職理由の特徴(2つの属性を比較分析)

雇用形態比較

3) 退職決定率(%)=(最大理由率/複数選択率)

要因分類	no.	項目	退職決定率				
			有期契約職員(フルタイム) 49人		正規職員 404人		
			rank	決定率(%)	rank	決定率(%)	
退職区分	1	定年退職・契約満了等	2	81.8	1	85.5	
	2	希望退職・解雇等	—	—	—	—	
W 法人 W 職場仕事	3	仕事に見合った賃金でない	14	27.8	17	22.0	
	4	人事(昇進昇格・人事異動)	24	0.0	27	14.6	
	5	福利厚生制度がよくない	24	0.0	33	6.3	
	6	学習・スキルアップ機会がない	9	33.3	28	14.3	
	7	経営の安定性・将来に不安	24	0.0	30	10.3	
	8	法人の法令違反やルール違反	3	50.0	11	35.0	
	9	法人職員であることに不満	24	0.0	34	0.0	
	10	上司の部下への関わり方	22	15.4	15	28.6	
	11	職場メンバーの人間関係	13	28.6	12	31.4	
	12	職場の風土・雰囲気	18	20.0	20	20.0	
	13	職員同士のいじめ・セクハラ	18	20.0	18	21.6	
	14	職場環境(安全・衛生面)	24	0.0	31	10.0	
	15	仕事のやりがいがない	24	0.0	20	20.0	
	16	利用者ハラスメント(暴力・虐待)	24	0.0	34	0.0	
	W L B W L B	17	仕事の負荷(多過ぎ・難し過ぎ)	15	26.7	24	19.4
		18	休暇取れない・取りにくい	23	9.1	32	7.8
19		仕事と私生活バランス	16	25.0	23	19.7	
20		勤務時間・超勤の多さ	18	20.0	19	20.8	
21		家族が法人勤務に不満	24	0.0	34	0.0	
22		通勤の便がよくない	9	33.3	14	30.8	
L L 本人 L L 家族	23	自由に使える時間増やすため	12	30.8	26	18.3	
	24	他の仕事も経験したいから	21	16.7	20	20.0	
	25	体力不安(加齢・通勤等含む)	3	50.0	16	25.0	
	26	他社も経験したい	24	0.0	25	18.5	
	27	自分の病気の治療	9	33.3	10	37.8	
	28	転職・進学/正職員・フルタイムへ	17	22.2	13	31.0	
	29	他社から声をかけられた	24	0.0	8	46.2	
	30	結婚	3	50.0	5	49.2	
	31	引越し	24	0.0	3	57.7	
	32	子供の事情(養育・教育など)	3	50.0	7	47.4	
L 家族	33	親に関する事情(介護など)	3	50.0	6	48.1	
	34	出産・妊活	1	100.0	2	60.7	
	35	配偶者の事情(介護、転勤など)	3	50.0	9	42.9	
	36	孫の世話	24	0.0	29	12.5	
他	37	その他	24	0.0	4	51.9	

6. 介護職員75人と保育士186人の退職理由と日常感じていた不満(主な職種比較)

1) 退職理由(最大理由1つと複数選択)、および日常の不満一覧表

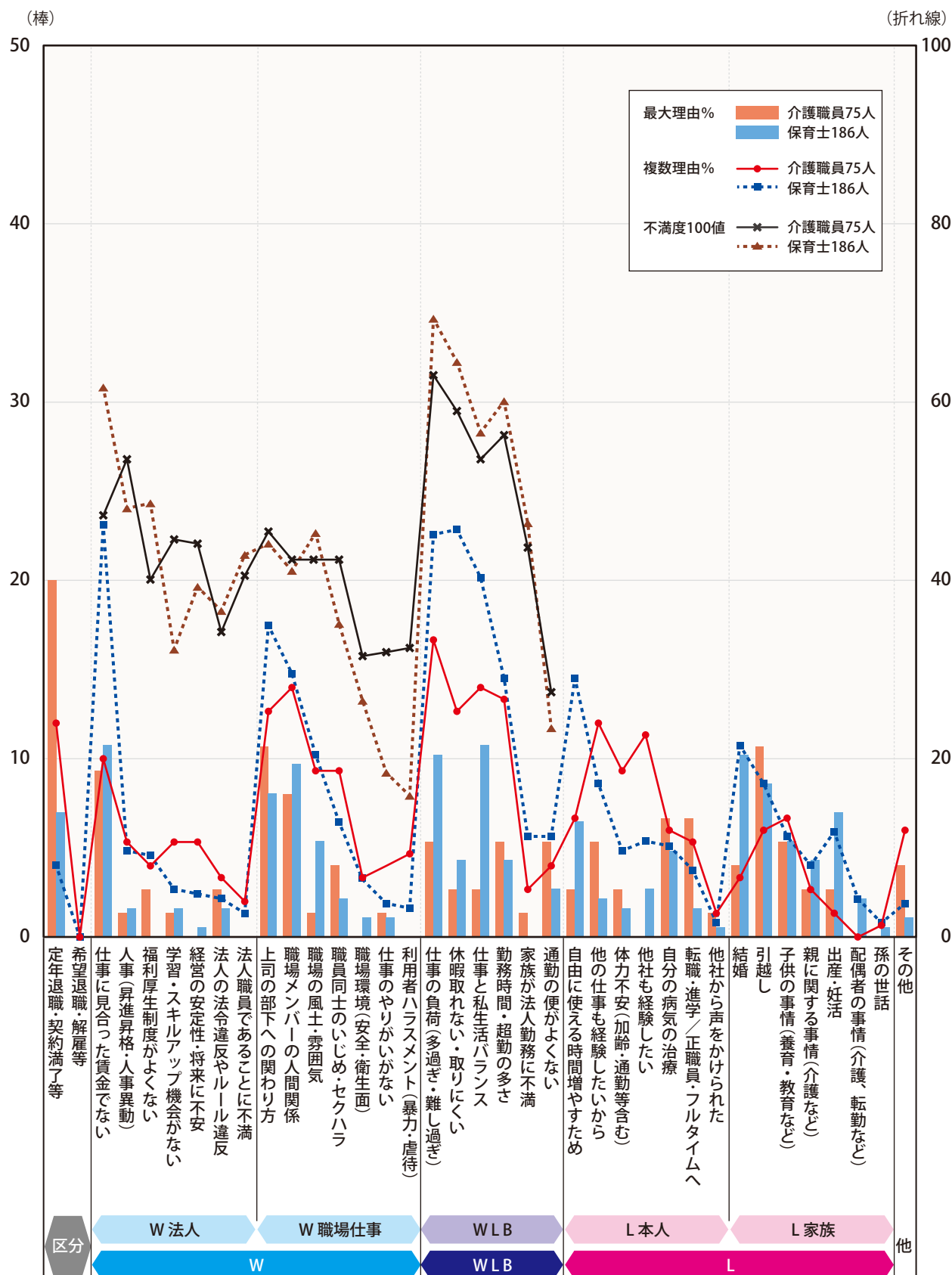
要因分類	no.	項目	介護職員 75人						保育士 186人							
			最大の理由		複数選択		日常不満		最大の理由		複数選択		日常不満			
			rank	%	rank	%	rank	100値	rank	%	rank	%	rank	100値		
退職区分	1	定年退職・契約満了等	1	20.0	7	24.0	—	—	8	7.0	23	8.1	—	—		
	2	希望退職・解雇等	30	0.0	36	0.0	—	—	33	0.0	37	0.0	—	—		
W	W 法人	3	仕事に見合った賃金でない	4	9.3	10	20.0	6	47.3	1	10.8	1	46.2	3	61.7	
		4	人事(昇進昇格・人事異動)	24	1.3	19	10.7	4	53.6	22	1.6	20	9.7	7	48.1	
		5	福利厚生制度がよくない	16	2.7	24	8.0	15	40.1	33	0.0	22	9.1	6	48.6	
		6	学習・スキルアップ機会がない	24	1.3	19	10.7	8	44.6	22	1.6	27	5.4	16	32.2	
		7	経営の安定性・将来に不安	30	0.0	19	10.7	9	44.1	30	0.5	28	4.8	13	39.3	
		8	法人の法令違反やルール違反	16	2.7	27	6.7	16	34.2	22	1.6	29	4.3	14	36.6	
		9	法人職員であることに不満	30	0.0	32	4.0	14	40.5	33	0.0	34	2.7	11	42.9	
		W 職場仕事	10	上司の部下への関わり方	2	10.7	5	25.3	7	45.5	7	8.1	5	34.9	10	44.1
			11	職場メンバーの人間関係	5	8.0	2	28.0	12	42.3	5	9.7	6	29.6	12	41.1
	12		職場の風土・雰囲気	24	1.3	11	18.7	13	42.3	11	5.4	10	20.4	9	45.3	
	13		職員同士のいじめ・セクハラ	13	4.0	11	18.7	11	42.3	19	2.2	13	12.9	15	35.1	
	14		職場環境(安全・衛生面)	30	0.0	27	6.7	19	31.5	27	1.1	26	6.5	17	26.5	
	15		仕事のやりがいがない	24	1.3	24	8.0	18	32.0	27	1.1	31	3.8	19	18.4	
	16		利用者ハラスメント(暴力・虐待)	30	0.0	23	9.3	17	32.4	33	0.0	33	3.2	20	15.9	
	W L B	W L B	17	仕事の負荷(多過ぎ・難し過ぎ)	8	5.3	1	33.3	1	63.0	3	10.2	3	45.2	1	69.4
			18	休暇取れない・取りにくい	16	2.7	5	25.3	2	59.0	14	4.3	2	45.7	2	64.5
19			仕事と私生活バランス	16	2.7	2	28.0	5	53.6	1	10.8	4	40.3	5	56.6	
20			勤務時間・超勤の多さ	8	5.3	4	26.7	3	56.3	14	4.3	7	29.0	4	60.1	
21			家族が法人勤務に不満	24	1.3	30	5.3	10	43.7	33	0.0	15	11.3	8	46.4	
22			通勤の便がよくない	8	5.3	24	8.0	20	27.5	17	2.7	15	11.3	18	23.4	
L	L 本人	23	自由に使える時間増やすため	16	2.7	14	13.3	—	—	10	6.5	7	29.0	—	—	
		24	他の仕事も経験したいから	8	5.3	7	24.0	—	—	19	2.2	11	17.2	—	—	
		25	体力不安(加齢・通勤等含む)	16	2.7	11	18.7	—	—	22	1.6	20	9.7	—	—	
		26	他社も経験したい	30	0.0	9	22.7	—	—	17	2.7	18	10.8	—	—	
		27	自分の病気の治療	6	6.7	16	12.0	—	—	13	4.8	19	10.2	—	—	
		28	転職・進学/正職員・フルタイムへ	6	6.7	19	10.7	—	—	22	1.6	25	7.5	—	—	
		29	他社から声をかけられた	24	1.3	33	2.7	—	—	30	0.5	35	1.6	—	—	
	L 家族	30	結婚	13	4.0	27	6.7	—	—	3	10.2	9	21.5	—	—	
		31	引越し	2	10.7	16	12.0	—	—	6	8.6	11	17.2	—	—	
		32	子供の事情(養育・教育など)	8	5.3	14	13.3	—	—	11	5.4	15	11.3	—	—	
		33	親に関する事情(介護など)	16	2.7	30	5.3	—	—	14	4.3	23	8.1	—	—	
		34	出産・妊活	16	2.7	33	2.7	—	—	8	7.0	14	11.8	—	—	
		35	配偶者の事情(介護、転勤など)	30	0.0	36	0.0	—	—	19	2.2	29	4.3	—	—	
		36	孫の世話	30	0.0	35	1.3	—	—	30	0.5	35	1.6	—	—	
他	37	その他	13	4.0	16	12.0	—	—	27	1.1	31	3.8	—	—		

※日常不満は項目数が少ないため、トップ20には着色せず

Ⅲ 主な属性の退職理由の特徴(2つの属性を比較分析)

主な職種比較

2) 退職理由(最大理由1つと複数選択)、および日常の不満グラフ



※7つの要因(分類)内の項目の並び順は全体493人の選択率(%)降順です。
 ※左目盛は%、右目盛は100値です。

主な職種比較

3) 退職決定率(%) = (最大理由率 / 複数選択率)

要因分類	no.	項目	退職決定率					
			介護職員 75人		保育士 186人			
			rank	決定率(%)	rank	決定率(%)		
退職区分	1	定年退職・契約満了等	3	83.3	1	86.7		
	2	希望退職・解雇等	—	—	—	—		
W	W 法人	3	仕事に見合った賃金でない	10	46.7	20	23.3	
		4	人事(昇進昇格・人事異動)	25	12.5	27	16.7	
		5	福利厚生制度がよくない	15	33.3	33	0.0	
		6	学習・スキルアップ機会がない	25	12.5	13	30.0	
		7	経営の安定性・将来に不安	30	0.0	31	11.1	
		8	法人の法令違反やルール違反	12	40.0	9	37.5	
		9	法人職員であることに不満	30	0.0	33	0.0	
		W 職場 仕事	10	上司の部下への関わり方	11	42.1	21	23.1
			11	職場メンバーの人間関係	16	28.6	12	32.7
	12		職場の風土・雰囲気	29	7.1	17	26.3	
	13		職員同士のいじめ・セクハラ	19	21.4	25	16.7	
	14		職場環境(安全・衛生面)	30	0.0	25	16.7	
	15		仕事のやりがいがない	22	16.7	14	28.6	
	16		利用者ハラスメント(暴力・虐待)	30	0.0	33	0.0	
	W L B	W L B	17	仕事の負荷(多過ぎ・難し過ぎ)	23	16.0	22	22.6
			18	休暇取れない・取りにくい	27	10.5	32	9.4
19			仕事と私生活バランス	28	9.5	16	26.7	
20			勤務時間・超勤の多さ	20	20.0	29	14.8	
21			家族が法人勤務に不満	17	25.0	33	0.0	
22			通勤の便がよくない	4	66.7	19	23.8	
L	L 本人	23	自由に使える時間増やすため	20	20.0	23	22.2	
		24	他の仕事も経験したいから	18	22.2	30	12.5	
		25	体力不安(加齢・通勤等含む)	24	14.3	27	16.7	
		26	他社も経験したい	30	0.0	18	25.0	
		27	自分の病気の治療	7	55.6	8	47.4	
		28	転職・進学/正職員・フルタイムへ	5	62.5	24	21.4	
		29	他社から声をかけられた	8	50.0	10	33.3	
	L 家族	30	結婚	6	60.0	7	47.5	
		31	引越し	2	88.9	4	50.0	
		32	子供の事情(養育・教育など)	12	40.0	6	47.6	
L 家族	33	親に関する事情(介護など)	8	50.0	3	53.3		
	34	出産・妊活	1	100.0	2	59.1		
	35	配偶者の事情(介護、転勤など)	—	—	4	50.0		
	36	孫の世話	30	0.0	10	33.3		
他	37	その他	14	33.3	14	28.6		

Ⅲ. 主な属性の退職理由の特徴(2つの属性を比較)

Ⅲ 主な属性の退職理由の特徴(2つの属性を比較分析)

7. 老人ホーム90人と保育所204人の退職理由と日常感じていた不満(施設種別比較)

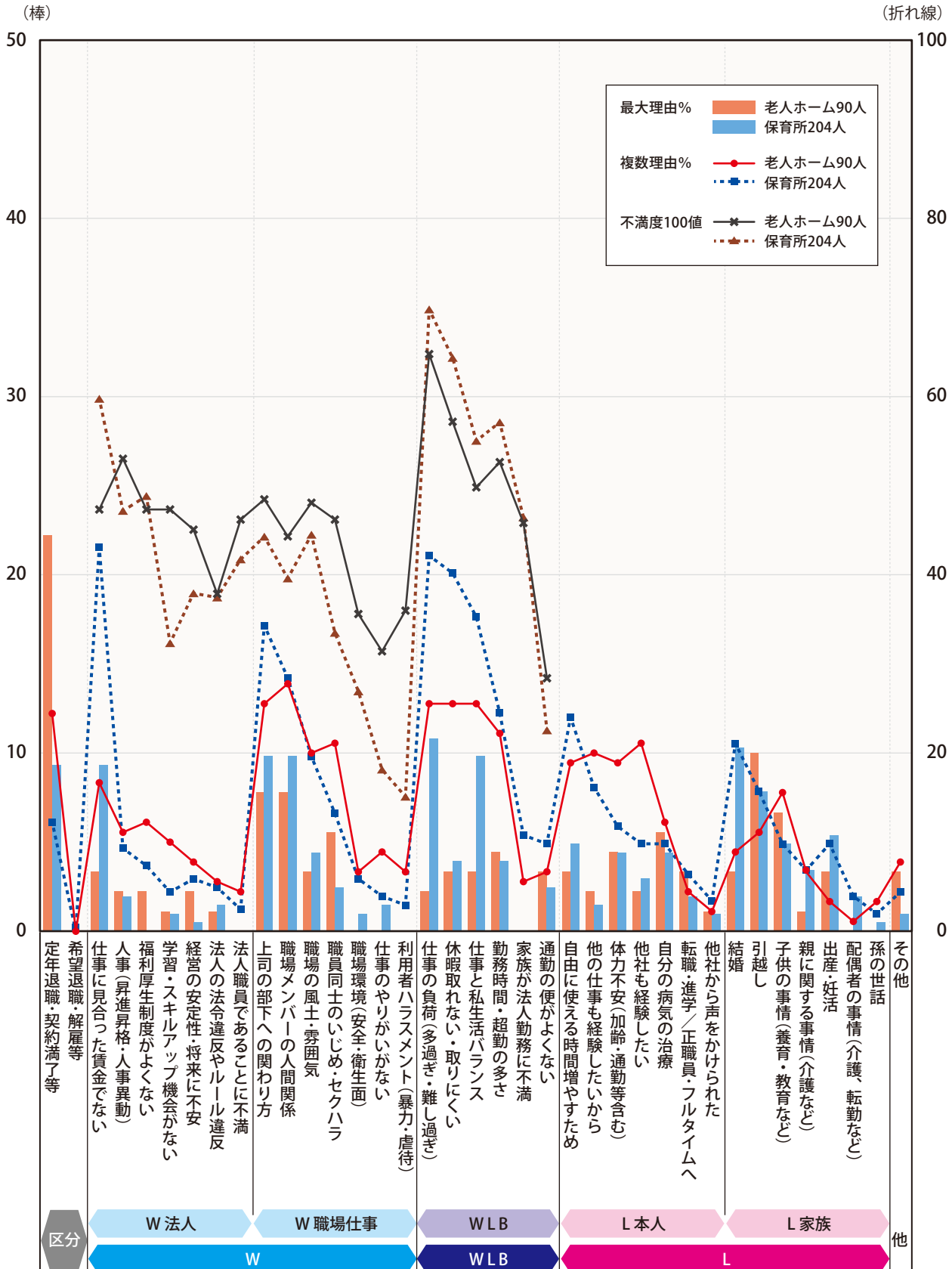
1) 退職理由(最大理由1つと複数選択)、および日常の不満一覧表

要因分類	no.	項目	老人ホーム 90人						保育所 204人						
			最大の理由		複数選択		日常不満		最大の理由		複数選択		日常不満		
			rank	%	rank	%	rank	100値	rank	%	rank	%	rank	100値	
退職区分	1	定年退職・契約満了等	1	22.2	6	24.4	—	—	6	9.3	14	12.3	—	—	
	2	希望退職・解雇等	30	0.0	37	0.0	—	—	33	0.0	37	0.0	—	—	
W 法人 W 職場仕事	3	仕事に見合った賃金でない	10	3.3	14	16.7	10	47.3	6	9.3	1	43.1	3	59.8	
	4	人事(昇進昇格・人事異動)	20	2.2	18	11.1	3	53.0	21	2.0	22	9.3	7	47.2	
	5	福利厚生制度がよくない	20	2.2	16	12.2	8	47.3	33	0.0	23	7.4	6	48.8	
	6	学習・スキルアップ機会がない	26	1.1	20	10.0	9	47.3	27	1.0	29	4.4	16	32.3	
	7	経営の安定性・将来に不安	20	2.2	23	7.8	14	45.1	31	0.5	26	5.9	13	37.9	
	8	法人の法令違反やルール違反	26	1.1	29	5.6	16	37.9	24	1.5	28	4.9	14	37.5	
	9	法人職員であることに不満	30	0.0	31	4.4	12	46.2	33	0.0	35	2.5	11	41.7	
	10	上司の部下への関わり方	3	7.8	2	25.6	6	48.5	3	9.8	5	34.3	10	44.3	
	11	職場メンバーの人間関係	3	7.8	1	27.8	15	44.3	3	9.8	6	28.4	12	39.6	
	12	職場の風土・雰囲気	10	3.3	10	20.0	7	48.1	12	4.4	10	19.6	9	44.5	
	13	職員同士のいじめ・セクハラ	6	5.6	8	21.1	11	46.2	19	2.5	13	13.2	15	33.5	
	14	職場環境(安全・衛生面)	30	0.0	25	6.7	18	35.6	27	1.0	26	5.9	17	26.9	
	15	仕事のやりがいがない	30	0.0	21	8.9	19	31.4	24	1.5	31	3.9	19	18.1	
	16	利用者ハラスメント(暴力・虐待)	30	0.0	25	6.7	17	36.0	33	0.0	34	2.9	20	15.1	
	W L B W L B	17	仕事の負荷(多過ぎ・難し過ぎ)	20	2.2	2	25.6	1	64.8	1	10.8	2	42.2	1	69.8
		18	休暇取れない・取りにくい	10	3.3	2	25.6	2	57.2	15	3.9	3	40.2	2	64.4
19		仕事と私生活バランス	10	3.3	2	25.6	5	49.8	3	9.8	4	35.3	5	55.1	
20		勤務時間・超勤の多さ	8	4.4	7	22.2	4	52.7	15	3.9	7	24.5	4	57.1	
21		家族が法人勤務に不満	30	0.0	29	5.6	13	45.8	33	0.0	16	10.8	8	46.5	
22		通勤の便がよくない	10	3.3	25	6.7	20	28.4	19	2.5	17	9.8	18	22.6	
L L 本人 L 家族 他	23	自由に使える時間増やすため	10	3.3	12	18.9	—	—	10	4.9	8	24.0	—	—	
	24	他の仕事も経験したいから	20	2.2	10	20.0	—	—	24	1.5	11	16.2	—	—	
	25	体力不安(加齢・通勤等含む)	8	4.4	12	18.9	—	—	12	4.4	15	11.8	—	—	
	26	他社も経験したい	20	2.2	8	21.1	—	—	18	2.9	17	9.8	—	—	
	27	自分の病気の治療	6	5.6	16	12.2	—	—	12	4.4	17	9.8	—	—	
	28	転職・進学/正職員・フルタイムへ	10	3.3	31	4.4	—	—	21	2.0	25	6.4	—	—	
	29	他社から声をかけられた	26	1.1	35	2.2	—	—	27	1.0	33	3.4	—	—	
	30	結婚	10	3.3	21	8.9	—	—	2	10.3	9	21.1	—	—	
	31	引越し	2	10.0	18	11.1	—	—	8	7.8	12	15.7	—	—	
	32	子供の事情(養育・教育など)	5	6.7	15	15.6	—	—	10	4.9	17	9.8	—	—	
	33	親に関する事情(介護など)	26	1.1	25	6.7	—	—	17	3.4	24	6.9	—	—	
	34	出産・妊活	10	3.3	33	3.3	—	—	9	5.4	17	9.8	—	—	
	35	配偶者の事情(介護、転勤など)	30	0.0	36	1.1	—	—	21	2.0	31	3.9	—	—	
	36	孫の世話	30	0.0	33	3.3	—	—	31	0.5	36	2.0	—	—	
他	37	その他	10	3.3	23	7.8	—	—	27	1.0	29	4.4	—	—	

※日常不満は項目数が少ないため、トップ20には着色せず

施設種別比較

2) 退職理由(最大理由1つと複数選択)、および日常の不満グラフ



※7つの要因(分類)内の項目の並び順は全体493人の選択率(%)降順です。
 ※左目盛は%, 右目盛は100値です。

III. 主な属性の退職理由の特徴(2つの属性を比較分析)

施設種別比較

3) 退職決定率(%) = (最大理由率 / 複数選択率)

要因分類	no.	項目	退職決定率				
			老人ホーム 90人		保育所 204人		
			rank	決定率(%)	rank	決定率(%)	
退職区分	1	定年退職・契約満了等	2	90.9	1	76.0	
	2	希望退職・解雇等	—	—	—	—	
W 法人	3	仕事に見合った賃金でない	16	20.0	24	21.6	
	4	人事(昇進昇格・人事異動)	16	20.0	25	21.1	
	5	福利厚生制度がよくない	20	18.2	33	0.0	
	6	学習・スキルアップ機会がない	26	11.1	22	22.2	
	7	経営の安定性・将来に不安	12	28.6	32	8.3	
	8	法人の法令違反やルール違反	16	20.0	13	30.0	
	9	法人職員であることに不満	30	0.0	33	0.0	
	W 職場仕事	10	上司の部下への関わり方	11	30.4	15	28.6
		11	職場メンバーの人間関係	13	28.0	11	34.5
		12	職場の風土・雰囲気	22	16.7	21	22.5
		13	職員同士のいじめ・セクハラ	14	26.3	27	18.5
		14	職場環境(安全・衛生面)	30	0.0	28	16.7
		15	仕事のやりがいがない	30	0.0	9	37.5
		16	利用者ハラスメント(暴力・虐待)	30	0.0	33	0.0
	W L B	17	仕事の負荷(多過ぎ・難し過ぎ)	29	8.7	18	25.6
		18	休暇取れない・取りにくい	24	13.0	30	9.8
19		仕事と私生活バランス	24	13.0	17	27.8	
20		勤務時間・超勤の多さ	16	20.0	29	16.0	
21		家族が法人勤務に不満	30	0.0	33	0.0	
22		通勤の便がよくない	5	50.0	19	25.0	
L 本人	23	自由に使える時間増やすため	21	17.6	26	20.4	
	24	他の仕事も経験したいから	26	11.1	31	9.1	
	25	体力不安(加齢・通勤等含む)	15	23.5	9	37.5	
	26	他社も経験したい	28	10.5	13	30.0	
	27	自分の病気の治療	7	45.5	8	45.0	
	28	転職・進学／正職員・フルタイムへ	4	75.0	12	30.8	
	29	他社から声をかけられた	5	50.0	16	28.6	
	L 家族	30	結婚	10	37.5	7	48.8
		31	引越し	3	90.0	3	50.0
		32	子供の事情(養育・教育など)	8	42.9	3	50.0
33		親に関する事情(介護など)	22	16.7	3	50.0	
34		出産・妊活	1	100.0	2	55.0	
35		配偶者の事情(介護、転勤など)	30	0.0	3	50.0	
36		孫の世話	30	0.0	19	25.0	
他	37	その他	8	42.9	22	22.2	

● 8. 自己都合退職369人と定年退職91人の退職理由と日常感じていた不満(退職種別比較) ●

1) 退職理由(最大理由1つと複数選択)、および日常の不満一覧表

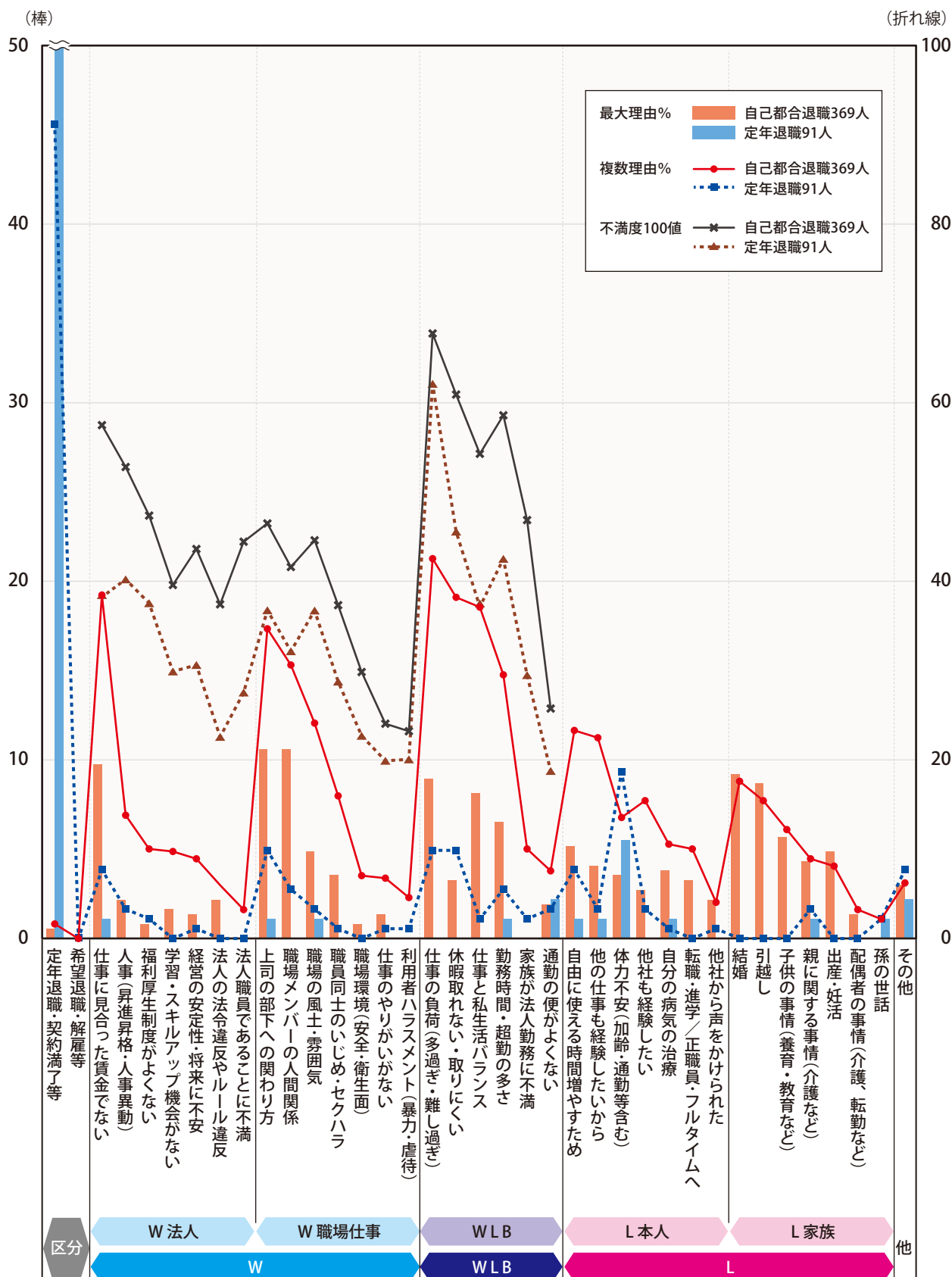
要因分類	no.	項目	自己都合退職 369人						定年退職 91人							
			最大の理由		複数選択		日常不満		最大の理由		複数選択		日常不満			
			rank	%	rank	%	rank	100値	rank	%	rank	%	rank	100値		
退職区分	1	定年退職・契約満了等	32	0.5	36	1.6	—	—	1	81.3	1	91.2	—	—		
	2	希望退職・解雇等	33	0.0	37	0.0	—	—	14	0.0	27	0.0	—	—		
W	W 法人	3	仕事に見合った賃金でない	3	9.8	2	38.5	4	57.5	5	1.1	6	7.7	5	38.3	
		4	人事(昇進昇格・人事異動)	22	2.2	15	13.8	6	52.8	14	0.0	11	3.3	4	40.2	
		5	福利厚生制度がよくない	30	0.8	19	10.0	7	47.4	14	0.0	17	2.2	6	37.5	
		6	学習・スキルアップ機会がない	26	1.6	22	9.8	14	39.6	14	0.0	27	0.0	12	29.9	
		7	経営の安定性・将来に不安	27	1.4	23	8.9	12	43.6	14	0.0	21	1.1	11	30.6	
		8	法人の法令違反やルール違反	22	2.2	30	6.0	15	37.4	14	0.0	27	0.0	17	22.6	
		9	法人職員であることに不満	33	0.0	33	3.3	11	44.4	14	0.0	27	0.0	15	27.6	
		W 職場 仕事	10	上司の部下への関わり方	1	10.6	5	34.7	9	46.5	5	1.1	3	9.9	8	36.8
	11		職場メンバーの人間関係	1	10.6	6	30.6	13	41.6	14	0.0	9	5.5	10	32.2	
	12		職場の風土・雰囲気	11	4.9	8	24.1	10	44.6	5	1.1	11	3.3	9	36.7	
	13		職員同士のいじめ・セクハラ	16	3.5	12	16.0	16	37.3	14	0.0	21	1.1	14	28.8	
	14		職場環境(安全・衛生面)	30	0.8	27	7.0	17	29.9	14	0.0	27	0.0	16	22.7	
	15		仕事のやりがいがない	27	1.4	28	6.8	19	24.1	14	0.0	21	1.1	19	19.9	
	16		利用者ハラスメント(暴力・虐待)	33	0.0	31	4.6	20	23.2	14	0.0	21	1.1	18	20.1	
	W L B		W L B	17	仕事の負荷(多過ぎ・難し過ぎ)	5	8.9	1	42.5	1	67.8	14	0.0	3	9.9	1
		18		休暇取れない・取りにくい	18	3.3	3	38.2	2	60.9	14	0.0	3	9.9	2	45.6
19		仕事と私生活バランス		7	8.1	4	37.1	5	54.3	14	0.0	17	2.2	7	37.2	
20		勤務時間・超勤の多さ		8	6.5	7	29.5	3	58.6	5	1.1	9	5.5	3	42.5	
21		家族が法人勤務に不満		33	0.0	19	10.0	8	46.9	14	0.0	17	2.2	13	29.5	
22		通勤の便がよくない		25	1.9	26	7.6	18	25.7	3	2.2	11	3.3	20	18.8	
L	L 本人	23	自由に使える時間増やすため	10	5.1	9	23.3	—	—	5	1.1	6	7.7	—	—	
		24	他の仕事も経験したいから	14	4.1	10	22.5	—	—	5	1.1	11	3.3	—	—	
		25	体力不安(加齢・通勤等含む)	16	3.5	16	13.6	—	—	2	5.5	2	18.7	—	—	
		26	他社も経験したい	21	2.7	13	15.4	—	—	14	0.0	11	3.3	—	—	
		27	自分の病気の治療	15	3.8	18	10.6	—	—	5	1.1	21	1.1	—	—	
		28	転職・進学/正職員・フルタイムへ	18	3.3	19	10.0	—	—	14	0.0	27	0.0	—	—	
		29	他社から声をかけられた	22	2.2	32	4.1	—	—	14	0.0	21	1.1	—	—	
	L 家族	30	結婚	4	9.2	11	17.6	—	—	14	0.0	27	0.0	—	—	
		31	引越し	6	8.7	13	15.4	—	—	14	0.0	27	0.0	—	—	
		32	子供の事情(養育・教育など)	9	5.7	17	12.2	—	—	14	0.0	27	0.0	—	—	
		33	親に関する事情(介護など)	13	4.3	23	8.9	—	—	5	1.1	11	3.3	—	—	
		34	出産・妊活	11	4.9	25	8.1	—	—	14	0.0	27	0.0	—	—	
		35	配偶者の事情(介護、転勤など)	27	1.4	33	3.3	—	—	14	0.0	27	0.0	—	—	
		36	孫の世話	33	0.0	35	2.2	—	—	5	1.1	17	2.2	—	—	
他	37	その他	20	3.0	29	6.2	—	—	3	2.2	6	7.7	—	—		

※日常不満は項目数が少ないため、トップ20には着色せず

III 主な属性の退職理由の特徴(2つの属性を比較分析)

退職種別比較

2) 退職理由(最大理由1つと複数選択)、および日常の不満グラフ



※7つの要因(分類)内の項目の並び順は全体493人の選択率(%)降順です。
 ※左目盛は%、右目盛は100値です。

退職種別比較

3) 退職決定率(%) = (最大理由率 / 複数選択率)

要因分類	no.	項目	退職決定率				
			自己都合退職 369人		定年退職 91人		
			rank	決定率 (%)	rank	決定率 (%)	
退職区分	1	定年退職・契約満了等	12	33.3	2	89.2	
	2	希望退職・解雇等	—	—	—	—	
W	W 法人	3 仕事に見合った賃金でない	16	25.4	11	14.3	
		4 人事(昇進昇格・人事異動)	28	15.7	14	0.0	
		5 福利厚生制度がよくない	32	8.1	14	0.0	
		6 学習・スキルアップ機会がない	27	16.7	—	—	
		7 経営の安定性・将来に不安	29	15.2	14	0.0	
		8 法人の法令違反やルール違反	9	36.4	—	—	
		9 法人職員であることに不満	33	0.0	—	—	
		W 職場 仕事	10 上司の部下への関わり方	14	30.5	13	11.1
			11 職場メンバーの人間関係	11	34.5	14	0.0
	12 職場の風土・雰囲気		23	20.2	5	33.3	
	13 職員同士のいじめ・セクハラ		19	22.0	14	0.0	
	14 職場環境(安全・衛生面)		30	11.5	—	—	
	15 仕事のやりがいがない		24	20.0	14	0.0	
	16 利用者ハラスメント(暴力・虐待)		33	0.0	14	0.0	
	W L B	W L B	17 仕事の負荷(多過ぎ・難し過ぎ)	22	21.0	14	0.0
			18 休暇取れない・取りにくい	31	8.5	14	0.0
19 仕事と私生活バランス			21	21.9	14	0.0	
20 勤務時間・超勤の多さ			20	22.0	10	20.0	
21 家族が法人勤務に不満			33	0.0	14	0.0	
22 通勤の便がよくない			17	25.0	3	66.7	
L	L 本人	23 自由に使える時間増やすため	18	22.1	11	14.3	
		24 他の仕事も経験したいから	25	18.1	5	33.3	
		25 体力不安(加齢・通勤等含む)	15	26.0	8	29.4	
		26 他社も経験したい	26	17.5	14	0.0	
		27 自分の病気の治療	10	35.9	1	100.0	
		28 転職・進学/正職員・フルタイムへ	13	32.4	—	—	
		29 他社から声をかけられた	3	53.3	14	0.0	
	L 家族	30 結婚	4	52.3	—	—	
		31 引越し	2	56.1	—	—	
		32 子供の事情(養育・教育など)	7	46.7	—	—	
L 家族	33 親に関する事情(介護など)	5	48.5	5	33.3		
	34 出産・妊活	1	60.0	—	—		
	35 配偶者の事情(介護、転勤など)	8	41.7	—	—		
	36 孫の世話	33	0.0	4	50.0		
他	37	その他	6	47.8	9	28.6	



Ⅲ. 主な属性の退職理由の特徴(2つの属性を比較分析)

9. 属性比較コメント

1) 男女比較

- (1) 最大理由の上位項目(トップ10)が、男性も女性もL要因(個人要因)に多い点は共通している。
- (2) 男性は、退職理由(複数選択)のトップ10に、L要因(個人要因)の中の「本人要因」が4項目も入っており、女性は「L家族要因」が4項目が入っている。折れ線グラフでみると、とても解りやすい。
- (3) この結果は、まさに男性と女性の社会的分業の実態を現しているように思える。男性と女性の最大理由には大きな違いがある。
- (4) 退職理由の複数選択項目と在職中の日常不満は、男性、女性とも、上位項目はWLB要因に多い。男性は日常不満はW法人要因にも多い。
- (5) 上記を反映し、退職決定率は、男性はL本人要因が高くなり、女性はL家族要因が高くなる。
- (6) 男性の場合、「他社から声をかけられた」場合、転職する可能性が非常に高いようである。
- (7) 女性の場合、本人事情によるよりも、結婚、引っ越し、出産・妊活、子供の事情、親の事情なのが退職の決定打になる確率が高い。



IV.

主要属性の退職理由の特徴 (共起性ランキング分析)

1. 主な属性の退職理由の特徴 — 分析の目的と方法

1) 主な属性の特徴分析の目的

主な属性の特徴分析の目的は以下です。

- ① 会員法人の職員の退職率低下、人材確保に資する情報を提供すること。
- ② 会員法人の職員には、性別、年齢、職種、契約形態など多様な職員が在籍している。職員全体での分析に加え、属性による退職理由の特徴、退職のパターンがあれば、その情報を提供すること。

本章では、特に以下を目的とします。

- ① 属性1つ1つ単独の分析ではなく、多くの属性をまとめて、比較して分析することで、複雑すぎず、適度にシンプルで解りやすいものとする
- ② 分析者の経験、感覚に頼らず、退職者の回答を統計学的に分析・検定し、統計学的に優質な情報を提供すること。

2) 本章における分析の方法

本章では、以下の方法で分析しています。

- ① 属性別退職理由(最大理由、複数理由)の上位項目(属性別分析でも提供している)
- ② 共起性ランキング分析による主な属性の退職理由の特徴トップ5(統計学的に95%以上の信頼性ある属性の特徴を抽出)。

3) 共起性ランキング分析の概容説明

共起性ランキング分析は、株式会社データムが開発した分析手法で、クロス分析の1種です。クロス集計表における表側項目と表頭項目の共起性(相性の良さ、関係の強さ等)を、統計分析における母比率の差の両側検定を活用して数値化し、ランキングする分析です。ランキングする尺度はZ値を用います。

今回の調査で言いますと、回答者全体における退職理由項目の選択率と各属性における選択率の差異に着目して、各属性と各退職理由項目の関係の強さ(関係の確かさ)を数値化しました。それがZ値です。Z値が大きいほど関係が強く、低いほど関係が弱い(薄い)ことを意味します。この分析の統計上の信頼性は、Z値が±1.96で95%、±2.58で99%となります。

共起性が高い項目は、「属性の特徴」「属性らしさ」を現しています。今回の調査で言えば、退職理由として「男性20代らしさ」「女性20代らしさ」とは何だろう?、といった層別の特徴解明に役立ちます。

2. 男女別×年齢層別の退職理由の特長

1) 男女別年齢層別退職理由トップ5

下表は、属性の差が特に大きいと思われる男女別と年代別の退職理由(複数選択)上位5項目を表にまとめたものです。サンプル数が少ない属性は、同順位のもの(選択率が同じもの)もあります。

区分	サンプル数	1位		2位		3位		4位		5位	
		複数選択	%	複数選択	%	複数選択	%	複数選択	%	複数選択	%
男性 ～29歳	17	仕事の負荷 (多すぎ、 難し過ぎ)	35.29	勤務時間、 超勤の多さ	35.29	休暇が 取れない、 取りにくい	35.29	他の法人・ 会社も経験 してみたい	35.29	仕事に 見合った 賃金でない	29.41
男性 30歳代	18	上司の 部下への 関わり方	50.00	仕事の負荷 (多すぎ、 難し過ぎ)	38.89	仕事に 見合った 賃金でない	38.89	休暇が 取れない、 取りにくい	38.89	人事 (昇進昇格・ 人事異動)	33.33
男性 40歳代	14	上司の 部下への 関わり方	35.71	勤務時間、 超勤の多さ	35.71	仕事と 私生活 バランス	35.71	他の仕事も 経験してみ たいから	35.71	他の法人・ 会社も経験 してみたい	35.71
男性 50歳以上	247	定年退職・ 契約満了等	70.00	自分の病気 の治療	23.33	自分の自由 に使える時 間を増やす ため	20.00	体力不安 (加齢・通勤 等含む)	20.00	職場のメン バー同士の 人間関係	13.33
女性 ～29歳	136	仕事の負荷 (多すぎ、 難し過ぎ)	48.53	仕事に 見合った 賃金でない	41.91	休暇が 取れない、 取りにくい	39.71	職場のメン バー同士の 人間関係	34.56	結婚	33.82
女性 30歳代	83	仕事と 私生活 バランス	54.22	仕事に 見合った 賃金でない	44.58	仕事の負荷 (多すぎ、 難し過ぎ)	39.76	休暇が取れ ない、取り にくい	36.14	上司の 部下への 関わり方	34.94
女性 40歳代	44	仕事と 私生活 バランス	47.73	仕事の負荷 (多すぎ、 難し過ぎ)	45.45	休暇が 取れない、 取りにくい	45.45	上司の 部下への 関わり方	40.91	仕事に 見合った 賃金でない	38.64
女性 50歳代	46	上司の 部下への 関わり方	39.13	仕事の負荷 (多すぎ、 難し過ぎ)	39.13	職場のメン バー同士の 人間関係	36.96	仕事に 見合った 賃金でない	34.78	介護など、 親に関係 する事情	34.78
女性 60歳以上	93	定年退職・ 契約満了等	83.87	体力不安 (加齢・通勤 等含む)	24.73	仕事の負荷 (多すぎ、 難し過ぎ)	16.13	休暇が 取れない、 取りにくい	12.90	上司の 部下への 関わり方	11.83

IV. 主な属性の退職理由の特徴(共起性ランキング分析)

2) 男女別年齢層別退職理由トップ5

下表は、回答者を退職理由の差が大きいと思われる属性、男女別と年代別を掛け合わせ(男女別×年代別)、「全体集合との差」に着目した特殊な分析(共起性ランキング分析という)により、全体集合との差の大きい上位5項目を表にまとめた結果です。

この表から、男女別年代別の特徴が読み取れます。ただし、1位～5位は退職理由の順位ではありません(退職理由の順位は前頁の通りです)。「全体集合との優位な差」の順位です。誤解を招きやすいので、このことを再度強調しておきます(※表下の「共起性ランキング分析の簡単説明」を参照されたい)。また、サンプル数が少ない属性もあるので注意してください。

区分	サンプル数	1位		2位		3位		4位		5位	
		(複数選択%)	Z値	(複数選択%)	Z値	(複数選択%)	Z値	(複数選択%)	Z値	(複数選択%)	Z値
男性 ～29歳	17	他の法人・会社も経験してみたい(35.29%)	2.79	学習、スキルアップの機会がない(23.53%)	2.55	福利厚生制度がよくない(23.53%)	2.31	転職・進学/正職員・フルタイムへ(23.53%)	2.26	勤務時間、超勤の多さ(35.29%)	1.09
男性 30歳代	18	人事(昇進昇格・人事異動)(33.33%)	2.89	他の法人・会社から「来てほしい」と声をかけられた(16.67%)	2.88	経営の安定性・将来に不安(22.22%)	2.55	法人の法令違反やルール違反(16.67%)	2.37	転職・進学/正職員・フルタイムへ(22.22%)	2.12
男性 40歳代	14	他の法人・会社も経験してみたい(35.71%)	2.57	経営の安定性・将来に不安(21.43%)	2.12	他の法人・会社から「来てほしい」と声をかけられた(14.29%)	2.06	利用者ハラスメント(暴力・虐待)(14.29%)	1.88	他の仕事も経験してみたいから(35.71%)	1.74
男性 50歳以上	247	定年退職・契約満了等(70%)	6.47	自分の病気の治療(23.33%)	2.86	その他(13.33%)	1.50	体力不安(加齢・通勤等含む)(20%)	0.90	孫の世話(3.33%)	0.52
女性 ～29歳	136	結婚(33.82%)	8.36	引越し(27.94%)	7.02	出産・妊活(14.71%)	4.75	仕事の負荷(多すぎ、難し過ぎ)(48.53%)	3.92	仕事に見合った賃金でない(41.91%)	3.22
女性 30歳代	83	子供の養育、教育など、子供に関する事情(27.71%)	6.31	仕事と私生活バランス(54.22%)	5.44	仕事に見合った賃金でない(44.58%)	2.92	出産・妊活(13.25%)	2.87	職場への通勤の便がよくない(13.25%)	2.62
女性 40歳代	44	他の法人・会社から「来てほしい」と声をかけられた(15.91%)	4.35	経営の安定性・将来に不安(20.45%)	3.61	仕事と私生活バランス(47.73%)	2.79	子供の養育、教育など、子供に関する事情(20.45%)	2.66	勤務時間、超勤の多さ(38.64%)	2.35
女性 50歳代	46	介護など、親に関する事情(34.78%)	7.23	孫の世話(13.04%)	5.57	体力不安(加齢・通勤等含む)(32.61%)	3.69	自分の病気の治療(17.39%)	2.12	職場の風土・雰囲気(30.43%)	1.88
女性 60歳以上	93	定年退職・契約満了等(83.87%)	15.83	体力不安(加齢・通勤等含む)(24.73%)	3.15	孫の世話(2.15%)	0.09	その他(5.38%)	-0.6	介護など、親に関する事情(5.38%)	-0.9

統計的に95%以上の確率で、表側の属性の特徴、「らしさ」と言える項目

前頁の結果について、「らしさ」を3つ抽出してコメントする。

らしさ

- ① 「他の法人・会社も経験してみたい」と考え実際に転職するのは、男性20～30歳代の特徴、男性20～30歳代らしい退職理由と言える。
- ② 30歳代の女性らしい退職理由としては、「結婚」、「出産・妊活」、「子供の養育、教育など、子供に関係する事情」がある。3つとも、子供と配偶者に関係する事情である。退職者全体集合に比べ、20～30歳代の女性の退職は、子供や配偶者に関係する事情と関係が強いことを意味している。
- ③ 「定年退職・契約満了」は、60歳代の特徴、60歳代らしい退職理由であると考えられる。

上記のコメントは、分析者が頭で考えて書いたものではない。調査データを統計手法を用いて分析した結果(共起性分析の結果)を文章化しただけのものである。しかし、共起性分析の結果は、人間が頭で考えて書いたかのように、それぞれの属性の特徴をよく現れていると思う。コメントを付していない属性については、共起性分析の結果(表)から読み取っていただければ幸である。

3. 主な施設種別の退職理由

1) 主な施設種別の退職理由トップ5

区分	サンプル数	1位		2位		3位		4位		5位	
		複数選択	%	複数選択	%	複数選択	%	複数選択	%	複数選択	%
保育所	204	仕事に見合った賃金でない	43.14	仕事の負荷(多すぎ、難し過ぎ)	42.16	休暇が取れない、取りにくい	40.20	仕事と私生活バランス	35.29	上司の部下への関わり方	34.31
老人ホーム	90	職場のメンバー同士の人間関係	27.78	仕事の負荷(多すぎ、難し過ぎ)	25.56	休暇が取れない、取りにくい	25.56	仕事と私生活バランス	25.56	上司の部下への関わり方	25.56
社会福祉協議会	52	定年退職・契約満了等	55.77	仕事の負荷(多すぎ、難し過ぎ)	32.69	職場のメンバー同士の人間関係	28.85	上司の部下への関わり方	26.92	仕事に見合った賃金でない	25.00
日中活動支援	37	休暇が取れない、取りにくい	32.43	仕事の負荷(多すぎ、難し過ぎ)	29.73	仕事と私生活バランス	27.03	他の仕事も経験したいから	27.03	他社も経験したい	27.03
社会的養護施設	18	勤務時間・超勤の多さ	33.33	仕事の負荷(多すぎ、難し過ぎ)	27.78	上司の部下への関わり方	27.78	仕事と私生活バランス	22.22	他の仕事も経験したいから	22.22
その他	71	仕事の負荷(多すぎ、難し過ぎ)	32.39	上司の部下への関わり方	29.58	仕事と私生活バランス	26.76	定年退職・契約満了等	25.35	仕事に見合った賃金でない	23.94

IV. 主な属性の退職理由の特徴 (共起性ランキング分析)

2) 主な施設別退職理由の特徴 (共起性ランキング分析結果)

区分	サンプル数	1位		2位		3位		4位		5位	
		(複数選択%)	Z値	(複数選択%)	Z値	(複数選択%)	Z値	(複数選択%)	Z値	(複数選択%)	Z値
保育所	204	仕事に見合った賃金でない (43.14%)	4.88	結婚 (21.08%)	4.35	休暇が取れない、取りにくい (40.2%)	3.69	仕事の負荷 (多すぎ、難し過ぎ) (42.16%)	2.84	出産・妊活 (9.8%)	2.70
老人ホーム	90	職員同士のいじめ・セクハラ (21.11%)	2.70	他の法人・会社も経験してみたい (21.11%)	2.54	子供の養育、教育など、子供に関する事情 (15.56%)	2.25	福利厚生制度がよくない (12.22%)	1.48	仕事のやりがいがない (8.89%)	1.45
社会福祉協議会	52	定年退職・契約満了等 (55.77%)	6.13	職場への通勤の便がよくない (9.62%)	0.89	転職・進学/正職員・フルタイムへ (11.54%)	0.82	経営の安定性・将来に不安 (9.62%)	0.75	仕事のやりがいがない (7.69%)	0.66
日中活動支援	37	他の法人・会社も経験してみたい (27.03%)	2.64	その他 (13.51%)	1.73	他の仕事も経験してみたいから (27.03%)	1.48	他の法人・会社から「来てほしい」と声をかけられた (8.11%)	1.40	学習、スキルアップの機会がない (10.81%)	0.79
社会的養護施設	18	転職・進学/正職員・フルタイムへ (22.22%)	2.12	出産・妊活 (16.67%)	1.85	学習、スキルアップの機会がない (16.67%)	1.50	体力不安 (加齢・通勤等含む) (22.22%)	0.96	勤務時間、超勤の多さ (33.33%)	0.93
その他	71	その他 (12.68%)	2.18	利用者ハラスメント (暴力・虐待) (8.45%)	1.89	人事 (昇進昇格・人事異動) (16.9%)	1.45	孫の世話 (4.23%)	1.42	介護など、親に関する事情 (11.27%)	1.22

統計学的に95%以上の確率で、表側の属性の特徴、「らしさ」と言える項目



V.

**本調査から見えてきた
退職のパターン**



V.

本調査から見えてきた退職のパターン

1. 在職中の満足 – 不満足(Q1)と退職理由(Q2)の相関分析

1) 分析の目的

- ① 在職中の日常に感じていた不満が、退職にどの程度つながるかを調べること。
- ② 分析者の経験、感覚に頼らず、退職者の回答を統計学的に分析・検定し、統計学的に優位な情報を提供すること。

この章で行った分析の目的は、「在職中の日常に感じていた不満が、退職につながるかどうかを調べること」。日常感じていた不満が退職につながることは、経験則として自明の理と思える。また、ここまでの集計結果の分析でも日常感じていた不満が退職理由になったことは明らかである。どのような不満(どのような分野の不満)が退職に直結しやすいのか、逆に言えば、どのような分野の不満は退職に直結しにくいのかも、かなり解っている(退職決定率で)。

この章では、既に数値化して把握している退職者が在職中に感じていた不満と退職理由の関係を相関係数での数値化してみた。

2) 分析の方法

① 在職中の満足 – 不満足(Q1)	満 足	←→	不満足	
	4	←→	1	
② 退職理由(Q2)	退職理由でない		退職理由(複数選択)	退職理由(最大理由)
	0		1	2

[上三角：P値 / 下三角：*, P<0.05 ** , P<0.01]

	要因分類	Q1 (在職中の不満)	Q2 (退職理由)	Q1とQ2の相関係数	母相関係数の無相関の検定	サンプルサイズ
8	W 法人	担当の仕事に対し、やりがいを感じていない	仕事のやりがいがない	0.3559	**	486.00
9	W 法人	学習、スキルアップの機会が十分に与えられていない	学習、スキルアップの機会がない	0.2647	**	487.00
10	W 法人	仕事に見合った賃金(給与・手当)を得ていない	仕事に見合った賃金でない	0.5468	**	487.00
11	W 法人	福利厚生制度に満足していない	福利厚生制度がよくない	0.3875	**	485.00
12	W 法人	人事(昇進昇格・人事異動)に納得できない	人事(昇進昇格・人事異動)	0.3763	**	484.00
18	W 法人	法人は法令やルールを遵守していない	法人の法令違反やルール違反	0.3373	**	485
19	W 法人	経営は安定し、将来的に不安がある	経営の安定性・将来に不安	0.3351	**	484
20	W 法人	法人職員であることに満足していない	法人職員であることへの不満	0.2189	**	485
1	W 職場仕事	職場環境は、安全面・衛生面に配慮されていない	職場環境(安全・衛生面)	0.4178	**	486
2	W 職場仕事	職場は、メンバー同士の人間関係が良くない	職場のメンバー同士の人間関係	0.5440	**	475
3	W 職場仕事	職員同士のいじめ・セクハラが安心して働けない	職員同士のいじめ・セクハラ	0.5231	**	487
4	W 職場仕事	職場の風土・雰囲気が好きでない	職場の風土・雰囲気	0.4477	**	487
5	W 職場仕事	上司は意見や悩み事を親身になって聞いてくれない	上司の部下への関わり方	0.5309	**	484
7	W 職場仕事	職場は、利用者ハラスメント(暴力・虐待)がある	利用者ハラスメント(暴力・虐待)	0.4450	**	486
6	WLB	仕事の負荷が大きすぎる(多すぎ、難しすぎ)	仕事の負荷(多すぎ、難しすぎ)	-0.3717	**	486
13	WLB	職場への通勤しやすさに不満がある	職場への通勤の便がよくない	0.3306	**	484
14	WLB	勤務時間が長すぎる、超勤が多すぎる	勤務時間、超勤の多さ	-0.4418	**	482
15	WLB	職場は、休暇をとりやすい雰囲気がない	休暇が取れない、取りにくい	0.4996	**	485
16	WLB	仕事と私生活のバランスはうまくとれていない	仕事と私生活バランス	0.4577	**	483
17	WLB	家族はあなたが当法人で働くことを喜んでいない	家族があなたの法人勤務に不満	0.3830	**	486

相関分析の結論

- ① 在職中の不満足(Q1)と退職理由(Q2)の間には、明確な正の相関がある(全項目、95%以上の信頼度で相関がる)。
- ② つまり、在職中の不満(項目)が、退職理由になる傾向がある。
- ③ 不満が高まれば退職リスクが高まり、不満を低下させれば、退職せずに定着する可能性が高まる。

2. 在職中の満足・不満足と退職理由(退職)への影響

1) 分析の目的と方法

- ① 在職中の日常に感じていた不満が、退職にどの程度つながるかを調べること。
- ② 分析者の経験、感覚に頼らず、退職者の回答を統計学的に分析・検定し、統計学的に優質な情報を提供すること。

2) 分析の目的と方法

在職中の満足度に関する質問20項目への回答結果(Q1)を用い、回答者一人ひとりの不満足度の合計得点を算出した。この合計得点の平均値を基準にして高い方を「不満足度が高い層」、低い方を「不満足度が低い層」と定義した。

方法は、男女別年代別同様、大まかな傾向把握には選択率の上位5項目、「不満足度が高い層」、「不満足度が低い層」の特徴把握には、統計学的検定にもとづく共起性ランキング分析を用いて上位5項目を抽出した。

(1) 最大理由

区分	サンプル数	1位		2位		3位		4位		5位	
		複数選択	%	複数選択	%	複数選択	%	複数選択	%	複数選択	%
不満足度が高い層	223	職場のメンバー同士の人間関係	14.80	上司の部下への関わり方	13.00	仕事の負荷(多すぎ、難し過ぎ)	11.66	仕事に見合った賃金でない	11.66	勤務時間、超勤の多さ	8.52
不満足度が低い層	247	定年退職・契約満了等	27.53	引越し	9.72	結婚	8.50	体力不安(加齢・通勤等含む)	5.26	介護など、親に関する事情	4.86

(2) 複数選択理由

区分	サンプル数	1位		2位		3位		4位		5位	
		複数選択	%	複数選択	%	複数選択	%	複数選択	%	複数選択	%
不満足度が高い層	223	仕事の負荷(多すぎ、難し過ぎ)	52.02	休暇が取れない、取りにくい	47.53	上司の部下への関わり方	47.09	仕事に見合った賃金でない	47.09	職場のメンバー同士の人間関係	43.05
不満足度が低い層	247	定年退職・契約満了等	31.17	仕事の負荷(多すぎ、難し過ぎ)	20.24	仕事と私生活バランス	18.62	仕事に見合った賃金でない	17.00	休暇が取れない、取りにくい	16.60

(3) 在職中の満足度が高かった層と低かった層の退職理由の特徴(共起性分析より)

以下の表は、本調査の回答者を在職中の不満が高かった層と低かった層に分け、共起性ランキング分析により、全体集合との差の大きい上位5項目を表にまとめた結果である。

この表から、在職中の満足・不満足による退職理由の特徴は読み取れる。ただし、1位~5位は退職理由の順位ではない、「全体集合との差」の順位である。誤解を招きやすいので、このことを再度強調しておきたい(※表下の「共起性ランキング分析の簡単説明」を参照されたい)。

区分	サンプル数	1位		2位		3位		4位		5位	
		(複数選択%)	Z値	(複数選択%)	Z値	(複数選択%)	Z値	(複数選択%)	Z値	(複数選択%)	Z値
不満度が高い層	223	職場の風土・雰囲気 (37.22%)	8.77	職場のメンバー同士の間人間関係 (43.05%)	7.98	職員同士のいじめ・セクハラ (25.56%)	7.90	上司の部下への関わり方 (47.09%)	7.83	仕事の負荷(多すぎ、難し過ぎ) (52.02%)	7.25
不満度が低い層	247	定年退職・契約満了等 (31.17%)	4.74	引越 (15.38%)	2.66	配偶者の介護・転勤など配偶者に関する事情 (3.64%)	1.75	出産・妊活 (7.29%)	0.92	介護など、親に関する事情 (8.5%)	0.66

統計学的に95%以上の確率で、表側の属性の特徴、「らしさ」と言える項目

共起性ランキング分析の結論

- ① 在職中、「W要因」への不満が高い人ほど、「W職場仕事要因」で退職してしまう確率が高い。逆に言えば、「W要因」への不満が低い人は、それが理由で退職する確率が低い。このことが統計学的に実証された。
- ② 下表は、上表に要因分類を加えて着色した表である。こうすると、在職中の「W要因」への不満の高低が、退職(理由)にどのように影響するのか、よく解る。

区分	サンプル数	1位		2位		3位		4位		5位	
		(複数選択%)	Z値	(複数選択%)	Z値	(複数選択%)	Z値	(複数選択%)	Z値	(複数選択%)	Z値
不満度が高い層	223	職場の風土・雰囲気 (37.22%)	8.77	職場のメンバー同士の間人間関係 (43.05%)	7.98	職員同士のいじめ・セクハラ (25.56%)	7.90	上司の部下への関わり方 (47.09%)	7.83	仕事の負荷(多すぎ、難し過ぎ) (52.02%)	7.25
要因分類		W 職場仕事		W 職場仕事		W 職場仕事		W 職場仕事		W 職場仕事	
不満度が低い層	247	定年退職・契約満了等 (31.17%)	4.74	引越 (15.38%)	2.66	配偶者の介護・転勤など配偶者に関する事情 (3.64%)	1.75	出産・妊活 (7.29%)	0.92	介護など、親に関する事情 (8.5%)	0.66
要因分類		退職区分		L 家族		L 家族		L 家族		L 家族	

統計学的に95%以上の確率で、表側の属性の特徴、「らしさ」と言える項目

- ③ 在職中、「W要因」への不満が低い人は、「W職場仕事要因」で退職してしまう確率は低い。その結果、定年または契約期間満了まで退職しない確率が高い。しかし、「W要因」とは別の理由である「L要因」で、しかも本人の都合でない「L家族要因」が発生すると、それで退職してしまう確率が高い。
- ④ 会員法人従業員の配偶者が、会社命令による転勤を命じられると、会員法人の従業員が退職してしまう問題。
- ⑤ 統計学的には、非常に興味深い結果が得られた。
- ⑥ サンプル数から、女性の特徴が強く出ている。サンプル数をもっと多ければ、在職中の不満—高低に加え、性別、年代別を組み合わせて分析すれば、ここで行った分析手法により、もっと詳細な属性別の特徴が解る。



VI.

退職率を下げる方策 人材確保のために不可欠なこと (抜粋で一部のみ)

1. はじめに(留意事項等)

1) 質問内容

質問4.

社会福祉施設において、職員の離職防止や、新たな職員を確保するために不可欠あるいは、とても有効だとあなたが思う対策があれば、具体的に書いてください。

2) 回答数等

① 回答者数

337名 (回答率: 68%)

② 記述量等

記述文字数平均 84字

凡例



定年退職



契約満了



自己都合



記載なし

● 性別 / 年齢 / 勤続年数 / 雇用形態 / 職種 / 施設種別

学生などの若い世代のボランティア、実習、見学者の受入れ。高校、大学での施設、現場実習の機会を増やす。

●男性/60歳代/10年以上/有期(フルタイム)/施設長/日中活動支援

賃金、福利厚生などの待遇改善。幼児、児童などの託児施設の設置。

●男性/60歳代/5~10年末/有期(フルタイム)/施設長/老人ホーム

人間関係の良さやりがいのみで続けている職員が大半。給与の見直しは必須。地域でも評判になるほどの低さなので、他の支出を調整し、職員給与に充てるべき。

●女性/40歳代/5~10年末/正規職員/施設長/保育所

社会全体が働く事に対して甘くなり、意欲、頑張る力が持たなくなっているように思う。普通に人間性豊かだったら良いと思う。給料、仕事内容の問題ではなく、ただ努力することが出来ないのではないのでしょうか。自由ということが大きくなりすぎ、努力を忘れていくかと思えます。大学等もう少し内容の充実、人間性の社会性についても学び、職の選択をすると良いと思う。

●女性/60歳代/10年以上/正規職員/施設長/保育所

学生の長期休み(夏休みなど)に短期バイトなどを募集してみたり、夜勤限定の職員を確保してみたりしても良いと思う。

●男性/~29歳/3~5年末/正規職員/指導員/-

利用者からの暴力、暴言に対して職員を守る方法を作る。

●男性/~29歳/3~5年末/正規職員/指導員/障害者福祉:その他

長年勤務している職員に改めて業務への取り組み方を考えさせるようなシステム。担当者のみに任せるのではなく、他の職員と気軽に情報交換できるような風土。

●男性/~29歳/3~5年末/正規職員/指導員/社会福祉協議会

時代に追いついていないガバナンス(法人全体)。

●男性/40歳代/3~5年末/正規職員/指導員/老人ホーム

男性職員の給与ベースを一般企業職種並みに基準を設けることによって(450~550万円)、対策が講じられるのではないかとと思われる。一般的に家族がいる男性にとって、給与ベースの低さは続けることが難しいと感じる。

●男性/40歳代/10年以上/正規職員/指導員/入所支援

スキルアップや昇給機会を増やす(意欲向上へとつなげる)。

●女性/~29歳/3~5年末/正規職員/指導員/社会的養護施設

各部署の風通しを良くする為の取り組み。

●女性/~29歳/3~5年末/正規職員/指導員/社会的養護施設

サービス残業が多すぎる。→しっかりと残業代をつける。施設長を含めた上級職員も当たり前サービス残業をしているため、若手が残業代を取りやすいよう、声掛けや上級職員が率先して取って欲しい。

●女性/~29歳/1~2年末/-/指導員/障害児施設

給与面で不満を持っている人が多く、離職へと繋がっている。又家庭を持っている人にとっては両立が難しい(児童養護施設)。やりがいはあるので、もう少し賃金が上がると担い手も増え、中身の濃い支援がしていけると思う。

●女性/~29歳/3~5年末/正規職員/指導員/社会的養護施設

経営も赤字だと人材も確保が難しく、休みが取れないし、安心して育休が取れないので、もう少し報酬単価を考え直して欲しい。きちんとやっている施設が損をして、適当な施設が儲けていることが多くみられた。

●女性/~29歳/5~10年末/正規職員/指導員/障害児施設

超過勤務を減らし、ワークライフバランスを考えて欲しい。

●女性/~29歳/3~5年末/正規職員/指導員/日中活動支援

仕事の負荷と人間関係がうまくいくといいと思うが、対策は特に思い浮かびません。

●女性/30歳代/10年以上/正規職員/指導員/日中活動支援

休みの取りやすさ。ほぼ有給休暇は使えず過ぎていました。

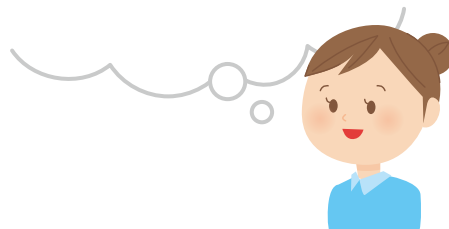
●女性/30歳代/5~10年末/正規職員/指導員/障害者福祉:その他

資格や肩書きはもちろん大事だと思うが、実際の現場でそれを上手いかかれているように思えない。現場で大変な思いやえらい思いをして頑張っているのは、資格をもたないパートの人だったりする事が多く、それなのに上との給料の格差をすごく感じ、やる気がなくなってしまう。

●女性/40歳代/5~10年末/他(パート等)/指導員/-

日々働いていて感じる改善点などなかなか上には伝わらない。

●女性/40歳代/5~10年末/他(パート等)/指導員/-



VI. 退職率を下げる方策、人材確保のために不可欠なこと

- 人間関係を良好にしたり保ったりすることの職場への影響力はとて大きい(最大)だと思っています。これからは特にトップや管理職はコーチングの導入、研修、又はコーチ在籍必須になっていく、もしくは必須にすると離職率は激減し、職場改善、成長等も急速に良くなります。人材不足の医療福祉業界は急務、最重要と考えます!!

●女性/40歳代/5~10年末/正規職員/指導員/日中活動支援
- 正当な能力評価。

●女性/50歳代/5~10年末/有期(フルタイム)/指導員/社会福祉協議会
- 多様な形態の正職員の採用(短時間、夜勤なし)。

●女性/50歳代/5~10年末/有期(フルタイム)/指導員/社会福祉協議会
- パートから正職員への転換制度の確立。

●女性/50歳代/5~10年末/有期(フルタイム)/指導員/社会福祉協議会
- 若い世代から働きたいという職場にならなければいけないと思います。それにはやはり一人暮らしができるくらいの賃金が必要になると思います。

●女性/50歳代/5~10年末/正規職員/指導員/社会福祉協議会
- 定年をせめて65才まで延ばすことで長くてくれる人が増えると思う。

●女性/60歳代/5~10年末/有期(フルタイム)/指導員/社会福祉協議会
- 19時15分までの仕事は主婦には大変。帰りがとても遅くなると思う。

●女性/60歳代/5~10年末/有期(フルタイム)/指導員/社会福祉協議会
- 夏休みは昼休憩も取れない。それなのに12時~13時の時給はない。

●女性/60歳代/5~10年末/有期(フルタイム)/指導員/社会福祉協議会
- サービス残業をなくす。

●男性/~29歳/3~5年末/正規職員/保育士/保育所
- 保育以外に関わる行事(仕事)を減らす。

●男性/~29歳/3~5年末/正規職員/保育士/保育所
- 書類が多すぎて通常業務だけでも負荷なのに、仕事時間がプライベートになっている。デジタル化を早く進めるべき。

●女性/~29歳/5~10年末/正規職員/保育士/保育所
- 仕事を与えるなら見合った残業代を。給与、休暇についての説明を入社時に受けられるようにすべき(他社に移って初めて分かった)。

●女性/~29歳/5~10年末/正規職員/保育士/保育所
- 家庭を持っている職員、子供がいる職員への配慮があれば、働き続けられたと思う。子供が小さくても幼児クラス担当になり、帰りが遅くなったり、早番、遅番をしなければならず、預けられる保育園に限られたりして、辞めていく先生が多かったので不安に思い辞めた。

●女性/~29歳/5~10年末/正規職員/保育士/保育所
- 利用者、保護者からのクレーム処理、対応の研修+行政と共に協力や意見が言える関係づくり。→無理難題を言う保護者が多く、常識、モラル、マナーがわからない、通用しない相手に立場上強く言えず、毎日緊張しながら仕事をしているため。→やめる理由の一つにあると思う(利用者とのトラブル)。

●女性/~29歳/5~10年末/正規職員/保育士/保育所
- 有休が取りにくい等求人票に書いてあることと実際に就職をしたら違うことがたくさんあるので気をつける。後輩への負担が大きく、辞めてしまう人が多いと思う。違う仕事に転職する人が周りでも多い。ブラック企業が多いので、監査でよく園のことを知ってほしいと強く思います。

●女性/~29歳/5~10年末/正規職員/保育士/保育所
- 気づき、学び、考え、実践していくことで保育の「やりがい」が出てくる。子供にとっての最善を探れる。気づいても学ぶ時間がない、学んでも実践する気力がない程、日々の業務の忙しさに追われてしまうことも多い。こころのゆとりもない。配置基準の改善!これがあればまだ働きたい資格者も多いのではないかと。

●女性/~29歳/3~5年末/正規職員/保育士/保育所
- 産休、育休という制度はあるものの、実際上層部は制度の利用を勧めるが、現場は理解がなく又フォロー出来る程人手に余裕もなかった為、受給を諦め年度末で退職した。もう少し働く事が出来たら...

●女性/~29歳/-/正規職員/保育士/保育所
- 子供が産まれてからも少しでも収入があれば...とても助かるが、実際今無職なので貯金や退職金を崩し、旦那の収入で生活していくしかない。もう少し制度をアピールし、浸透してくれたらいいなあと考えた。

●女性/~29歳/-/正規職員/保育士/保育所
- 正直に言うと、仕事の量が多すぎます。そして給料が低すぎる。休みが取りにくい。このままだと保育士はどんどんいなくなると思います。実際私の友達もほとんどが2~3年で保育士を辞めています。この仕事量では私生活も不安定で、家でも持ち帰りの仕事に追われ、家事ができないこともありました。そうすると主人に「保育士は家庭を崩壊させる職業だ」と言われてしまいました。本当にこの現状をどうにかしなければ、保育士は続けたくても続けられません。こんな人がたくさんいると思います。

●女性/~29歳/3~5年末/正規職員/保育士/保育所

上司の気分で若手への当たりが変わったり、上司へ意見することも許されない。仕事は持ち帰ってやるのが当たり前。病院以外なら早く帰らないで(定時後)と残業代も出ないのに残業を強要したりする…などのことがなければ働きやすいと思います。あとは年休が体調不良以外で使えないのも、離職者が多くなる原因だと思うので、働いている人としての権利をもう少し使いやすくなると良いと思います。

●女性/～29歳/3～5年未/正規職員/保育士/保育所

どこに行っても人間関係の悩みはある。体調が悪くても病院へ行くと、帰りすぎだと言う人に不満を感じる(病気と言えばアピールになり、よくないと思う)。相談やフォローしてくれるところが、いつでも気軽に使えたらと思うが、クリニックとか高いところしかないのに抵抗あり。保育士の賃金を上げるべき。大好きなのに続けられない。想像以上に大変な仕事。サービス残業が多すぎる。休みも休めない。→保育士がいなくなる、もしくはなる人が減ると思う。

●女性/～29歳/1～2年未/正規職員/保育士/保育所

年に一回だけでなく、半年に一回ぐらいで上司との懇談を行うと、思っていることなどを伝えやすいと思った。話し合いがしやすい雰囲気になるように上司もある程度気をつけて欲しい。

●女性/～29歳/2～3年未/正規職員/保育士/保育所

職員に対して平等に接して欲しい。態度の差がありすぎると働きづらい。新しい職員にはすごく優しく、長く働く職員には厳しくて、嫌な仕事はさせるな、優しくしろなど初めに圧力をかけられた。逆に新しい人が調子によって何もやろうとせず、指摘すれば辞めたいと言う。雰囲気作り、人間関係はすごく大事だと思う。

●女性/30歳代/10年以上/正規職員/保育士/保育所

事務的作業の簡略化による業務負担の軽減、賃金up、産休、育休、時短勤務での復職の確約、管理職職員の苦情処理のスキルupを望みます。保育士は皆、好きでこの仕事に就きました。好きで辞める人なんていません。続けられないから辞めるんです。

●女性/30歳代/10年以上/正規職員/保育士/保育所

第三者機関が定期的に入り、内部事情を知り、公正に判断してもらえるように施設の体制を整える。

●女性/30歳代/5～10年未/正規職員/保育士/保育所

連休(ゴールデンウィーク、夏季休暇等)祝日と同じ日ではなくても年に2～3回は連休を取りたい。4日以上。

●男性/～29歳/2～3年未/—/介護職員/—

時間外労働の強制がない。残業代が出る。前職は「新人なんだから時間より早く来て準備するのが当たり前でしょ」と何回も言われていた。(デイサービスにて)

●男性/～29歳/2～3年未/—/介護職員/—

現場の意見を聞く耳すら持たないのは、嫌気がさして逃げていってもしようがないと思う。せめて、聴くそぶりや機会を設けることで離職率は低くなっていくと思う。

●男性/～29歳/5～10年未/正規職員/介護職員/老人ホーム

複数名、複数回、利用者関係、職員からある職員に対しクレームが上がったが、特に施設として人事等対応されることはなかった。よりよい職場にする為に、周囲の意見を聞いて上に立つ人間を厳選していかないと、職場環境、人出不足の解消は出来ないと思うので、その辺を改善していく策が必要だと思います。

●男性/30歳代/10年以上/—/介護職員/デイサービスC

有休の取得しやすさ、大手企業と同様Gウィークがないと現在の若い世代は入職しない。「冬期、夏期休暇あり」とうたっても実際はなかったりと…。現場でGウィークは取れないが、管理者、事務は取れる。だったら管理者、事務が1week現場に入る等していかないと離れて行く。今の若い世代は休日重視しているので。又、研修を出来る様にしていけないと。

●男性/30歳代/10年以上/正規職員/介護職員/高齢者福祉:その他

職員同士の信頼関係が全ての基。組織にアンタッチャブルな存在を置いてはならない。責任の所在をはっきりさせること。レスポンスの徹底。

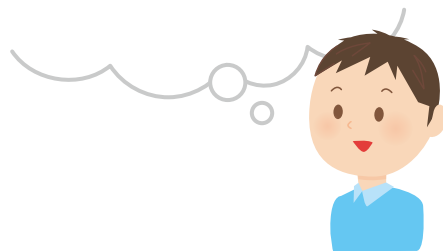
●男性/40歳代/5～10年未/正規職員/介護職員/老人ホーム

夜勤が一番問題があると思います。正規職員でも子供が小学生未満の家庭の親は最低でも優遇されるべきだと思います。ただ代わりの人材を探さなければいけないので、男性介護員を増やし、理解される環境を作る事も必要だと。どうしても女性では難しい部分なので、男性に助けて頂きたいです。上司になる人間が古い考えだと女は家、男が仕事になってしまうので、そこから進まない。「自分の娘もパートだから」と理解に苦しむ会話だった経験もあります。

●女性/30歳代/10年以上/正規職員/介護職員/—

利用者からのセクハラ発言、暴力はなぜ訴えられないのか。一方的、理不尽すぎる発言の利用者が増加している。精神的に追い込まれるため、離職すると思う。

●女性/30歳代/10年以上/正規職員/介護職員/老人ホーム



VI. 退職率を下げる方策、人材確保のために不可欠なこと

これまでもうつ病により数人の職員がここを去るのを見てきましたが、上司は話を聞くだけで解決に至らず、ガンに気付いていながらも面倒な物とされる保身的。それを見てガンは大きくなり、今回も数人去りました。職場の良い雰囲気作りは一人一人の心掛けからだと思えます。半年に一度は一人一人アンケートを取り、問題の解決をするべきだと思います。

●女性/40歳代/10年以上/正規職員/調理員/保育所

求人募集のアピールが低い。又賃金も低すぎ。離職にはやはり基本給UPが必要だと思う。

●女性/60歳代/10年以上/正規職員/調理員/老人ホーム

保育士については給料が安すぎだと思う。時短が取れない、休みが取れない。仕事の大変さに見合った給料を払うべきだと思う。子供を産んでも働く事が出来る様、時短、休みなど取れる環境を作る事が大切ではないかと思う。上司によって変わってくるので、みんなが平等に時短、休みなど取れる様にしたい。

●女性/60歳代/5~10年未/正規職員/調理員/社会福祉協議会

慢性的な勤務時間の長さ、超勤(給与に反映しない勤務)を減らすこと。色々な書類、記録が多い為、ICTを活用したタブレット等でのクラウドサービスの導入等による業務負担の軽減。介護助手など、直接利用者と関わりの薄い業務を行う職員の導入により、福祉の仕事に就きたいと思った思いを活かした就労ができるのではと思う。

●男性/30歳代/5~10年未/正規職員/事務員/社会福祉協議会

上司力のある人を外部から入れる。自分の事で精一杯で部下に目を配れず、自分に都合が良い部下だけ目をかける。能力ないのにある程度したら、立場を与えるのは止めた方が良い。一般社会での社会ルールのように、能力や力のある人が正統に評価され、能力がない人にはきちんと伝えて、それ相応の対処も必要。古い体制を根本から変える。

●女性/30歳代/1~2年未/-/事務員/社会福祉協議会

社内での悩み問題を常に相談、対応してくれる所の配置(各部からの配置による窓口)。

●女性/40歳代/1~2年未/-/事務員/老人ホーム

理事長に対するけん制機能をもっと強化して欲しい。このご時世にまだ従業員を使用人みたいに思っている。個人商店主のよう。また非課税も?株式会社のように経営に責任をもってもらえれば、体制も整ってくるのでは?トップに対する失望が離職を後押ししていると思う。職場に希望がないと人が離れていく。

●女性/50歳代/3~5年未/正規職員/事務員/-

施設がやりがいを持って働ける所であって欲しい(賃金、手当の充実)。正規職と同等の賃金でなくてもいいが、パートだからと言って手当等に差があるとやりがい等が変わってしまうのではないか。

●女性/60歳代/10年以上/他(パート等)/介助員/救護、更生、宿泊提供等施設

仕事量に対しての賃金が少ない。職場内の人間関係が面倒くさいため、好きな仕事でも離職したくなる。人間関係の環境を整えて欲しい。上司がしっかりと見ている、注意できる等研修をして欲しい。

●女性/~29歳/3~5年未/正規職員/ホームヘルパー/日中活動支援

私生活とのバランスを取れるように、勤務時間、超勤の多さには対策した方が良いと思います。超勤をしなくて良いと言われても、勤務時間内だけではとても終わらない仕事量だった為。仕事量の見直しも、上司がすべきだと思います。

●女性/30歳代/1~2年未/有期(フルタイム)/ホームヘルパー/社会福祉協議会

プライバシーを守る事ができる上司がいること。秘密を必ず他にもらすことがないこと。相談できる人や場所が必ずあること。仕事の悩みを話せること。

●女性/30歳代/3~5年未/正規職員/ホームヘルパー/老人ホーム

上司のメンタルヘルスによって、業務が妨げられることがないと良い。法人の上司の上の人へ相談しても、対応が悪かった(上司を守る、負担を減らす提案等)。仕事の責任、内容がとても重いものであったが市委託事業であり、契約社員であったので、不公平感を感じた。

●女性/30歳代/3~5年未/有期(フルタイム)/ケアマネ/地域包括在宅介護支援C

「処遇改善」と「仕事と私生活のバランス」が大切だと思う。制度改正にともなう業務拡大があり、年度初めは大変。もう少し柔軟な体制で仕事がしたい。

●女性/60歳代/5~10年未/正規職員/ケアマネ/社会福祉協議会

連休(特にゴールデンウィークや年末年始)に休みが取れず、子育てに支障がある。又休日の料金にはならず、休日手当が安すぎる(介護職員)。

●女性/60歳代/10年以上/正規職員/ケアマネ/社会福祉協議会

介護職員(ヘルパー含)の給料が有資格者であるのに安い。

●女性/60歳代/10年以上/正規職員/ケアマネ/社会福祉協議会

60才~65才までの再雇用期間は、正規職員時の仕事量を上回る多さに、体力は限界となっておりました。また、それに伴う報酬は正規職員と比較し、2/3以下の賃金となってしまいました。夜中(毎日)と休日返上で仕事をしました。上司から65才以上も継続して仕事を要望されましたが、やりたくても改善はなく、退職いたしました。再雇用の場合は仕事量の減量があれば良いかと思えます。

●女性/60歳代/10年以上/正規職員/ケアマネ/社会福祉協議会

現状では役職員共ほとんどの法人で人材不足は否めない。職員から信頼して公私とも相談できるバランス感覚に優れた人材を他業界から複数採用が必要と思う。

●男性/60歳代/2~3年未/正規職員/その他/老人ホーム

個人単位に責任を押し付けるのではなく、組織としてどう機能するか。仕事に見合った給与。ライフステージが変化しても継続できる体制か。

●女性/30歳代/10年以上/正規職員/その他/社会福祉協議会

上司が利用者の立場になって考える、または現場の状況を知る。気に入らない人には冷遇するという体制をやめる。

●女性/30歳代/—/—/—/—

手の掛かる子育て世代の方への仕事配分や、時間短縮勤務など、応相談、体制の確立。

●女性/40歳代/1~2年末/正規職員/その他/社会福祉協議会

経営力アップ。現場職員も経営について考えなければならぬのかもしれないが、全職員が安心して利用者のために働ける職場環境作り。経営の心配をしながら現場で利用者のためにできることを考えるのは、支援の幅が狭くなる。仕事に時間のゆとりがないと、職員の人生がつまらないものになり、利用者のために学ぶ時間もなくなる。

●女性/40歳代/10年以上/正規職員/—/—

休みの取りやすさなど、ワークライフバランスが保てるようにすれば、女性職員が仕事を続けやすくなると思います。

●女性/40歳代/2~3年末/他(パート等)/その他/社会福祉協議会

施設長によるパワハラ、上司による責任逃れの為のウソ等、私の職場は上の働く姿勢に問題が多い。多くの職員が苦しんでいました。メンタルヘルスの重要性が言われていますが、もっと上の人間が学ぶ機会も必要だと思います。

●女性/40歳代/10年以上/正規職員/—/老人ホーム

フランクに話せる職場環境。バーンアウトを防ぐ工夫(環境整備、メンタルヘルス対策、研修など)。

●女性/50歳代/1年末/有期(フルタイム)/その他/社会福祉協議会

法人がうまく経営するためには、経費を押しさえ加算を取る工夫をしている。人員配置基準をぎりぎり充たすことで最大最高の介護を満たしたいと思い、変則勤務もぎりぎりでもわせるところで皆頑張っている。介護現場はどこでもそうだと思うが、こうした介護職員の頑張りで支える事の限界がある。賃金のアップも大切だが、人員配置基準をもっと拡充しないと法人はそれ以上の人員配置することはしない。特養が24時間一人でもいいと考える配置基準がどこに根拠を得ているのか疑問である。現場の実態を見て体制設計しなければ、介護現場での職員確保は無理だと思う。

●女性/50歳代/10年以上/正規職員/—/老人ホーム

現場の状況もわからない幹部、自分のことしか考えていない幹部を変えた方が良い。特に福祉も知らないグループ会社の幹部。

●男性/50歳代/1~2年末/正規職員/—/老人ホーム

法人に違反がないか、抜き打ちチェックを行う必要があると思う。私が働いていた所では、タイムカードを押した後、一時間以上の残業が日常的にありました。

●—/—/—/—/—/—

結婚や妊娠に対してもっと前向きであるべき。否定的な感じを出されると、こちらも言いにくいし、悪いことをしたという気分になってしまう。

●女性/~29歳/5~10年末/正規職員/—/社会的養護施設

仕事自体に楽しさはありませんでしたが、サービス残業はやって当たり前で、休みの日も出勤しないといけなことも多く、待遇が悪すぎて退職しました。転職先は福祉職ではないですが、土日祝はきちんと休めるし、サービス残業もなく、それであっても給与が上がりました。福祉職に就く理由は、今の待遇じゃ「やりがい」以外にないのではと思うし、でも今のままじゃそのやりがいもどんどん感じられなくなると思います。休みがあるとか残業代はちゃんと払われるとか、基本的なところがきちんとされなきゃ人材は増えていかないと思います。

●女性/~29歳/1~2年末/正規職員/—/障害児施設

仕事の出来によって任される仕事量や重さに差が出来る事は仕方ないと思うが、あまりに偏るとつぶれてしまう。そのケアは賃金なり休暇なりでできるようにして欲しい。保育のやり方というか考え方を日本全体が根本的に変わっていかないと、それも無理なのかもしれない。ベースアップで賃金が上がったが、「役職」に上司があまりにも固執し、仕事量が急に増え風当たりも強くなった。それでは意味がない。上司への指導も国や財団などからして欲しい。

●女性/~29歳/5~10年末/正規職員/—/保育所

新人、ベテラン問わず良い案があれば採用していく環境作り。

●女性/30歳代/—/—/—/—





VII.

退職者が挙げた理想の管理職



VII.

退職者が挙げた理想の管理職

1. 退職者が挙げた理想の管理職

質問3.

あなたにとって理想の上司は、有名人でいうと誰ですか？ 1人だけ、氏名を書いてください。

順位	有名人	得票数	回答者属性別得票数					分類no.
			男性	女性	20~39歳	40~59歳	60歳以上	
1	天海祐希	24	0	24	18	4	2	1
2	明石家さんま	14	1	13	11	2	0	2
3	所ジョージ	12	1	11	3	5	3	2
4	池上彰	10	1	9	5	2	2	10
5	北野武	8	3	5	3	1	1	2
6	武田鉄矢	6	3	3	0	1	2	2
6	水ト麻美	6	0	6	5	1	0	9
6	松岡修造	6	0	6	2	2	2	6
9	森田一義(タモリ)	5	0	5	2	2	1	2
	内村光良	5	2	3	1	1	1	2
	星野仙一	5	1	4	0	3	1	6
12	大泉洋	4	1	3	1	2	0	6
	有働由美子	4	0	4	3	1	0	9
	イチロー	4	1	3	0	1	2	7
15	真矢ミキ	3	0	3	2	1	0	1
	坂上忍	3	1	2	2	0	0	2
	尾木直樹(オギママ)	3	0	3	0	2	1	5
	マツコデラックス	3	0	3	3	0	0	5
19	吉瀬美智子	2	0	2	2	0	0	1
	江口洋介	2	0	2	0	2	0	1
	篠原涼子	2	0	2	2	0	0	1
	上川隆也	2	0	2	0	1	1	1
	大杉蓮	2	0	2	0	2	0	1
	仲間由紀恵	2	0	2	2	0	0	1
	役所広司	2	0	2	1	0	1	1
	瀬戸内寂聴	2	0	2	0	1	1	2
	林修	2	1	1	1	0	0	2
	中居正広	2	0	2	0	1	1	3
	吉川美代子	2	0	1	0	1	0	9
	落合博満	2	2	0	0	0	0	6
	栗山監督	2	1	1	0	0	1	6
	原晋	2	0	2	1	1	0	6
	長島茂雄	2	2	0	0	0	0	6

順位	有名人	得票数	回答者属性別得票数					分類no.
			男性	女性	20~39歳	40~59歳	60歳以上	
19	澤穂希	2	0	2	2	0	0	7
	田中角栄	2	2	0	0	0	0	11
	山本五十六	2	1	0	0	0	0	17
	福沢諭吉	2	0	1	1	0	0	13
38	イーモン・ウォーカー	1	0	1	1	0	0	1
	鈴木亮平	1	0	1	0	0	1	1
	阿部サダヲ	1	0	1	1	0	0	1
	阿部寛	1	1	0	0	0	0	1
	加藤剛	1	1	0	0	0	0	1
	吉田鋼太郎	1	1	0	0	0	0	1
	吉田羊	1	0	1	1	0	0	1
	宮本信子	1	0	1	0	0	1	1
	江角マキコ	1	0	1	1	0	0	1
	香川照之	1	0	1	1	0	0	1
	高倉健	1	0	1	0	0	1	1
	樹木希林	1	0	1	0	1	0	1
	小日向文世	1	1	0	0	0	0	1
	小林念侍	1	0	1	0	0	1	1
	松重豊	1	0	1	1	0	0	1
	松雪泰子	1	0	1	1	0	0	1
	西田敏行	1	0	1	0	0	1	1
	西島秀俊	1	0	1	1	0	0	1
	中井貴一	1	0	1	0	0	1	1
	渡辺いっけい	1	0	1	1	0	0	1
	東山紀之	1	0	1	0	1	0	1
	内藤剛志	1	0	1	0	1	0	1
	そのまんま東	1	0	1	0	1	0	2
	リリーフランキー	1	1	0	0	0	0	2
	阿川佐和子	1	0	1	0	1	0	2
	笑福亭鶴瓶	1	0	1	1	0	0	2
	つるの剛士	1	0	1	1	0	0	3
	ヒロミ	1	0	1	1	0	0	3
	安田章大	1	0	1	1	0	0	3

・ 分類 ・

- | | | | | | | | |
|---|------------|----|----------|----|--------|----|--------|
| 1 | タレント（役者系） | 6 | スポーツ監督系 | 11 | 政治家 | 16 | 弁護士 |
| 2 | タレント（マルチ） | 7 | スポーツ系 | 12 | 経営者 | 17 | 過去の偉人 |
| 3 | タレント | 8 | ダンサー | 13 | 学者 | 18 | キャラクター |
| 4 | タレント（芸人系） | 9 | キャスター・アナ | 14 | 作家・著作家 | 19 | 神 |
| 5 | タレント（おねえ系） | 10 | ジャーナリスト | 15 | 官僚 | | |

順位	有名人	得票数	回答者属性別得票数					分類no.
			男性	女性	20~39歳	40~59歳	60歳以上	
38	夏木マリ	1	0	1	1	0	0	3
	久本雅美	1	0	1	0	1	0	3
	宮城まり子	1	0	1	0	1	0	3
	堺正章	1	0	1	1	0	0	3
	桜井和寿	1	0	1	1	0	0	3
	織田裕二	1	1	0	0	0	0	3
	森泉	1	0	1	1	0	0	3
	大野智	1	0	1	0	1	0	3
	藤木直人	1	1	0	0	0	0	3
	福山雅治	1	0	1	0	0	1	3
	和田アキ子	1	0	1	1	0	0	3
	櫻井翔	1	0	1	1	0	0	3
	新将命	1	1	0	0	0	0	3
	カズレーサー	1	0	1	1	0	0	4
	クリームシチュー 上田	1	1	0	0	0	0	4
	関根勤	1	0	1	1	0	0	4
	高田順次	1	0	1	1	0	0	4
	東野幸治	1	1	0	0	0	0	4
	博多華丸	1	1	0	0	0	0	4
	浜田雅功	1	0	1	1	0	0	4
	木梨憲武	1	0	1	1	0	0	4
	竹田圭吾	1	1	0	0	0	0	10
	恩田千佐子	1	0	1	1	0	0	9
	安藤優子	1	0	1	0	0	1	9
	関口宏	1	0	1	0	0	1	9
	吉川美代子	1	0	0	0	0	0	9
	国谷裕子	1	0	1	1	0	0	9
	三宅正治	1	0	1	0	1	0	9
	アンパンマン	1	1	0	0	0	0	18
	ツバキマコ(ナナオ)	1	1	0	0	0	0	18
	オシム	1	1	0	0	0	0	6
	原辰徳	1	0	1	1	0	0	6
	野村克也監督	1	0	1	0	0	1	6

順位	有名人	得票数	回答者属性別得票数					分類no.
			男性	女性	20~39歳	40~59歳	60歳以上	
38	羽生結弦	1	0	1	0	0	1	7
	吉田沙保里	1	0	1	1	0	0	7
	古田敦也	1	0	1	0	1	0	7
	松井秀喜	1	1	0	0	0	0	7
	長谷部誠	1	1	0	0	0	0	7
	北斗晶	1	0	1	0	0	1	7
	小泉元総理	1	1	0	0	0	0	11
	小泉孝太郎	1	0	1	0	0	1	11
	小池百合子(都知事)	1	0	1	0	1	0	11
	石原慎太郎	1	1	0	0	0	0	11
	トヨタの社長	1	0	1	1	0	0	12
	稲盛和夫	1	0	1	0	0	1	12
	松下幸之助	1	0	1	0	0	1	12
	相澤病院の理事長	1	0	1	0	0	1	12
	筒井雄一郎	1	0	1	0	1	0	12
	堀江氏	1	0	1	1	0	0	12
	アルフレッド・アドラー	1	0	1	0	1	0	13
	毛利敬親	1	1	0	0	0	0	17
	西郷隆盛	1	0	1	0	0	1	17
	ナイチンゲール	1	0	1	1	0	0	17
	上杉鷹山	1	0	1	0	0	1	17
	イエス・キリスト	1	0	1	0	1	0	19
	前川喜平	1	0	1	0	0	1	15
	村上春樹	1	0	1	0	1	0	14
	hiro	1	0	1	1	0	0	8
	中谷彰宏	1	0	1	0	1	0	14
	八代英輝	1	0	1	1	0	0	16

2. 回答者が挙げた有名人「個人」の分類結果

順位	分類	得票数	回答者属性別得票数				
			男性	女性			
					～39歳	40～59歳	60歳～
1	タレント(役者系)	67	5	62	37	15	10
2	タレント(マルチ)	61	13	48	24	15	9
3	スポーツ監督系	22	7	15	4	6	5
4	タレント	18	3	15	9	4	2
	キャスター・アナ	18	0	16	10	4	2
5	スポーツ系	12	3	9	3	2	4
6	ジャーナリスト	11	2	9	5	2	2
7	タレント(芸人系)	8	3	5	5	0	0
8	タレント(おねえ系)	6	0	6	3	2	1
9	政治家	6	4	2	0	1	1
10	経営者	6	0	6	2	1	3
	過去の偉人	6	2	3	1	0	2
12	学者	3	0	2	1	1	0
13	キャラクター	2	2	0	0	0	0
	作家・著作家	2	0	2	0	2	0
15	ダンサー	1	0	1	1	0	0
	官僚	1	0	1	0	0	1
	神	1	0	1	0	1	0
	弁護士	1	0	1	1	0	0



VIII.

調査結果から見えてきたこと (まとめ)

VIII. 調査結果から見えてきたこと(まとめ)

1. 調査でわかったこと

これまで、福祉業界は取り分け介護分野については、5K(汚い・きつい・危険・暗い・臭い)と言われており、また、給料が少ないとも言われているが、本報告書の最大の退職理由の結果を見てみると、以下のとおりであった。

全体493人の退職の最大理由トップ5

最大理由順位	最大理由(%)	項目名	分類	複数選択順位
1	18.7	定年退職・契約満了等	仕事	8
2	8.3	職場メンバーの人間関係	仕事	6
3	8.1	上司の部下への関わり方	仕事	4
4	7.5	仕事に見合った賃金でない	仕事	2
5	6.9	仕事の負荷(多過ぎ・難し過ぎ)	WLB	1
5	6.9	結婚	個人	13

：トップ10
仕事：法人・職場・仕事要因
WLB：ワークライフバランス
個人：本人・家族要因

最大理由のトップ5をみると、上位3位のなかでも、第1位の定年退職・任期満了の退職以外は、職場の人間関係に関わる退職が第2位・第3位を占める結果となっていた。賃金面においては第4位という結果で、退職に起因する絶対的な理由となっていないことがわかった。

では、この退職理由を福祉分野に関わらず全産業で見るとどうだろうか。

平成30年度厚生労働省雇用動向調査の結果で見ると、以下のとおりとなる。

転職入職者が前職を辞めた理由別割合トップ5

男性		
順位	割合(%)	項目名
1	10.2	給料等収入が少なかった
2	10.0	労働時間、休日等の労働条件が悪かった
3	7.7	職場の人間関係が好ましくなかった
4	5.9	会社都合
5	4.8	能力・個性・資格を生かせなかった

※その他の理由、定年契約期間の満了は除く

女性		
順位	割合(%)	項目名
1	13.4	労働時間、休日等の労働条件が悪かった
2	11.8	職場の人間関係が好ましくなかった
3	8.8	給料等収入が少なかった
4	5.5	仕事の内容に興味を持てなかった
5	4.7	会社都合

※その他の理由、定年契約期間の満了は除く

定年・契約期間の満了、その他の理由を除くと職場の人間関係でやめた方は、男性では第3位、女性では、第2位と上位を示していることがわかる。つまり、退職理由においては福祉業界と他の業界で大きな違いはないということがわかった。

2. 離職しないポイント

では、退職を減らすためにはどんな対策を講じることが必要だろうか。退職者からのアンケートをもとに離職しないポイントを次のとおりまとめてみた。

① 職員の年齢や生活状況等に合わせた働き方の工夫。業務過多にならない工夫

- 例
- ICTを活用した業務改善
 - 業務改善会議を職員同士にて実施
 - 上司との定期的な面談
 - 産休育休、有給、残業時間を数的分析し法人全体で把握

② 風通しのよい職場環境づくり。職員の意見を聞く機会を増やす

例

- 職責別の会食、職員同士の会話（小さな報告から雑談ができる雰囲気づくり）
- 職員への意見箱設置 ● 職員同士・上司部下とのミーティング（意思疎通をすること）
- 職場内での同好会等あっせん及び費用助成 ● 職場内で植物を育ててみる

③ 学びやスキルアップの推進と結果を評価する仕組みづくり

例

- 施設外研修機会の確保と受講評価 ● 業務に必要な資格取得に関わる費用負担
- 人事評価制度導入

このように、今回実施したアンケート調査の結果の中には、今後の施設の職場改善や離職防止につながるヒントが多く書かれている。

この報告書を手にした社会福祉施設の方々には、ぜひ自身の施設にあった方法で働き方の見直しや新たな取組を進めて欲しい。

● 3. 福祉業界を目指す・興味がある方へ

愛知県内福祉業界の事業所を選ぶポイント

厚生労働省の平成30年就労条件総合調査(表1参照)によると、全産業3,697事業所のうち約80%の事業所には、退職金制度があるが、依然として20%程度の事業所で退職金制度が整備されていないという現状がある。中でも、職員が少ない小規模の事業所ほど未整備となっている傾向がある。

職場選びのポイントとして、「福利厚生が整備されているか」というのは、大事な点である。もちろん、法人の理念や給与、職場の雰囲気なども大切だが、例えば、退職金制度があることにより、長く勤める

ことに対するモチベーションの維持、退職後の生活における安心感を得ること、さらには、その他の福利厚生事業を行うことで職員の健康維持やワーク・ライフ・バランス等の実現に繋がる。

また、福利厚生が整備されている事業所は、職員のためにその費用を確保し、運用ができていているという点で安定した事業所であるとみることもできる。

そのため、就職先を選ぶ際に退職金制度等の福利厚生が整備されている事業所を選択するのは大事なポイントとなる。

これまで共済会は、小規模事業所でも加入ができるよう制度を整え、職員の福利厚生へ寄与してきた。退職金制度以外にも会員向けに野球観戦・演劇観戦・一泊旅行・映画券の配布や旅行費用の助成(詳しくは本会ホームページをご覧ください。)など、様々な福利厚生事業を行っており、これらの事業は加入している事業所の人材確保や人材定着に繋がることを目的としている。

事業所の経営者にとっても退職金制度をはじめとする福利厚生事業の整備について重要と考える方は多いが、費用がかかるため、個々の事業所でメニューを作成し、導入することは難しいこともある。そこで、県内の福祉事業所には本会に加入をいただき、本会事業を職員の福利厚生として活用いただきたいと考えている。なお、県内の福祉事業所(株式会社・合資会社等除く)の多くは、本会へ加入しており、実施している福利厚生事業についても多くの方にご活用いただいている。

福祉事業所を選ぶポイントは、様々な視点で見ることが大事となるので、現在、福祉業界を目指している方、興味がある方には上記のポイント、また、この報告書なども参考として職場選びをしていただきたい。

文責：愛知県民間社会福祉事業職員共済会事務局作成

表1 退職給付(一時金・年金)制度の有無別企業割合

企業規模	全企業 (%)	退職給付(一時金・年金)制度がある企業 (%)
平成30年調査計	100.0	80.5
1,000人以上	100.0	92.3
300~999人		91.8
100~299人		84.9
30~99人		77.6

※平成30年就労条件総合調査抜粋 厚生労働省調べP.14より

退職者アンケート

本会では、社会福祉施設の人材確保力向上のため、退職者にアンケートを実施することにしました。
回答結果は外部専門機関(日本生産性本部)に直送されて、そこで処理され集計されます。ご回答いただいたことで、回答者にご迷惑がかかることは一切ありません。

多くは選択式であり、10～15分で回答できます。深く考え込まず、思った通り、そのまま回答してください。

趣旨ご理解の上、ぜひ、ご協力くださいますようお願い申し上げます。

ご記入いただいた調査票は、無記名のまま6月30日(土)までに同封の返信用封筒に入れ、切手を貼らず、そのままポストへ投函してください。

平成30年4月

一般財団法人愛知県民間社会福祉事業職員共済会事務局
実施者:公益財団法人 日本生産性本部

退職者アンケート

■集計区分. あなたの属性を教えてください。

それぞれの区分について、あなたに該当するもの(ない場合は最も近いもの)を選び番号または選択肢に○をしてください。

1 性別	1 男性	2 女性												
2 年齢	～29歳	30歳代	40歳代	50歳代	60歳代	70歳以上								
3 勤続年数	1年未満		1年～2年未満		2年～3年未満									
	3年～5年未満		5年～10年未満		10年以上									
4 雇用形態	1 正規職員	2 有期契約職員(フルタイム)	3 その他(パートタイム等)											
5 職種	1 施設長:園長・所長等	2 指導員:児童指導員・生活指導員(支援員・相談員)等	3 保育士:保育士・児童生活支援員・児童自立支援専門員等	4 介護職員:介護職員・寮母・ケアワーカー等	5 医師:医師等	6 看護師:看護師・准看護師・保健師等	7 訓練指導員:作業指導員・職業指導員・PT・OT・ST・AT等	8 栄養士:栄養士等	9 調理員:調理員・調理師等	10 事務員:事務員・事務長・副施設長・副園長等	11 介助員:介助員等	12 ホームヘルパー:ホームヘルパー・世話人等	13 介護支援専門員:介護支援専門員・ケアマネージャー	14 その他:いずれにも該当しない(例:運転手・用務員等)
6 施設種別	生活保護 →	1 救護、更生、宿泊提供等施設	2 生活保護授産施設											
	児童福祉 →	3 社会的養護施設(児養、母子、乳、心治、自支)	4 保育所											
		5 障害児施設(通所、入所)	6 その他											
	高齢者福祉 →	7 老人ホーム(養護、特養、軽費、ケアハウス)	8 デイサービスセンター											
		9 地域包括在宅介護支援センター	10 その他											
	障害者福祉 →	11 入所支援	12 日中活動支援(生介、療介、自訓)											
		13 社会就労センター	14 地域支援(GH、宿泊自訓、福ホ)	15 その他										
	社会福祉協議会 →	16 社会福祉協議会												
	その他 →	17 婦人保護	18 診療施設	19 その他団体等										
7 退職区分	1 自己都合退職	2 定年退職	3 選択定年(定年扱いで定年前に退職)	4 契約満了										
	5 希望退職(会社の退職機能者募集に応募)	6 解雇												

■質問1. あなたが退職する法人や職場について、あなたが感じていたことを教えてください。

(この質問は、退職時あるいは退職直前の状態をお答えください)

以下それぞれの項目について、あなたの感じていたものに最も近い段階(数字)に○をしてください。

そうだった	まあそうだった	あまりそうでなかった	そうでなかった
4	3	2	1

1 職場環境は、安全面・衛生面に配慮されている	4-3-2-1	11 福利厚生制度に満足している	4-3-2-1
2 職場は、メンバー同士の人間関係が良い	4-3-2-1	12 人事(昇進昇格・人事異動)に納得できる	4-3-2-1
3 職員同士のいじめ・セクハラはなく安心して働ける	4-3-2-1	13 職場への通勤しやすさに不満はない	4-3-2-1
4 職場の風土・雰囲気が好きだ	4-3-2-1	14 勤務時間が長すぎる、超勤が多すぎる	4-3-2-1
5 上司は意見や悩み事を親身になって聞いてくれる	4-3-2-1	15 職場は、休暇をとりやすい雰囲気がある	4-3-2-1
6 仕事の負荷が大きすぎる(多すぎ、難しすぎ)	4-3-2-1	16 仕事と私生活のバランスはうまくとれている	4-3-2-1
7 職場は、利用者ハラスメント(暴力・虐待)はない	4-3-2-1	17 家族はあなたが当法人で働くことを喜んでいる	4-3-2-1
8 担当の仕事に対し、やりがいを感じている	4-3-2-1	18 法人は法令やルールを遵守している	4-3-2-1
9 学習、スキルアップの機会が十分与えられている	4-3-2-1	19 経営は安定し、将来的に不安がない	4-3-2-1
10 仕事に見合った賃金(給与・手当)を得ている	4-3-2-1	20 法人職員であることに満足している	4-3-2-1

■質問2. あなたの退職理由について教えてください。

次の項目それぞれについて、あなたの退職理由に該当すれば、番号または選択文に○を(いくつでも選択可)、(1~38全てについて) 最大の理由には◎をしてください。

<会社要因>

- | | | |
|--------------------|-------------------|-------------------|
| 1 職場環境(安全・衛生面) | 9 学習、スキルアップの機会がない | 17 家族があなたの法人勤務に不満 |
| 2 職場のメンバー同士の人間関係 | 10 仕事に見合った賃金でない | 18 法人の法令違反やルール違反 |
| 3 職員同士のいじめ・セクハラ | 11 福利厚生制度がよくない | 19 経営の安定性・将来に不安 |
| 4 職場の風土・雰囲気 | 12 人事(昇進昇格・人事異動) | 20 法人職員であることへの不満 |
| 5 上司の部下への関わり方 | 13 職場への通勤の便がよくない | 21 定年退職・契約満了等 |
| 6 仕事の負荷(多すぎ、難し過ぎ) | 14 勤務時間、超勤の多さ | 22 希望退職・解雇等 |
| 7 利用者ハラスメント(暴力・虐待) | 15 休暇が取れない、取りにくい | |
| 8 仕事のやりがいがない | 16 仕事と私生活バランス | |

<個人要因>

- | | |
|--------------------------|-----------------------------|
| 23 子供の養育、教育など、子供に関係する事情 | 30 他の法人・会社から「来てほしい」と声をかけられた |
| 24 介護など、親に関係する事情 | 31 体力不安(加齢・通勤等含む) |
| 25 配偶者の介護、転勤など配偶者に関係する事情 | 32 転職・進学/正職員・フルタイムへ |
| 26 自分の病気の治療 | 33 本人死亡 |
| 27 自分の自由に使える時間を増やすため | 34 結婚 |
| 28 他の仕事も経験してみたいから | 35 引越 |
| 29 他の法人・会社も経験してみたい | 36 出産・妊活 |
| | 37 孫の世話 |
| | 38 その他:下の空欄に具体的に書いてください |

※ 最大の理由に◎が付いていますか。確認をお願いします。

■質問3. あなたにとって理想の上司は、有名人でいうと誰ですか？

1人だけ、右の口々に氏名を書いてください。

■質問4. 社会福祉施設において、職員の離職防止や、新たな職員を確保するために不可欠、あるいは、とても有効だとあなたが思う対策があれば、具体的に書いてください。

裏面の質問(集計区分)にも回答をお願いします

調査票の回収(郵便局私書箱)、入力・集計・分析は外部専門機関(以下)に委託した。

(1) 公益財団法人日本生産性本部(略称: JPC)

(2) 株式会社データム

いっさいや福祉社
共済会だより  **Vol.44 合併号**

愛知県内 福祉施設職員の退職者アンケート結果 報告書

2020年3月発行

一般財団法人 愛知県民間社会福祉事業職員共済会

〒461-0011 名古屋市東区白壁一丁目50番地 3階

TEL(052)212-5511 FAX(052)212-5510 <http://aichifukushikyousaikai.jp/>

