

# 愛知県内 福祉施設職員の退職者アンケート結果

報告書

2024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、1,847事業所、約38,000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令和3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、報告書を取りまとめております。

特に今回の調査では、新型コロナウイルス感染症に関する内容も含めて改めたアンケートを実施し、前回の結果と比較をしつつ本報告書に取りまとめました。

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6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

### ■ はじめに

<b>I</b>	<b>退職者アンケート調査実施概要</b> .....	1
	1 調査目的 .....	2
	2 調査対象 .....	2
	3 調査事項 .....	2
	4 調査方法 .....	2
	5 調査期間 .....	2
	6 回収数・回収率 .....	3
	7 調査結果ご利用に当たっての注意事項 .....	3
<b>II</b>	<b>全体478人の調査結果</b> .....	7
	1 アンケートに回答してくれた退職者のプロフィール .....	8
	2 全体478人の調査結果概要(2018年調査含む) .....	8
	3 在職中の満足-不満足(Q1)と退職理由(Q2)の相関分析 .....	15
	4 在職時の不満度(高一低)による共起性分析 .....	17
<b>III</b>	<b>属性比較</b> .....	21
	1 性別で比較 .....	22
	2 年齢層で比較 .....	25
	3 男女×年齢層による共起性分析 .....	29
	4 勤続年数で比較 .....	32
	5 勤続年数による共起性分析 .....	36
	6 雇用形態で比較 .....	38
<b>IV</b>	<b>保育士・介護職員の調査結果</b> .....	43
	1 保育士183人の調査結果 .....	44
	2 介護職員82人の調査結果 .....	50

<b>V</b>	<b>退職後の再就職について</b> .....	57
	1 退職後の再就職状況を属性とみなして比較 .....	58
	2 退職後の再就職状況による共起性分析 .....	60
<b>VI</b>	<b>新型コロナは退職にどのように影響したか?</b> .....	63
	1 コロナの影響の有無で比較 .....	64
	2 コロナの影響の有無による共起性分析 .....	67
	3 退職へのコロナの影響(質問4. 回答者の声:抜粋) .....	68
<b>VII</b>	<b>退職率を下げる方策・人材確保策</b> .....	69
	1 従業員の退職率を低下させる方策 .....	70
	2 自社の現状把握(強み・弱み)の方法と対策の優先順位につけ方 .....	74
	3 補足 .....	75
<b>VIII</b>	<b>退職防止・人材確保策 回答者の提案</b> .....	77
	1 職員の離職防止・人材確保に有効な施策(質問5. 回答者の声:抜粋) .....	78
	<b>資料</b> .....	80







I

# 退職者アンケート調査 実施概要



## 1 調査目的

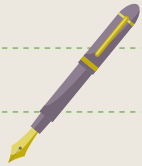
退職者（共済会加入法人を退職し、かつ共済会を退会した会員個人）へのアンケートから、会員法人職員の退職率低下、人材確保に資する情報を得ること。

本会では同じ趣旨の調査を4年前の2018年に実施した。今回は、4年前と同じ時期に同じ質問をして回答を得て、4年前と比較することにより、2019年末からの新型コロナウイルスのパンデミックが福祉職の退職に与えた影響を知ることが目的とした。

## 2 調査対象

2022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加入者。

## 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 退職後の再就職について（新規）
  - 4 新型コロナ感染症は退職に影響を与えたか（新規）
  - 5 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三井住友信託銀行事務代行グループより、退職給付金の受給者宛の裁定支払通知書に同封して送付してもらった。
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、Web調査、入力・集計・分析は外部専門機関（以下）に委託した。  
公益財団法人日本生産性本部（略称：JPC）

## 5 調査期間

1. 調査開始 ▶ 令和4年（2022年）5月20日（金）頃、調査票を配布（調査開始）
2. 調査終了 ▶ 令和4年（2022年）7月8日（金）まで回収（調査終了）  
調査票には、6月30日メ切りと書いていたが、遅れて到着したのもも集計対象とするため、実際のメ切りを1週間先に延ばした。  
調査終了日までに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
1460	480	32.9%	478	99.6%

## 7 調査結果ご利用に当たっての注意事項

1. 今回の調査では、2019年末からの新型コロナウイルスのパンデミックが福祉職の退職に与えた影響を知ることも目的とし、4年前と同じ時期に同じ質問をして回答を得て、4年前と比較することにした。したがって、メインの質問(退職理由)については、質問文も選択肢も前回のまま、変更なしとした。
  2. 退職者アンケートで「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(前回と同様)。
  3. 「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項目を選んだ(前回と同様)。
  4. 〈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。
  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、「その他」を含め次表の6区分に分類した(前回と同様)。  
 〈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、どちらかという従業員が目線、感覚ではどちらになるか、を重視して分類した。  
 7つの分類の中の項目の掲載順(次表の掲載順はじめ、グラフ等の掲載順)は、前回調査(2018年度)でそれぞれの分類で複数選択率が高かった順である。前回と比較したり、4年間の変化を見やすくするため、その順とした(前回と同様)。
- **W(ワーク)要因** 従業員サイドからみると、法人から与えられた雇用・労働条件であり、職場環境であり、自分の力で変えることはかなり難しいものである。  
 法人サイドからみると、法人が決めて従業員に(共通に)与えている雇用・労働条件、職場環境であり、法人が管理、コントロールすべきもの、従業員が勝手に変えることはできないものである。
  - **L(ライフ)要因** 従業員サイド、法人サイド、どちらからみても従業員個々人のプライベートの事情である。従業員のプライベートであるから、従業員にとっては自分の自由、法人に管理されたり、コントロールされることではないが、個々の事情によって法人に配慮して欲しいこと。  
 法人からみると、従業員のプライベートではあるが、従業員の仕事や退職に影響する事情でもある。法人が管理、コントロールはできないが、個々の事情によって法人に配慮する必要があること。
  - **WLB(ワークライフバランス)要因** 従業員サイドからみると、法人から与えられた労働条件、職場環境であるが、自分の事情、家族の事情(L要因)と利害がぶつかる(ぶつかりやすい)要因である。  
 法人サイドからみると、法人が与えた労働条件、職場環境であるが、従業員個々の事情、家族の事情(L要因)と利害がぶつかる(ぶつかりやすい)要因であり、従業員個々の事情、事情の変化に応じて、法人が配慮したり、条件変更したり、特に留意する必要があること。

# I 退職者アンケート調査実施概要



※ W：ワーク(法人、職場、仕事) WLB：ワークライフバランス L：ライフ(個人、家族) ES：職員の満足

分類		項目	備考
W (ワーク) 要因	退職区分	定年退職・契約満了等	事業所要因と思われるが、他の項目とは異質の為「退職区分」とした。
		W 法人	仕事に見合った賃金でない
	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		
	W 職場 仕事	法人職員であることに不満	退職するか否か、ESに大きな影響を及ぼす要因で、法人単位で決まるというより、職場単位で決まる(変わる)要因。
		上司の部下への関わり方	
		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)	退職するか否か、ESにも大きな影響を及ぼす法人、職場の要因であるが、従業員の考え方や家族の状況によってもESが変化する要因。
		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	
L (ライフ) 要因	L 本人	自由に使える時間増やすため	退職か否か、ESにも大きな影響を及ぼす要因であるが、法人・職場の事情というより、従業員本人の事情(家族の状況ではない)。
		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	
		他社から声をかけられた	
	L 家族	結婚	退職か否か、ESにも大きな影響を及ぼす要因であるが、会社・職場の事情というより、従業員のプライベートな事情であるが、本人の事情というより家族の事情。
		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	

6. 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478(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多々あったため、最大理由の選択率を合計しても100%にはならない(これも前回と同様。全体478人では184%となっている(前回は132%)。)



## 7. 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。

退職理由項目について、退職者の在職中の満足度を以下の4段階で回答してもらった。

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

## 8. 不満足度について

不満足度は、以下の算式で計算した値である。

$$\text{不満足度} = 100 - \text{満足度}$$

## 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		2022年回収数	2018年回収数	
全 体		478	493	
1	性別	男性	60	80
		女性	406	402
2	年齢	～29歳	138	153
		30歳代	80	101
		40歳代	53	59
		50歳代	59	54
		60歳代	140	115
		70歳以上	7	9
3	勤続年数	1年未満	4	4
		1年～2年未満	56	41
		2年未満	60	45
		2年～3年未満	52	58
		3年～5年未満	80	86
		5年～10年未満	123	136
		10年以上	162	163
4	雇用形態	正規職員	402	404
		有期契約職員（フルタイム）	43	49
		その他（パートタイム等）	18	16
5	職種	施設長	28	29
		指導員	50	47
		保育士	183	186
		介護職員	82	75
		医師	1	0
		看護師	30	22
		訓練指導員	4	12
		栄養士	16	14
		調理員	22	29
		事務員	20	20
		介助員	4	4
		ホームヘルパー	6	14
		介護支援専門員	22	18
		その他	8	9

# I 退職者アンケート調査実施概要



属 性		2022年回収数	2018年回収数	
6	施設種別	救護、更生、宿泊提供等施設	1	3
		生活保護授産施設	2	0
		社会的養護施設	19	18
		保育所	114	204
		障害児施設	26	9
		児童福祉：その他	77	0
		老人ホーム	75	90
		デイサービスセンター	13	14
		地域包括在宅介護支援センター	35	5
		高齢者福祉：その他	6	4
		入所支援	14	14
		日中活動支援	17	37
		社会就労センター	7	2
		地域支援	10	6
		障害者福祉：その他	5	7
		社会福祉協議会	39	52
		婦人保護	3	1
		診療施設	5	1
その他団体等	4	5		
7	退職区分	自己都合退職	354	369
		定年退職	104	91
		選択定年	1	1
		契約満了	13	19
		希望退職	—	0
		解雇	1	0

以下は、質問3と4の回答を属性として集計 ※2018データなし

属 性		2022年回収数	2018年回収数	
8	再就職	既に再就職	209	—
		再就職する予定	166	—
		再就職しないつもり	28	—
		その他	24	—
		不明	17	—
9	再就職業種	福祉系	204	—
		福祉系以外	53	—
		業種はこだわらない	67	—
		その他	22	—
		不明	17	—
10	再就職の職種	退職前と同じまたは類似	196	—
		退職前とは異なる職種	86	—
		職種はこだわらない	58	—
		その他	6	—
		不明	19	—
11	再就職勤務地	愛知県内	312	—
		それ以外	49	—
12	コロナの影響	影響あり	78	—
		影響なし	386	—



Ⅱ

## 全体478人の調査結果



## 1 アンケートに回答してくれた退職者のプロフィール

### 1. アンケート回答者のプロフィール概要

アンケート回答者478人のうち、

- |                       |                        |
|-----------------------|------------------------|
| ① 女性が85%              | ④ 正規職員が95%             |
| ② 60歳未満が69%、60歳以上は31% | ⑤ 保育士が38%、介護士が17%、計55% |
| ③ 勤続10年以上が34%         |                        |

アンケート回答時に、

- |                             |                                 |
|-----------------------------|---------------------------------|
| ⑥ 既に再就職した、<br>決まると回答した人が44% | ⑧ つまり、再就職＝「転職」の人が<br>78% (375人) |
| ⑦ 再就職するつもりだが未決定の人が35%       | ⑨ 再就職しないつもりの方は6%だけ。             |

転職者(375人)のうち、

- |                          |  |
|--------------------------|--|
| ⑩ 福祉系に就職予定の人が54%         | ⑫ 愛知県内で再就職予定の人が83%                         |
| ⑪ 退職前と同じ・類似の職種に就きたい人が53% | ⑬ 退職への新型コロナ影響があったと回答した人は16%、無かったと回答した人が81% |

であった。

## 2 全体478人の調査結果概要(2018年調査含む)

### 1. 結果概要ピックアップ

#### ① 全体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	2018年 最大理由順位
1	22.4	定年退職・契約満了等	W法人	3	—	1
2	13.8	上司の部下への関わり方	W職場仕事	2	7	3
3	11.7	仕事の負荷(多過ぎ・難し過ぎ)	WLB	1	1	5
4	9.8	職場メンバーの人間関係	W職場仕事	6	14	2
5	9.2	仕事に見合った賃金でない	W法人	4	2	4
6	8.2	引越し	L家族	15	—	7
7	7.9	体力不安(加齢・通勤等含む)	L本人	12	—	12
8	7.5	自由に使える時間増やすため	L本人	8	—	10
9	7.3	他の仕事も経験したいから	L本人	11	—	17
10	7.1	職場の風土・雰囲気	W職場仕事	9	8	12
10	7.1	勤務時間・超勤の多さ	WLB	10	5	9
10	7.1	結婚	L家族	18	—	5

この属性の退職最大理由トップ10に最も多く入った要因は、下記のとおり。

**1位** W 職場仕事 3項目      **1位** L 本人 3項目

注1:「日常不満」は<W要因>のみの調査であり、<L要因>データはない(順位なし)。

② 全体の退職決定率(最大理由率/複数選択率)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	日常不満順位	2018年最大理由順位
1	85.6	定年退職・契約満了等	W法人	1	3	1
2	75.0	配偶者の事情(介護、転勤など)	L家族	26	32	9
3	73.9	結婚	L家族	10	18	4
4	72.2	引越し	L家族	6	15	3
5	67.7	子供の事情(養育・教育など)	L家族	16	25	6

この属性の退職最大理由トップ10に最も多く入った要因は、下記とおり。

1位	L 家族	4項目	2位	W 法人	1項目
----	------	-----	----	------	-----

2. 退職理由と退職決定率を5つの要因単位で見るグラフ

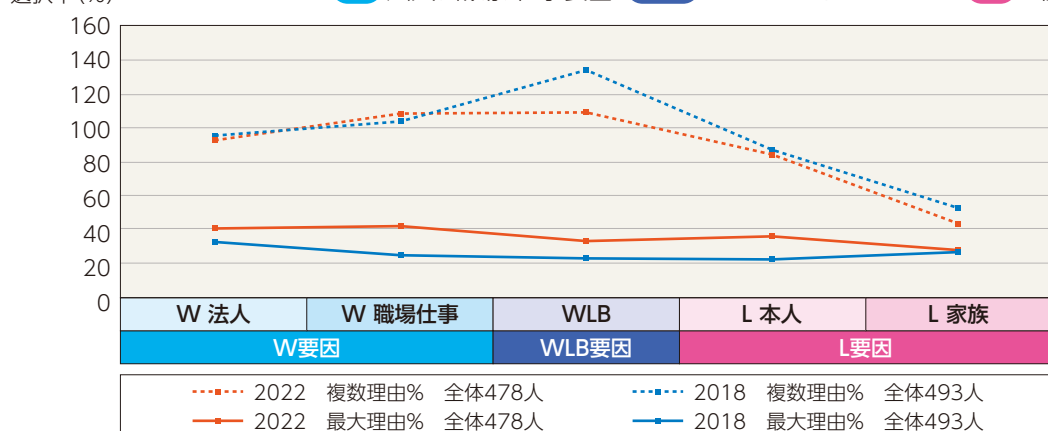
退職理由の調査は選択肢36項目で行った。項目が多いことは詳細を知るには良いが「木を見て森を見ず」に陥りやすい。

そのデメリットを避けて、36項目を5つの要因分類でまとめてみたのが以下のグラフである。要因区分の仕方は、3ページの説明を参照のこと。

① 要因単位の退職理由選択率(最大理由と複数理由)

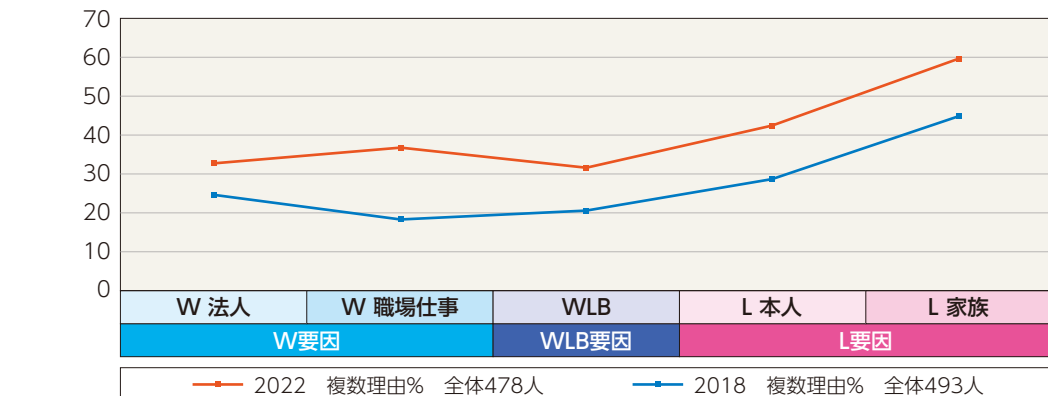
要因単位でまとめた退職選択率とは、5つの要因分類毎の項目(6~8項目)それぞれの選択率の合計である。最大理由を1つ以上選択した回答者が多かったため、合計は100%を超える場合もある。

※ W 法人、職場、仕事要因 WLB : ワークライフバランス L : 個人、家族要因



② 要因単位の退職決定率(=最大理由/複数理由)

要因単位での退職決定率とは、5つの要因毎の項目(6~8項目)の選択率の平均値である。



注：2022年の退職決定率が2018年に比べて全体的にアップしているのは、調査方法の変更(2018年は紙の調査票のみ、2022年はwebを併用した)等により、最大理由の選択数が増えたことが主な理由(2018年の最大理由選択数は全体平均で1.33個、2022年は1.83個だった)。



全体478人の調査結果概要(再掲)より、重要ポイントおさらい

- ① 最大理由の第1位は「定年退職・契約満了等」。選択率は群を抜いて高い。
- ② 最大理由の第2位から10位は11項目あり、それらは特定に要因に集中せず、5つの要因に2~3項目ずつ分散している。
- ③ 36項目を5つの要因で括ってみると、最大理由は5つの要因にほぼ均等(30%程度)に分散している。この傾向は、4年前(2018年)の調査でも同様であり、今回だけのことではない。
- ④ 上記②③から、特定の要因だけ、項目だけに対策しても、退職率の低下には大きな効果は期待できないように思われる。
- ⑤ 退職決定率は、L要因(ライフ要因)の項目が高い。退職決定率とは、その項目の事情が発生したら、それが退職に帰結する可能性の高さである。

○例えば、「上司の部下への関わり方」の退職決定率は43.7%。「上司の部下への関わり方」について職員が「もう退職しようかな」と思う程度の不満を持つことになった場合、それが決定打となって退職に至る可能性は43.7%だということ(2022年3月退職者の場合。2018年3月退職者では27.6%だった)。

上司の言動に対する不満はあっても、しばらく我慢して様子を見る、働き続ける確率が $56.3\% = (100 - 43.7)$ ということになる。決定率の数字は、確率を正しく示しているとはいえないが、それぞれの項目が退職の決定打となる可能性を比較考量する参考材料にはなる。

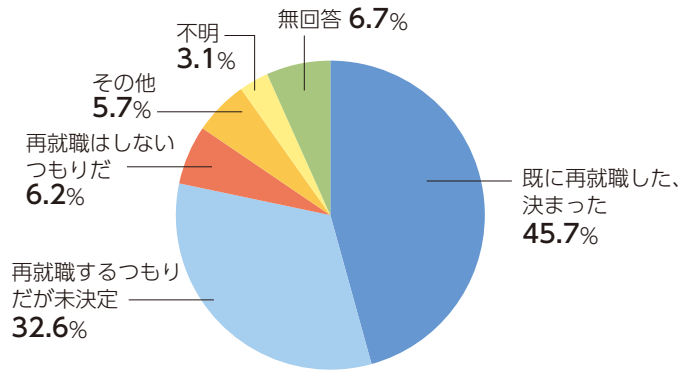
「定年」の退職決定率は85.6%。「定年だから、もう退職しようかな」と思うようになった場合、定年(制度)が決定打となって退職に至る可能性は85.6%ということ。2018年調査でもほぼ同じ値であった。



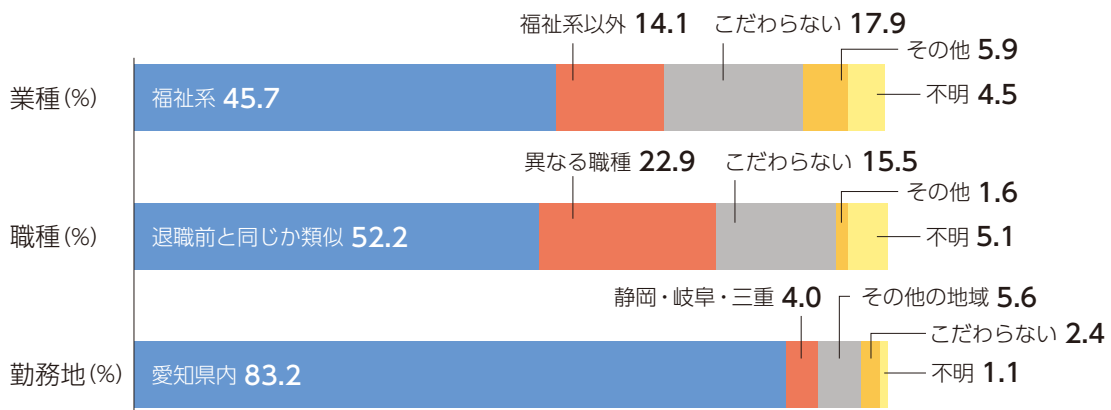
### 3. 退職後の再就職について

#### ① 退職後の再就職の状況？

退職者の78.3%は再就職をした、または再就職を予定している。

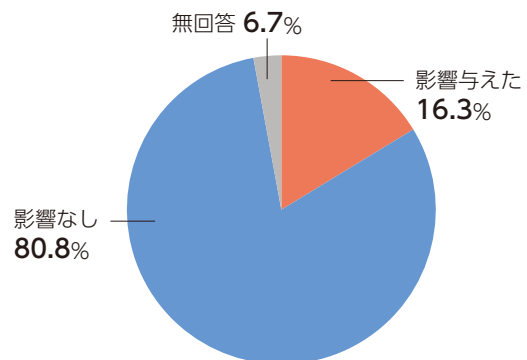


#### ② 「再就職した」または「再就職する予定」と回答した人の再就職先は？



#### ③ 新型コロナウイルス感染症の退職への影響について

退職者の16.3%は、新型コロナウイルス感染症は「退職に影響を与えた」と回答した。





4. 退職理由(最大理由1つと複数選択)および日常の不満のデータ一覧表

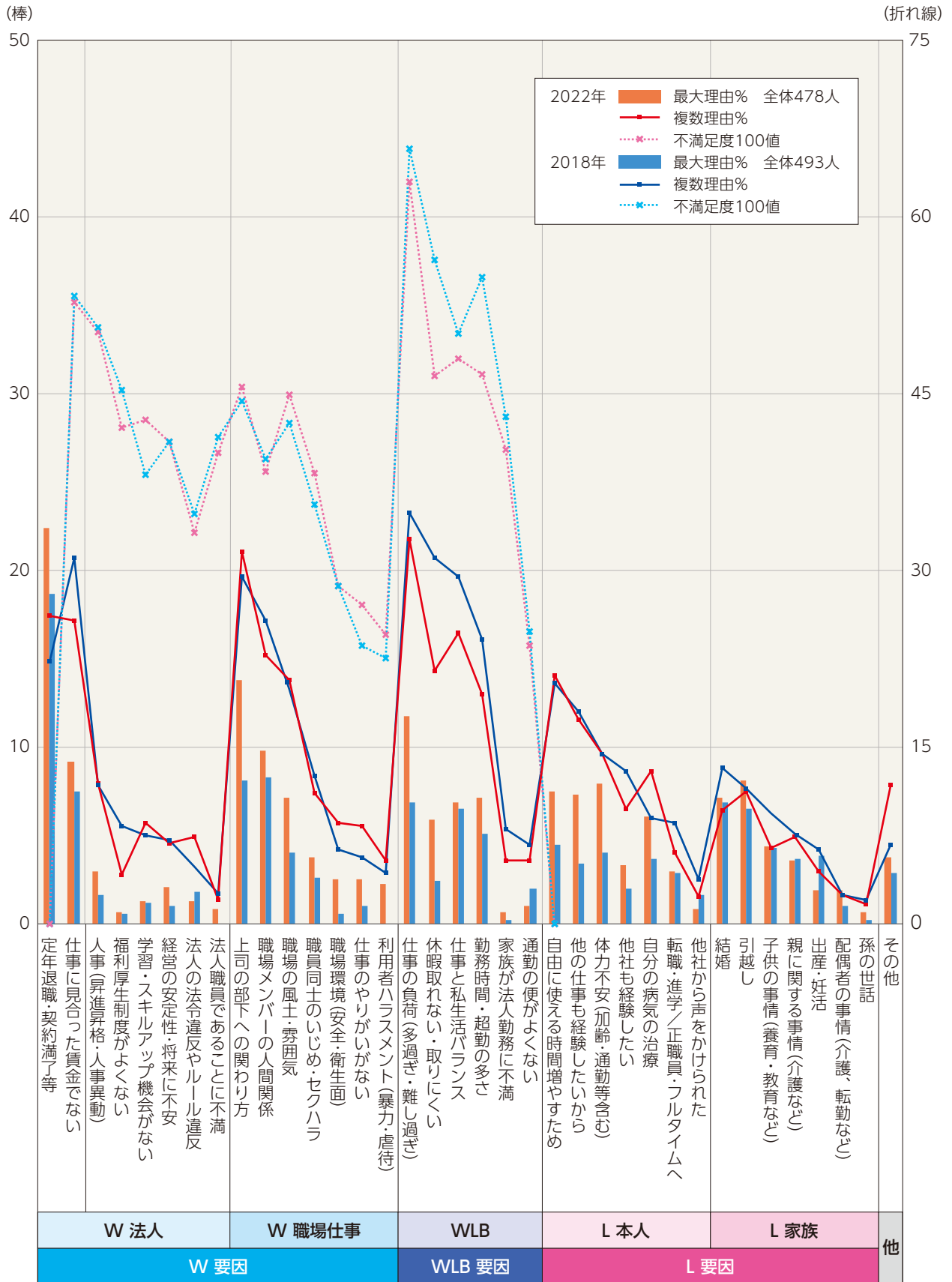
※   トップ10   トップ20

要因分類	no.	項目	2022年 全体478人						2018年 全体493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	
			順位	%	順位	%	順位	100値	順位	%	順位	%	順位	100値
W 要因	W 法人	1 定年退職・契約満了等	1	22.4	3	26.2	-	-	1	18.7	8	22.3	-	-
		2 仕事に見合った賃金でない	5	9.2	4	25.7	2	52.8	4	7.5	2	31.0	4	53.3
		3 人事(昇進昇格・人事異動)	20	2.9	14	11.9	3	50.2	25	1.6	16	11.8	5	50.7
		4 福利厚生制度がよくない	33	0.6	31	4.2	10	42.2	31	0.6	21	8.3	7	45.3
		5 学習・スキルアップ機会がない	28	1.3	19	8.6	9	42.8	27	1.2	24	7.5	14	38.1
		6 経営の安定性・将来に不安	25	2.1	24	6.9	11	41.0	28	1.0	25	7.1	12	40.9
		7 法人の法令違反やルール違反	28	1.3	22	7.3	16	33.2	24	1.8	31	4.9	16	34.8
		8 法人職員であることに不満	31	0.8	34	2.1	13	40.0	35	0.0	34	2.6	11	41.4
	W 職場 仕事	9 上司の部下への関わり方	2	13.8	2	31.6	7	45.6	3	8.1	4	29.4	8	44.4
		10 職場メンバーの人間関係	4	9.8	6	22.8	14	38.4	2	8.3	6	25.8	13	39.5
		11 職場の風土・雰囲気	10	7.1	9	20.7	8	44.9	12	4.1	10	19.9	10	42.6
		12 職員同士のいじめ・セクハラ	17	3.8	16	11.1	15	38.2	20	2.6	15	12.6	15	35.6
		13 職場環境(安全・衛生面)	22	2.5	19	8.6	17	28.6	31	0.6	28	6.3	17	28.7
		14 仕事のやりがいがない	22	2.5	21	8.4	18	27.1	28	1.0	30	5.7	19	23.6
		15 利用者ハラスメント(暴力・虐待)	24	2.3	27	5.4	19	24.5	35	0.0	32	4.3	20	22.5
W L B	W L B	16 仕事の負荷(多過ぎ・難し過ぎ)	3	11.7	1	32.6	1	63.0	5	6.9	1	34.9	1	65.8
		17 休暇取れない・取りにくい	15	5.9	7	21.5	6	46.4	21	2.4	2	31.0	2	56.4
		18 仕事と私生活バランス	13	6.9	5	24.7	4	48.0	7	6.5	4	29.4	6	50.1
		19 勤務時間・超勤の多さ	10	7.1	10	19.5	5	46.6	9	5.1	7	24.1	3	54.9
		20 家族が法人勤務に不満	33	0.6	27	5.4	12	40.2	33	0.2	22	8.1	9	43.1
		21 通勤の便がよくない	30	1.0	27	5.4	20	23.7	22	2.0	26	6.7	18	24.9
L 要因	L 本人	22 自由に使える時間増やすため	8	7.5	8	21.1	-	-	10	4.5	9	20.5	-	-
		23 他の仕事も経験したいから	9	7.3	11	17.4	-	-	17	3.4	11	18.1	-	-
		24 体力不安(加齢・通勤等含む)	7	7.9	12	14.4	-	-	12	4.1	12	14.4	-	-
		25 他社も経験したい	19	3.3	17	9.8	-	-	22	2.0	14	13.0	-	-
		26 自分の病気の治療	14	6.1	13	13.0	-	-	15	3.7	19	8.9	-	-
		27 転職・進学/正職員・フルタイムへ	20	2.9	26	6.1	-	-	18	2.8	20	8.5	-	-
		28 他社から声をかけられた	31	0.8	33	2.3	-	-	25	1.6	33	3.9	-	-
	L 家族	29 結婚	10	7.1	18	9.6	-	-	5	6.9	13	13.2	-	-
		30 引越し	6	8.2	15	11.3	-	-	7	6.5	17	11.6	-	-
		31 子供の事情(養育・教育など)	16	4.4	25	6.5	-	-	11	4.3	18	9.3	-	-
他	他	32 親に関する事情(介護など)	18	3.6	22	7.3	-	-	15	3.7	23	7.7	-	-
		33 出産・妊活	26	1.9	30	4.4	-	-	14	3.9	28	6.3	-	-
		34 配偶者の事情(介護、転勤など)	26	1.9	32	2.5	-	-	28	1.0	35	2.4	-	-
		35 孫の世話	33	0.6	35	1.7	-	-	33	0.2	36	2.0	-	-
36 その他	-	3.8	-	11.7	-	-	18	2.8	26	6.7	-	-		

注：この属性の退職者が選んだ最大理由の平均個数は1.83個で、2018年の1.32個と比べ3割以上多かったため、今回の選択率は高めに出ている可能性がある。

※ W 法人、職場、仕事要因 WLB：ワークライフバランス L：個人、家族要因

## 5. 退職理由(最大理由1つと複数選択)および日常の不満のグラフ



注1：6つの要因区分内の項目の並び順は前回調査の全体493人の選択率(%)降順。

注2：左目盛は%、右目盛は100値。



6. 退職決定率(%) = (最大理由率 / 複数選択率) のデータ一覧表

※   トップ10   トップ20

要因分類	no.	項目	退職決定率			
			2022年 全体478人		2018年 全体493人	
			順位	決定率 (%)	順位	決定率 (%)
W 要因	W 法人	1 定年退職・契約満了等	1	85.6	1	83.6
		2 仕事に見合った賃金でない	21	35.8	17	24.2
		3 人事(昇進昇格・人事異動)	31	24.6	29	13.8
		4 福利厚生制度がよくない	34	15.0	33	7.3
		5 学習・スキルアップ機会がない	35	14.6	26	16.2
		6 経営の安定性・将来に不安	26	30.3	28	14.3
		7 法人の法令違反やルール違反	33	17.1	11	37.5
		8 法人職員であることに不満	16	40.0	35	0.0
	W 職場 仕事	9 上司の部下への関わり方	11	43.7	16	27.6
		10 職場メンバーの人間関係	12	43.1	13	32.3
		11 職場の風土・雰囲気	23	34.3	22	20.4
		12 職員同士のいじめ・セクハラ	25	34.0	21	21.0
		13 職場環境(安全・衛生面)	28	29.3	31	9.7
		14 仕事のやりがいがない	27	30.0	25	17.9
		15 利用者ハラスメント(暴力・虐待)	14	42.3	35	0.0
W L B	W L B	16 仕事の負荷(多過ぎ・難し過ぎ)	20	35.9	23	19.8
		17 休暇取れない・取りにくい	30	27.2	32	7.8
		18 仕事と私生活バランス	29	28.0	18	22.1
		19 勤務時間・超勤の多さ	18	36.6	20	21.0
		20 家族が法人勤務に不満	36	11.5	34	2.5
		21 通勤の便がよくない	32	19.2	14	30.3
L 要因	L 本人	22 自由に使える時間増やすため	22	35.6	19	21.8
		23 他の仕事も経験したいから	15	42.2	24	19.1
		24 体力不安(加齢・通勤等含む)	7	55.1	15	28.2
		25 他社も経験したい	24	34.0	27	15.6
		26 自分の病気の治療	10	46.8	10	40.9
		27 転職・進学/正職員・フルタイムへ	9	48.3	12	33.3
		28 他社から声をかけられた	19	36.4	8	42.1
	L 家族	29 結婚	3	73.9	4	52.3
		30 引越し	4	72.2	3	56.1
		31 子供の事情(養育・教育など)	5	67.7	6	45.7
他	L 家族	32 親に関する事情(介護など)	8	48.6	5	47.4
		33 出産・妊活	13	42.9	2	61.3
		34 配偶者の事情(介護、転勤など)	2	75.0	9	41.7
		35 孫の世話	17	37.5	30	10.0
他	36	その他	-	32.1	7	42.4



### 3 在職中の満足－不満足(Q1)と退職理由(Q2)の相関分析

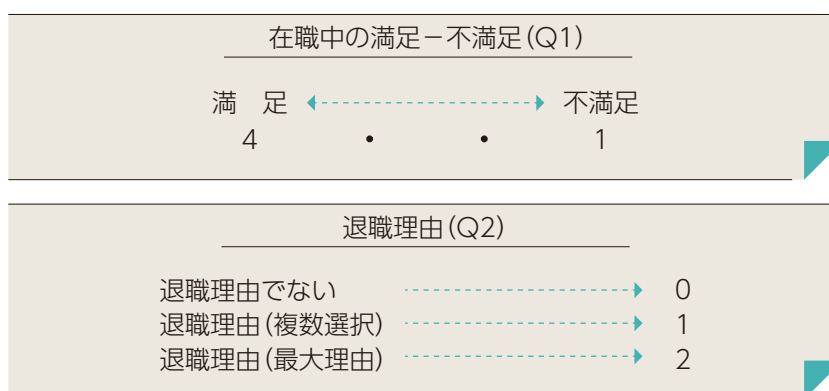
#### 1. 分析の目的

- 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、統計学的に優質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、経験則としては自明の理と思える。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た。

#### 2. 分析の方法





	要因分類	Q1 (在職中の不満)	Q2 (退職理由)	2022年データ		2018年データ	
				Q1とQ2の相関係数	母相関係数の無相関の検定	Q1とQ2の相関係数	母相関係数の無相関の検定
2	W法人	仕事に見合った賃金(給与・手当)を得ていない	仕事のやりがいがない	0.5673	**	0.5468	**
3	W法人	人事(昇進昇格・人事異動)に納得できない	学習、スキルアップの機会がない	0.3908	**	0.3763	**
4	W法人	福利厚生制度に満足していない	仕事に見合った賃金でない	0.2997	**	0.3875	**
5	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	福利厚生制度がよくない	0.3998	**	0.2647	**
6	W法人	経営は安定し、将来的に不安がある	人事(昇進昇格・人事異動)	0.3375	**	0.3351	**
7	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	0.4870	**	0.3373	**
8	W法人	法人職員であることに満足していない	経営の安定性・将来に不安	0.1950	**	0.2189	**
9	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	法人職員であることへの不満	0.5922	**	0.5309	**
10	W職場仕事	職場は、メンバー同士の人間関係が良くない	職場環境(安全・衛生面)	0.5867	**	0.5440	**
11	W職場仕事	職場の風土・雰囲気が好きでない	職場のメンバー同士の人間関係	0.5378	**	0.4477	**
12	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	0.5191	**	0.5231	**
13	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	職場の風土・雰囲気	0.4680	**	0.4178	**
14	W職場仕事	担当の仕事に対し、やりがいを感じていない	上司の部下への関わり方	0.4413	**	0.3559	**
15	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	**	0.4450	**
16	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、難し過ぎ)	-0.4541	**	-0.3717	**
17	WLB	職場は、休暇をとりやすい雰囲気がない	職場への通勤の便がよくない	0.5702	**	0.4996	**
18	WLB	仕事と私生活のバランスはうまくとれていない	勤務時間、超勤の多さ	0.4285	**	0.4577	**
19	WLB	勤務時間が長すぎる、超勤が多すぎる	休暇が取れない、取りにくい	-0.4932	**	-0.4418	**
20	WLB	家族はあなたが当法人で働くことを喜んでいない	仕事と私生活バランス	0.3640	**	0.3830	**
21	WLB	職場への通勤しやすさに不満がある	家族があなたの法人勤務に不満	0.3871	**	0.3306	**

↑ ↑  
[上三角:P値/下三角:\*\*, P<0.05 \*\*\*, P<0.01]

### 3. 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99%以上の信頼度で相関がある)。
- ② つまり、在職中の不満(項目)が、退職理由になっている。
- 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。

## 4 在職時の不満度(高-低)による共起性分析

### 1. この分析の目的

- ① 退職者が在職中の日常に感じていた不満と退職理由の関係について、経験や感覚による説明でなく、退職者の回答を分析・検定し、統計学的に有意な情報を提供すること。
- ② 上記①は、「W要因」と「WLB要因」については前掲の相関分析でも示された。しかし、「L要因」は在職時不満のデータがないため、分析の対象外であった。そこで、「L要因」を含む全要因・全項目を使える分析方法、共起分析により、「L要因」を含む全項目について有意な情報を提供したいと考えた。

### 2. 分析の方法

在職中の満足度に関する質問(Q1)20項目の回答結果を用い、回答者一人ひとりの不満足項目数を算出した。この不満足項目数の平均値を基準にして高い方を「不満度が高い層」、低い方を「不満度が低い層」と定義した。そして「不満度が高い層」、「不満度が低い層」を属性とみなして、それぞれの選択率の上位5項目を示した。

さらに「不満度が高い層」「不満度が低い層」について統計学的検定にもとづく共起性分析を用いてそれぞれの特徴「らしさ」上位5項目を抽出した。

なお、「L要因」の影響は男性より女性の方が高いことは、前回2018年調査はじめ他の調査によって解ったいたので、今回は何らかの新しい発見を期待して、上記分析の母集団を男女に分け、男女別に行ってみた。

### 3. 共起性ランキング分析の簡単説明

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。

今回の調査でいいますと、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値が大きいくほど関係が強く、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。

### 4. 在職時の不満度(高-低)別退職理由トップ5

下表は、この属性の退職理由(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。

#### ① 男性

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	%
在職時不満が高い層	21	仕事の負荷(多すぎ、難し過ぎ)	52.4	勤務時間、超勤の多さ	42.9	仕事に見合った賃金でない	38.1	人事(昇進昇格・人事異動)	38.1	職場の風土・雰囲気	33.3
在職時不満が低い層	39	定年退職・契約満了等	35.9	他の仕事も経験してみたいから	25.6	体力不安(加齢・通勤等含む)	17.9	自分の自由に使える時間を増やすため	15.4	引越し	15.4



2 女性

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	%
在職時不満が高い層	170	上司の部下への関わり方	62.9	仕事の負荷(多すぎ、難し過ぎ)	57.1	職場のメンバー同士の人間関係	45.3	職場の風土・雰囲気	44.7	休暇が取れない、取りにくい	44.7
在職時不満が低い層	236	定年退職・契約満了等	34.3	仕事の負荷(多すぎ、難し過ぎ)	18.6	仕事と私生活バランス	18.2	自分の自由に使える時間を増やすため	18.2	仕事に見合った賃金でない	14.8

5. 在職時の不満度(高 - 低)による退職理由の特徴“らしさ”トップ5

下表は、「全体集合との差」に着目した共起性ランキング分析により、統計学的に有意性が高い上位5項目をまとめた。

この表から、日常不満度が高かった人と低かった人の退職理由の特徴が読み取れる。ただし、1位～5位は退職理由の順位ではない(退職理由の順位は上表の通り)。「全体集合との有意な差」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く(※前掲3)の「共起性ランキング分析の簡単説明」参照)。また、サンプル数が少ない属性もあるので要注意。

1 男性

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
在職時不満が高い層	21	職場の風土・雰囲気 (33.33%)	3.84	勤務時間、超勤の多さ (42.86%)	3.60	仕事の負荷(多すぎ、難し過ぎ) (52.38%)	3.59	法人の法令違反やルール違反 (28.57%)	3.52	仕事のやりがいがない (23.81%)	3.18
要因分類		W職場仕事		WLB		WLB		W法人		W職場仕事	
在職時不満が低い層	39	引越し (15.38%)	1.22	他の法人・会社から「来てほしい」と声をかけられた (5.13%)	1.06	定年退職・契約満了等 (35.9%)	0.96	福利厚生制度がよくない (2.56%)	0.74	配偶者の介護、転勤など配偶者に関係する事情 (2.56%)	0.74
要因分類		L家族		L本人		W法人		W法人		L家族	

2 女性

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
在職時不満が高い層	170	上司の部下への関わり方 (62.94%)	10.24	職場の風土・雰囲気 (44.71%)	9.01	休暇が取れない、取りにくい (44.71%)	8.22	職場のメンバー同士の人間関係 (45.29%)	8.08	仕事の負荷(多すぎ、難し過ぎ) (57.06%)	8.02
要因分類		W職場仕事		W職場仕事		WLB		W職場仕事		WLB	
在職時不満が低い層	236	定年退職・契約満了等 (34.32%)	5.49	引越し (13.14%)	1.76	子供の養育、教育など、子供に関係する事情 (9.32%)	1.51	希望退職・解雇等 (1.27%)	1.48	介護など、親に関係する事情 (8.05%)	1.08
要因分類		W法人		L家族		L家族		L本人		L家族	

3 前回(2018年)調査(男女計)

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
在職時不満が高い層	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		WLB	
在職時不満が低い層	247	定年退職・契約満了等 (31.17%)	4.74	引越し (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、親に関係する事情 (8.5%)	0.66
要因分類		W法人		L家族		L家族		L家族		L家族	

注：赤色のセルは統計学的に99%以上、ピンク色のセルは95%以上の確率で、表左の属性の特徴、「らしさ」と言える項目です。

6. 上記結果に関するコメント

- ① 「在職時不満が高い層」“らしい”退職理由1位から5位までのZ値は、男女とも全て「W要因」と「WLB要因」であり、「L要因」は1項目もない。Z値は男女とも全て2.58以上あり、特徴の度合いがとても強い(信頼性99%以上)。つまり、「在職時不満が高い層」は「W要因」と「WLB要因」の在職時不満が原因で退職する確率が高いということが示された。その傾向は女性は特に強い。
- ② 一方、「在職時不満が低い層」における1位から5位までのZ値は、女性の「定年退職・契約満了等」の1項目を除き、男性も女性も全て1.96未満であり、特徴の度合いが強くない。特徴は強くないが、「在職時不満が高い層」の項目とは異なり、ほとんどは「L要因」となっている。このことは、「法人や職場、仕事に対する不満が低い層」は、それらが理由で退職する可能性は低く(全体平均より低く)、「L要因」で退職する傾向が強いことを示している。
- ③ 在職中の不満が低い層は、「W職場仕事要因」や「WLB要因」で退職することが少なく、L家族要因(「引越し」「子供の養育、教育など、子供に関係すること」、「介護など、親に関係する事情」)で退職することが多くなるが、「L家族要因」で退職するのは在職中の不満が低い人ばかりではない(それは不満が高い人もある)ことを示している。
- ④ 退職に結びつきやすい在職時の不満の対象は、男女とも「W職場仕事要因」と「WLB要因」である。
- ⑤ 在職中、「W職場仕事要因」「WLB要因」に不満が高い人は、それが理由で退職してしまう人が多いので、結果として在職中の不満が低い人は、定年または契約期間満了まで退職しない確率が高まる。
- ⑥ 今回の調査でも、前回の調査と概ね同湯の結果が出た。前回に比べて、今回は「在職時不満が高い層」のトップ5項目に「WLB要因」の数が増えている。このことから、「在職中の不満」が高いと退職に結びつくパターンは、コロナ禍でも変わらなかったが、コロナ禍により、「仕事の負荷が増えたこと」、「休暇がとれない、とりにくい」状況が増えたこと、それが退職に影響したのかもしれない。
- ⑦ 今回の調査では、男女を分けて分析したことにより、「在職時の不満」が高いと退職に結びつく度合いは、男性よりも女性の方が強いことが解った。







## Ⅲ

# 属性比較 (属性による傾向・特徴の分析結果)

属性比較は、退職率低下策を検討する上で参考となりそうな属性固有の退職理由、あるいは年齢や勤続年数など属性変化に伴う退職理由の変化を知ることが目的として、属性1つひとつでなくいくつかの属性を比較しながら診るためのデータです。



1 性別で比較

1. 退職理由(最大理由と複数理由)一覧

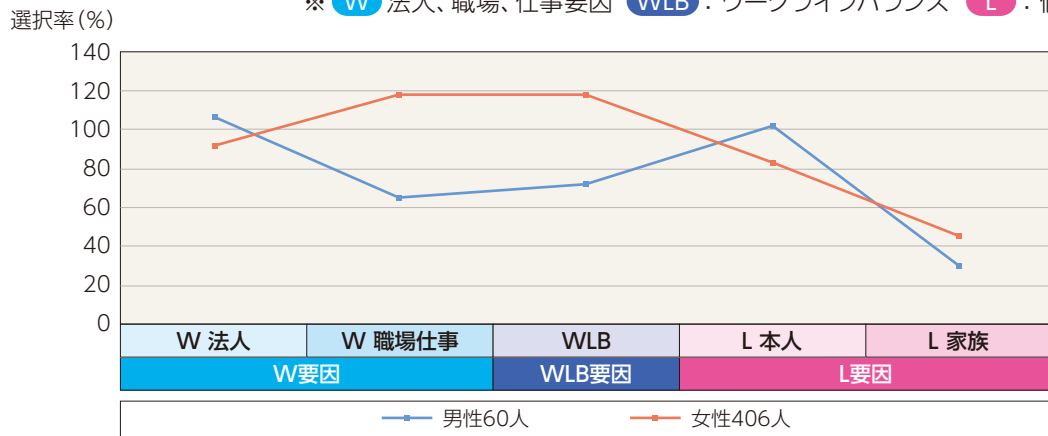
要因分類	no.	項目	最大理由 (%)		複数理由 (%)	
			男性 60人	女性 406人	男性 60人	女性 406人
W 要因	W 法人	1 定年退職・契約満了等	28.3	20.7	31.7	24.4
		2 仕事に見合った賃金でない	6.7	9.9	21.7	27.1
		3 人事(昇進昇格・人事異動)	3.3	2.7	21.7	10.6
		4 福利厚生制度がよくない	0.0	0.7	1.7	4.7
		5 学習・スキルアップ機会がない	3.3	1.0	8.3	8.9
		6 経営の安定性・将来に不安	6.7	1.5	11.7	6.4
		7 法人の法令違反やルール違反	3.3	1.0	10.0	7.1
		8 法人職員であることに不満	0.0	1.0	0.0	2.5
	W 職場 仕事	9 上司の部下への関わり方	6.7	15.0	16.7	34.5
		10 職場メンバーの人間関係	5.0	10.8	13.3	24.9
		11 職場の風土・雰囲気	6.7	7.4	11.7	22.7
		12 職員同士のいじめ・セクハラ	3.3	3.9	5.0	12.3
		13 職場環境(安全・衛生面)	3.3	2.5	5.0	9.4
		14 仕事のやりがいがない	1.7	2.7	8.3	8.6
		15 利用者ハラスメント(暴力・虐待)	3.3	2.2	5.0	5.7
W L B	W L B	16 仕事の負荷(多過ぎ・難し過ぎ)	8.3	12.6	25.0	34.7
		17 休暇取れない・取りにくい	1.7	6.7	8.3	24.1
		18 仕事と私生活バランス	5.0	7.4	11.7	27.3
		19 勤務時間・超勤の多さ	6.7	7.4	18.3	20.2
		20 家族が法人勤務に不満	0.0	0.7	5.0	5.7
		21 通勤の便がよくない	1.7	1.0	3.3	5.9
L 要因	L 本人	22 自由に使える時間増やすため	5.0	8.1	18.3	21.9
		23 他の仕事も経験したいから	11.7	6.9	26.7	16.5
		24 体力不安(加齢・通勤等含む)	13.3	6.7	18.3	13.5
		25 他社も経験したい	1.7	3.7	10.0	10.1
		26 自分の病気の治療	6.7	6.2	15.0	13.1
	L 家族	27 転職・進学/正職員・フルタイムへ	6.7	2.5	10.0	5.7
		28 他社から声をかけられた	3.3	0.5	3.3	2.2
		29 結婚	5.0	7.4	6.7	10.1
		30 引越し	5.0	8.1	11.7	10.8
		31 子供の事情(養育・教育など)	0.0	5.2	0.0	7.6
L 家族	32 親に関する事情(介護など)	3.3	3.4	10.0	6.9	
	33 出産・妊活	0.0	2.2	0.0	5.2	
	34 配偶者の事情(介護、転勤など)	1.7	2.0	1.7	2.7	
	35 孫の世話	0.0	0.7	0.0	2.0	
他	36	その他	8.3	3.2	16.7	11.1

## 2. 退職理由と退職決定率を要因分類の単位で見るグラフ

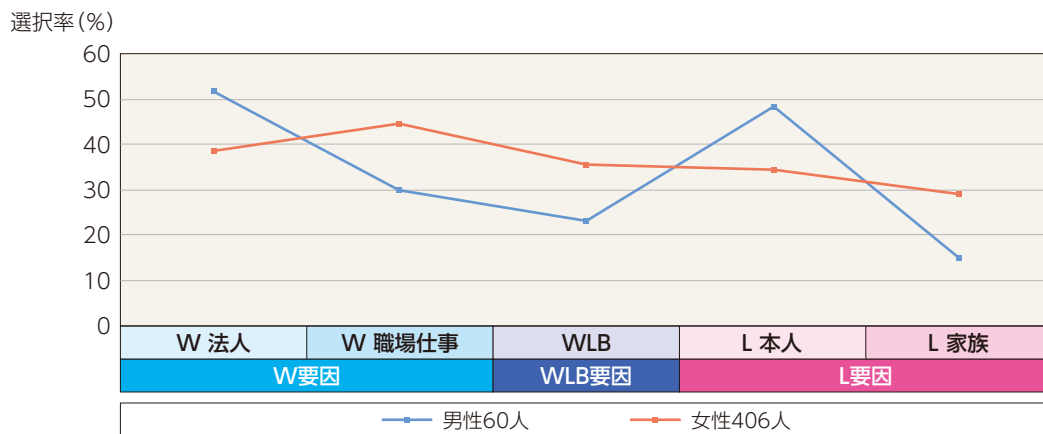
### ① 要因単位の退職理由選択率(最大理由と複数理由)

要因単位でまとめた退職理由選択率とは、5つの要因毎の項目(6~8項目)それぞれの選択率の合計である。したがって、100%を超える場合もある。

※ W 法人、職場、仕事要因 WLB : ワークライフバランス L : 個人、家族要因

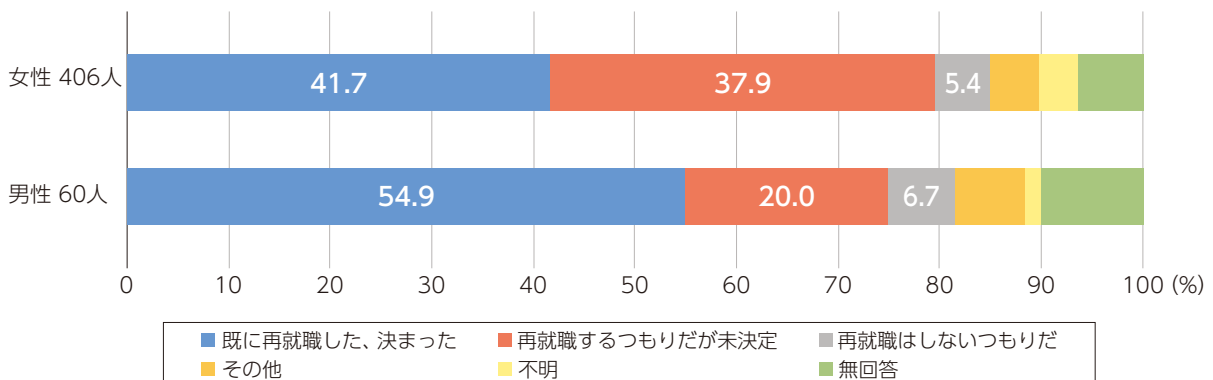


### ② 要因単位の退職理由選択率(最大理由)



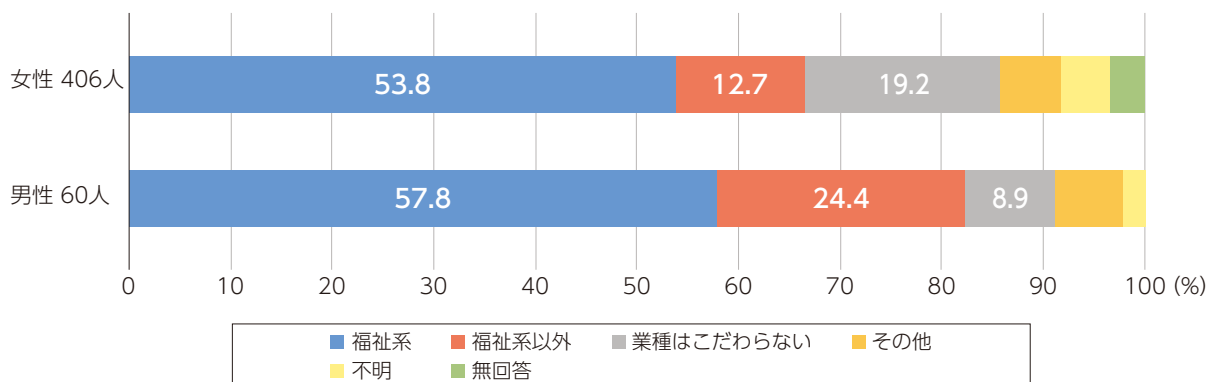
## 3. 退職後の再就職について

### ① 退職後の再就職の状況?

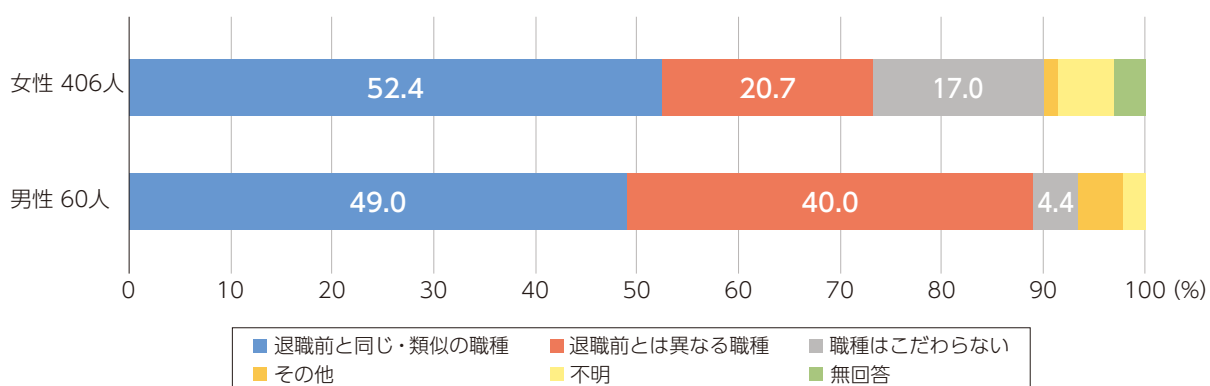


※以下、「再就職した」または「再就職する予定」と回答した人の再就職先

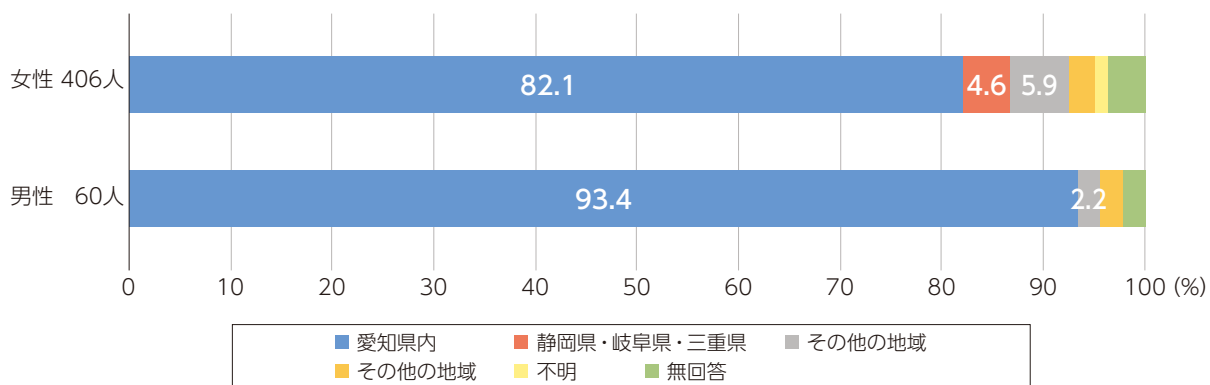
② 業種は？



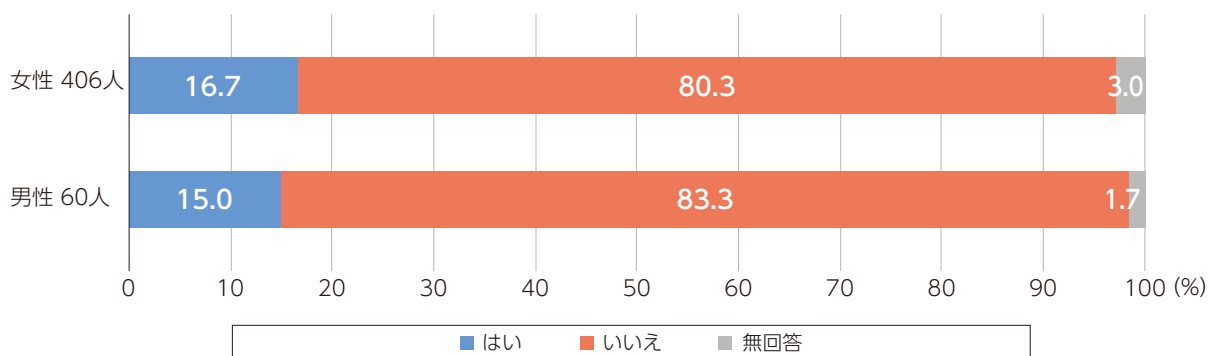
③ 職種は？



④ 勤務地は？



4. 新型コロナウイルス感染症の退職への影響について



## 2 年齢層で比較

## 1. 退職理由(最大理由と複数理由)一覧

要因分類	no.	項目	最大理由 (%)							複数理由 (%)						
			~29歳 138人	30歳代 80人	40歳代 53人	50歳代 59人	60歳代 140人	70歳以上 7人	~29歳 138人	30歳代 80人	40歳代 53人	50歳代 59人	60歳代 140人	70歳以上 7人		
W 要因	W 法人	1 定年退職・契約満了等	0.7	2.5	0.0	1.7	70.0	71.4	0.7	2.5	1.9	1.7	81.4	85.7		
		2 仕事に見合った賃金でない	18.1	6.3	18.9	1.7	2.1	0.0	42.0	30.0	28.3	23.7	8.6	0.0		
		3 人事(昇進昇格・人事異動)	2.2	2.5	9.4	1.7	2.1	0.0	9.4	13.8	22.6	25.4	4.3	0.0		
		4 福利厚生制度がよくない	2.2	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	8.0	5.0	3.8	1.7	1.4	0.0		
		5 学習・スキルアップ機会がない	1.4	1.3	5.7	0.0	0.0	0.0	12.3	7.5	15.1	11.9	2.1	0.0		
		6 経営の安定性・将来に不安	2.2	5.0	1.9	1.7	0.7	0.0	8.7	8.8	13.2	8.5	1.4	0.0		
		7 法人の法令違反やルール違反	0.0	1.3	7.5	0.0	0.7	0.0	9.4	6.3	13.2	10.2	2.9	0.0		
		8 法人職員であることに不満	1.4	0.0	0.0	1.7	0.7	0.0	3.6	1.3	3.8	1.7	0.7	0.0		
	W 職場仕事	9 上司の部下への関わり方	18.1	15.0	17.0	22.0	5.0	0.0	42.8	42.5	32.1	44.1	10.7	0.0		
		10 職場メンバーの人間関係	13.8	15.0	9.4	13.6	2.1	0.0	30.4	30.0	20.8	37.3	7.1	0.0		
		11 職場の風土・雰囲気	10.1	11.3	7.5	10.2	0.7	0.0	30.4	27.5	30.2	27.1	2.1	0.0		
		12 職員同士のいじめ・セクハラ	4.3	7.5	7.5	3.4	0.0	0.0	16.7	17.5	9.4	15.3	1.4	0.0		
		13 職場環境(安全・衛生面)	1.4	2.5	11.3	0.0	0.7	0.0	10.9	12.5	18.9	6.8	0.7	0.0		
		14 仕事のやりがいがない	5.1	1.3	3.8	3.4	0.0	0.0	13.0	6.3	17.0	13.6	0.0	0.0		
		15 利用者ハラスメント(暴力・虐待)	2.2	0.0	11.3	3.4	0.0	0.0	5.1	6.3	15.1	6.8	1.4	0.0		
W L B	W L B	16 仕事の負荷(多過ぎ・難し過ぎ)	15.2	16.3	24.5	8.5	2.9	0.0	42.0	42.5	50.9	44.1	7.9	0.0		
		17 休暇取れない・取りにくい	9.4	6.3	7.5	6.8	1.4	0.0	37.0	23.8	22.6	27.1	3.6	0.0		
		18 仕事と私生活バランス	8.0	12.5	13.2	5.1	0.7	14.3	31.9	27.5	43.4	35.6	5.0	14.3		
		19 勤務時間・超勤の多さ	15.2	10.0	3.8	3.4	0.7	0.0	37.0	20.0	18.9	22.0	2.1	0.0		
		20 家族が法人勤務に不満	0.7	2.5	0.0	0.0	0.0	0.0	7.2	11.3	7.5	5.1	0.0	0.0		
		21 通勤の便がよくない	0.7	3.8	1.9	0.0	0.0	0.0	5.8	11.3	11.3	5.1	0.0	0.0		
L 要因	L 本人	22 自由に使える時間増やすため	8.0	7.5	9.4	3.4	7.1	28.6	29.0	18.8	20.8	20.3	15.0	28.6		
		23 他の仕事も経験したいから	13.0	7.5	5.7	5.1	2.9	0.0	31.2	17.5	20.8	11.9	5.0	0.0		
		24 体力不安(加齢・通勤等含む)	2.2	1.3	5.7	15.3	13.6	42.9	6.5	6.3	13.2	28.8	20.0	42.9		
		25 他社も経験したい	4.3	6.3	3.8	1.7	1.4	0.0	18.1	15.0	5.7	6.8	2.1	0.0		
		26 自分の病気の治療	6.5	11.3	5.7	6.8	2.9	0.0	13.8	17.5	15.1	22.0	5.7	0.0		
		27 転職・進学/正職員・フルタイムへ	5.1	1.3	3.8	5.1	0.7	0.0	10.9	6.3	7.5	5.1	1.4	0.0		
		28 他社から声をかけられた	0.0	1.3	3.8	0.0	0.7	0.0	1.4	2.5	5.7	3.4	1.4	0.0		
		L 家族	29 結婚	17.4	8.8	3.8	1.7	0.0	0.0	25.4	10.0	3.8	1.7	0.0	0.0	
	30 引越し		16.7	12.5	3.8	1.7	2.1	0.0	23.2	15.0	3.8	8.5	2.1	0.0		
	他	他	31 子供の事情(養育・教育など)	0.7	15.0	11.3	3.4	0.0	0.0	2.2	18.8	17.0	5.1	0.7	0.0	
32 親に関する事情(介護など)			1.4	1.3	3.8	15.3	2.1	0.0	2.9	3.8	11.3	23.7	5.7	0.0		
33 出産・妊活			3.6	5.0	0.0	0.0	0.0	0.0	10.9	7.5	0.0	0.0	0.0	0.0		
34 配偶者の事情(介護、転勤など)			2.2	3.8	1.9	0.0	1.4	0.0	3.6	3.8	1.9	0.0	2.1	0.0		
35 孫の世話			0.0	0.0	0.0	0.0	2.1	0.0	0.0	0.0	0.0	1.7	5.0	0.0		
36 その他	5.1	6.3	3.8	0.0	2.9	0.0	11.6	11.3	15.1	18.6	8.6	0.0				



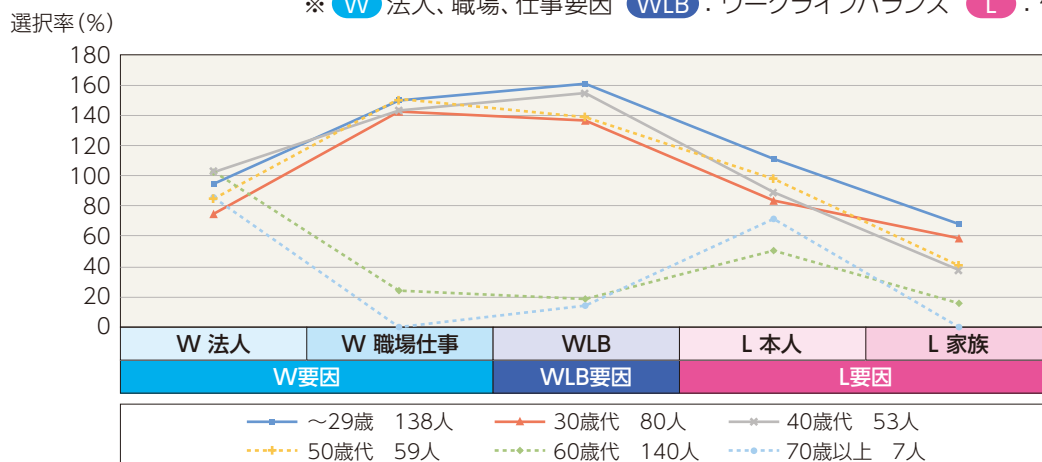


## 2. 退職理由と退職決定率を要因分類の単位で見るグラフ

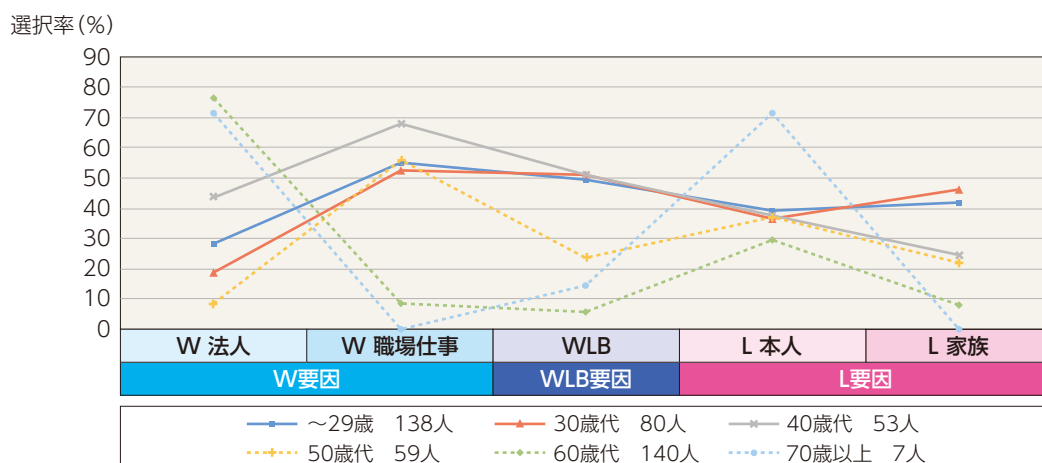
### ① 要因単位の退職理由選択率(最大理由と複数理由)

要因単位でまとめた退職理由選択率とは、5つの要因毎の項目(6~8項目)それぞれの選択率の合計である。したがって、100%を超える場合もある。

※ W 法人、職場、仕事要因 WLB : ワークライフバランス L : 個人、家族要因

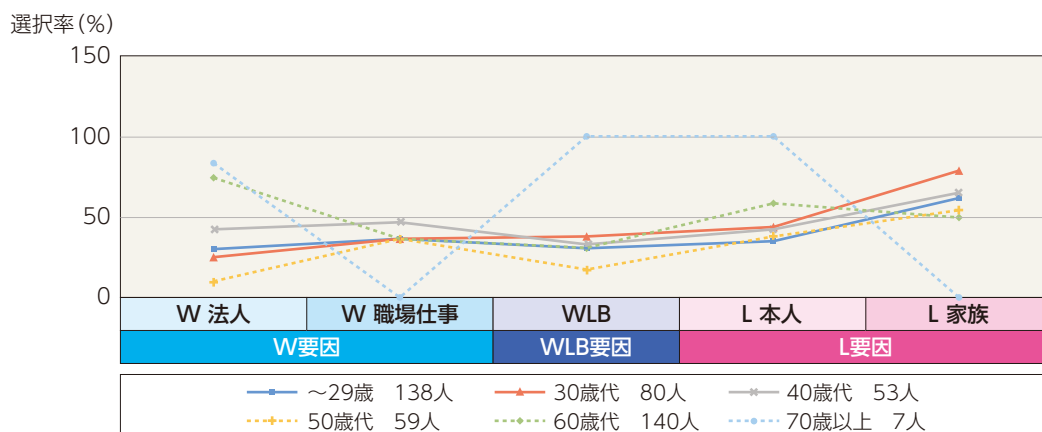


### ② 要因単位の退職理由選択率(最大理由)



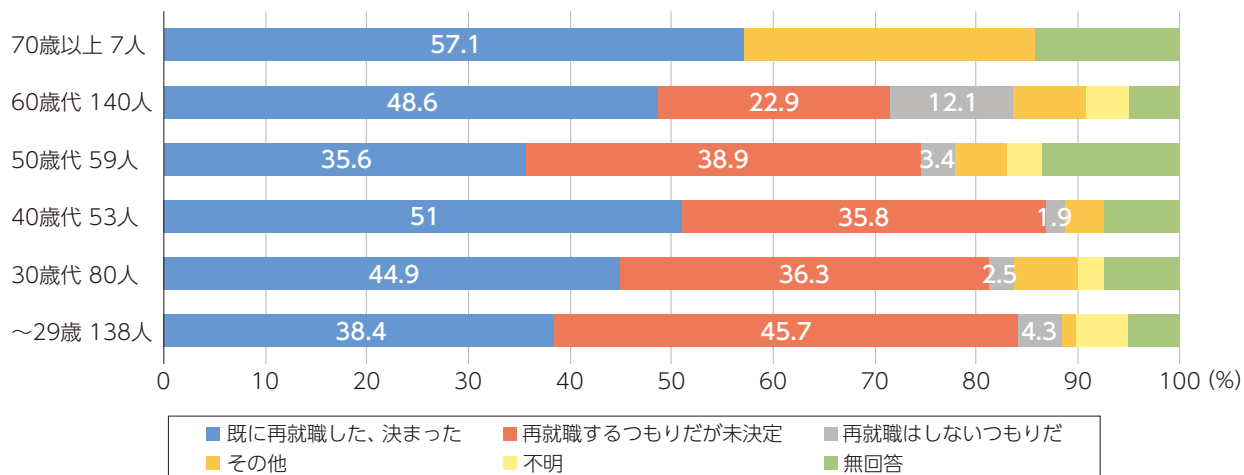
### ③ 要因単位の退職決定率(=最大理由/複数理由)

要因単位での退職決定率とは、5つの要因毎の項目(6~8項目)の選択率の平均値である。



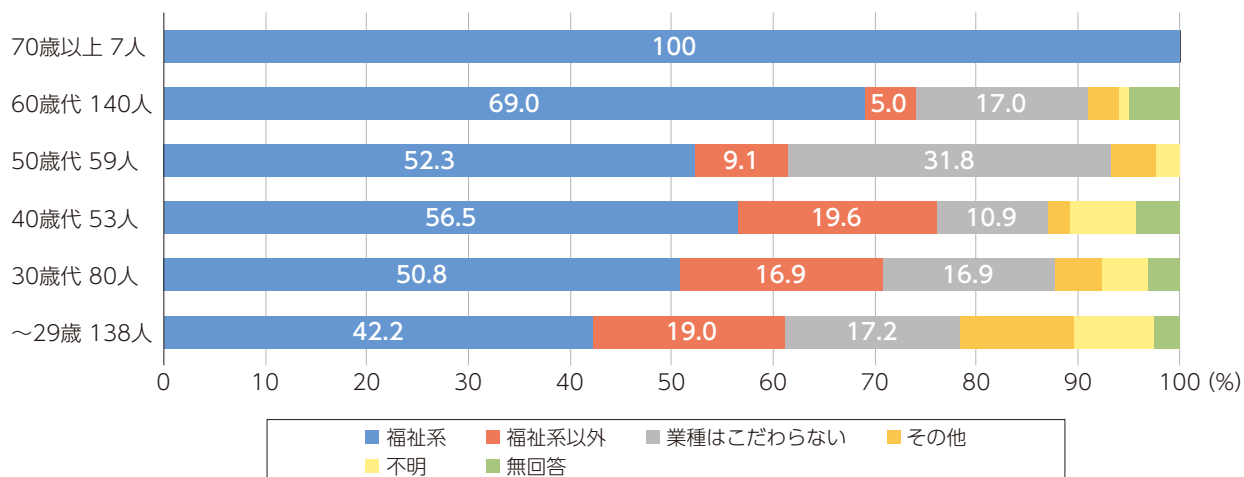
## 3. 退職後の再就職について

## ① 退職後の再就職の状況？

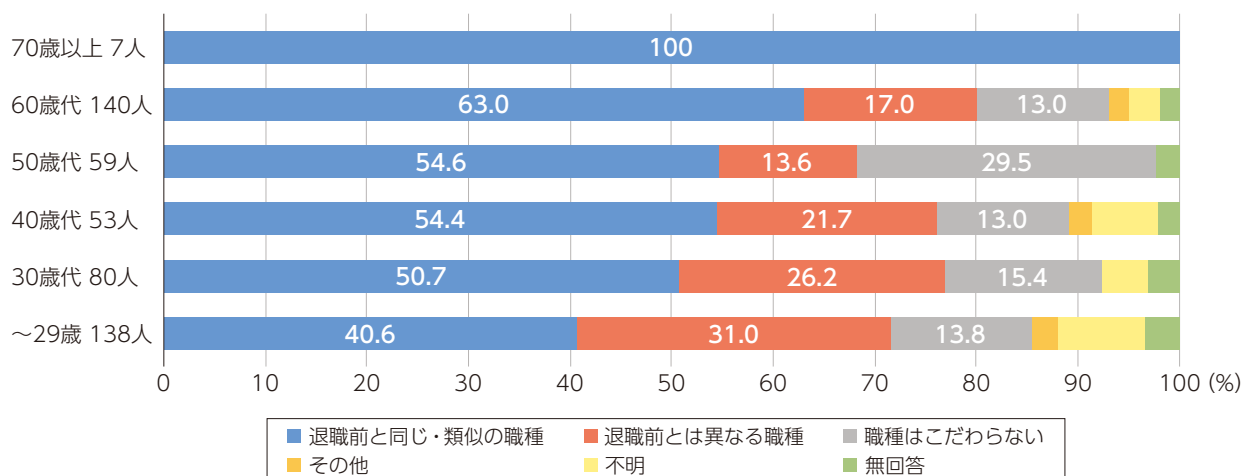


※以下、「再就職した」または「再就職する予定」と回答した人の再就職先です。

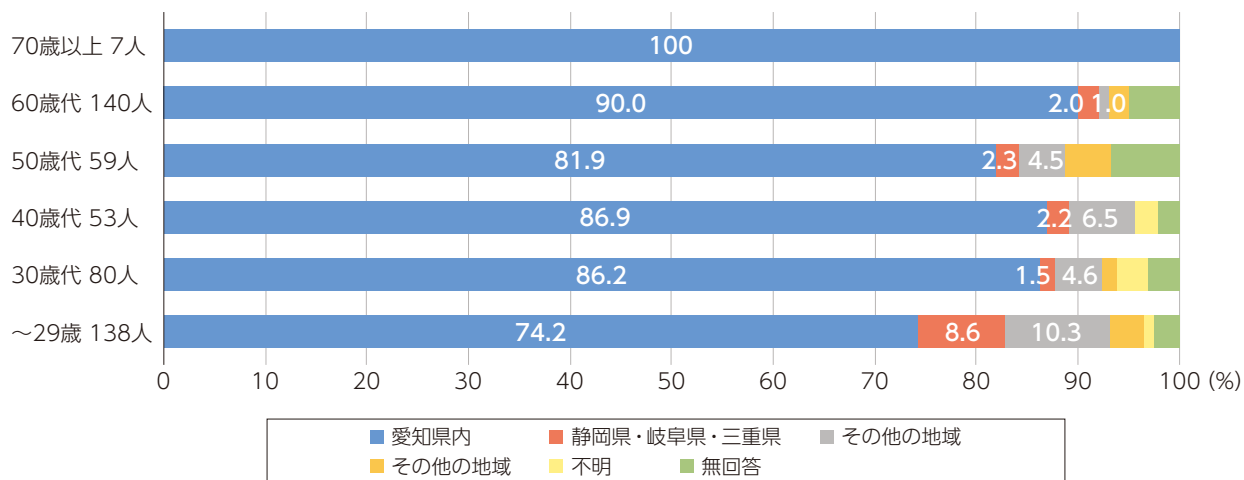
## ② 業種は？



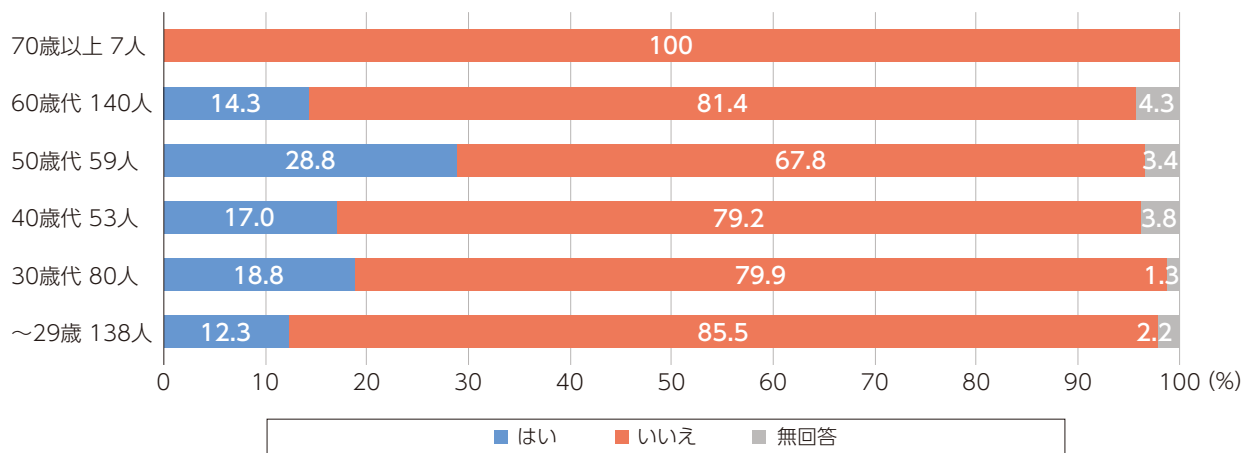
## ③ 職種は？



4 勤務地は？



4. 新型コロナウイルス感染症の退職への影響について



### 3 男女×年齢層による共起性分析

#### 1. 男女別年齢層別退職理由トップ5

下表は、男女別×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	11	勤務時間、 超勤の多さ	54.5	他の仕事も 経験してみ たいから	54.5	仕事の負荷 (多すぎ、難 し過ぎ)	45.5	仕事に見 合った賃金 でない	45.5	仕事のやり がいがいい	36.4
男性 30歳代	12	他の仕事も 経験してみ たいから	41.7	上司の部下 への関わり 方	33.3	仕事の負荷 (多すぎ、難 し過ぎ)	33.3	人事 (昇進昇格・ 人事異動)	33.3	引越し	33.3
男性 40・50歳代	14	人事 (昇進昇格・ 人事異動)	50.0	仕事の負荷 (多すぎ、難 し過ぎ)	35.7	職場の風土・ 雰囲気	28.6	上司の部下 への関わり 方	28.6	仕事に見 合った賃金 でない	28.6
男性 60歳以上	23	定年退職・ 契約満了等	82.6	体力不安(加 齢・通勤等 含む)	30.4	自分の病気 の治療	17.4	その他	13.0	上司の部下 への関わり 方	4.3
女性 ～29歳	127	上司の部下 への関わり 方	45.7	仕事の負荷 (多すぎ、難 し過ぎ)	41.7	仕事に見 合った賃金 でない	41.7	休暇が取れ ない、取り にくい	37.8	勤務時間、 超勤の多さ	35.4
女性 30歳代	67	上司の部下 への関わり 方	44.8	仕事の負荷 (多すぎ、難 し過ぎ)	44.8	職場のメン バー同士の 人間関係	32.8	職場の風土・ 雰囲気	31.3	仕事に見 合った賃金 でない	31.3
女性 40歳代	45	仕事の負荷 (多すぎ、難 し過ぎ)	53.3	仕事と私生 活バランス	46.7	上司の部下 への関わり 方	31.1	職場の風土・ 雰囲気	28.9	仕事に見 合った賃金 でない	26.7
女性 50歳代	51	上司の部下 への関わり 方	49.0	仕事の負荷 (多すぎ、難 し過ぎ)	47.1	職場のメン バー同士の 人間関係	41.2	仕事と私生 活バランス	39.2	休暇が取れ ない、取り にくい	31.4
女性 60歳以上	115	定年退職・ 契約満了等	81.7	体力不安 (加齢・通勤 等含む)	19.1	自分の自由 に使える時 間を増やす ため	18.3	上司の部下 への関わり 方	11.3	仕事に見 合った賃金 でない	9.6

#### 2. 男女別年齢層別の退職理由の特徴トップ5

下表は、回答者を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」に着目した分析(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す。



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	21	仕事のやりがいがない (36.36%)	3.39	他の仕事も経験してみたいから (54.55%)	3.29	転職・進学/ 正職員・フルタイムへ (27.27%)	2.98	勤務時間、 超勤の多さ (54.55%)	2.97	家族があなたの法人勤務に不満 (18.18%)	1.89
要因分類		W職場仕事		L本人		L本人		WLB		L家族	
男性 30歳代	39	経営の安定性・将来に不安 (25%)	2.50	引越し (33.33%)	2.44	人事 (昇進昇格・人事異動) (33.33%)	2.32	他の仕事も経験してみたいから (41.67%)	2.25	転職・進学/ 正職員・フルタイムへ (16.67%)	1.56
要因分類		W法人		L家族		W法人		L本人		L本人	
男性 40・50歳代	39	人事 (昇進昇格・人事異動) (50%)	4.46	法人の法令違反やルール違反 (28.57%)	3.10	介護など、親に関係する事情 (28.57%)	3.10	経営の安定性・将来に不安 (21.43%)	2.18	その他 (28.57%)	1.99
要因分類		W法人		W法人		L家族		W法人		他	
男性 60歳以上	39	定年退職・契約満了等 (82.61%)	6.32	体力不安 (加齢・通勤等含む) (30.43%)	2.24	自分の病気の治療 (17.39%)	0.65	配偶者の介護、転勤など 配偶者に関する事情 (4.35%)	0.58	その他 (13.04%)	0.20
要因分類		W法人		L本人		L本人		L家族		他	
女性 ~29歳	39	結婚 (25.98%)	7.30	引越し (24.41%)	5.45	勤務時間、 超勤の多さ (35.43%)	5.31	休暇が取れない、取りにくい (37.8%)	5.20	仕事に見合った賃金でない (41.73%)	3.22
要因分類		L家族		L家族		WLB		WLB		W法人	
女性 30歳代	39	子供の養育、教育など、子供に関する事情 (22.39%)	5.70	職場への通勤の便がよくない (11.94%)	2.53	家族があなたの法人勤務に不満 (11.94%)	2.53	上司の部下への関わり方 (44.78%)	2.50	職員同士のいじめ・セクハラ (19.4%)	2.34
要因分類		L家族		WLB		WLB		W職場仕事		W職場仕事	
女性 40歳代	39	子供の養育、教育など、子供に関する事情 (20%)	3.87	仕事と私生活バランス (46.67%)	3.59	仕事の負荷 (多すぎ、難し過ぎ) (53.33%)	3.11	職場環境 (安全・衛生面) (20%)	2.87	利用者ハラ コメント (暴力・虐待) (13.33%)	2.45
要因分類		L家族		WLB		WLB		W職場仕事		W職場仕事	
女性 50歳代	39	介護など、親に関する事情 (21.57%)	4.13	職場のメンバー同士の人間関係 (41.18%)	3.31	上司の部下への関わり方 (49.02%)	2.83	人事 (昇進昇格・人事異動) (23.53%)	2.71	仕事と私生活バランス (39.22%)	2.55
要因分類		L家族		W職場仕事		W職場仕事		W法人		WLB	
女性 60歳以上	39	定年退職・契約満了等 (81.74%)	15.6	孫の世話 (6.09%)	4.23	希望退職・解雇等 (2.61%)	3.09	体力不安 (加齢・通勤等含む) (19.13%)	1.64	他の法人・会社から「来てほしい」と声をかけられた (1.74%)	-0.46
要因分類		W法人		L家族		L本人		L本人		L本人	

注：赤色のセルは統計学的に99%以上、ピンク色のセルは95%以上の確率で、表左の属性の特徴、「らしさ」と言える項目です。

### 上記結果に関するコメント

- ① 要因の強さを男女別で見ると、1位におけるZ値は概ね女性の方が高い。これは、女性の方が特徴の度合いが全般的に強いことを意味している。
- ② 男性は、各年代とも1位は「W要因」である。一方、女性は「60歳代以上」を除くと、いずれの年代も、1位は「L家族要因」である。結婚、引越し、家族の養育・教育、親の介護などに関することは、「女性らしい」退職理由になっている。
- ③ 女性は、「W職場仕事要因」（上司、職場の人間関係が多い）、「WLB要因」（仕事の負荷の大きさ、休暇の取りにくさ、私生活とのバランスの取りにくさ）が大きな退職の要因となっている。
- ④ 男性20～30歳代の特徴は、「他の仕事も経験してみたいから」、「転職やキャリア転換」などの「L本人要因」が2項目入っている。
- ⑤ 「男性－40・50歳代」では、「W法人要因」（人事、法人の法令違反やルール違反、経営の安定性・将来に不安）が上位5項目のうち3項目入っている。
- ⑥ 「定年退職・契約満了」は、男女とも60歳以上の特徴、60歳以上らしい退職理由であるとの分析結果が出ている。





## 4 勤続年数で比較

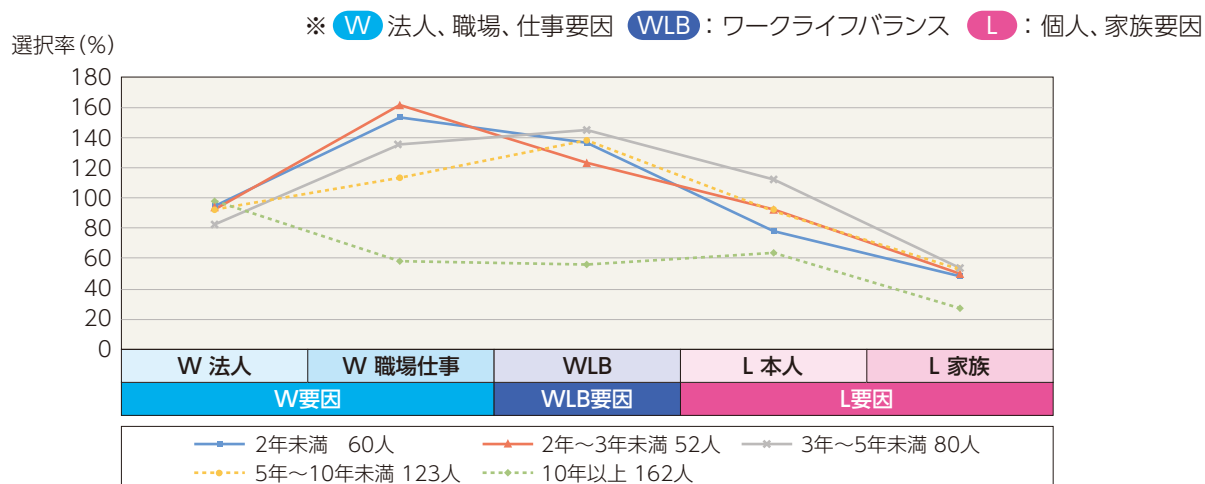
### 1. 退職理由(最大理由と複数理由)一覧

要因分類	no.	項目	最大理由 (%)					複数理由 (%)				
			2年未満 60人	2~3年未満 52人	3~5年未満 80人	5~10年未満 123人	10年以上 162人	2年未満 60人	2~3年未満 52人	3~5年未満 80人	5~10年未満 123人	10年以上 162人
W 要因	W 法人	1 定年退職・契約満了等	6.7	1.9	7.5	16.3	46.9	8.3	9.6	7.5	19.5	52.5
		2 仕事に見合った賃金でない	8.3	17.3	8.8	12.2	4.9	33.3	32.7	31.3	30.1	14.8
		3 人事(昇進昇格・人事異動)	0.0	7.7	2.5	3.3	2.5	3.3	11.5	10.0	16.3	13.0
		4 福利厚生制度がよくない	0.0	1.9	2.5	0.0	0.0	6.7	3.8	7.5	4.1	1.9
		5 学習・スキルアップ機会がない	0.0	3.8	3.8	0.8	0.0	11.7	13.5	16.3	7.3	3.1
		6 経営の安定性・将来に不安	1.7	1.9	1.3	1.6	3.1	13.3	1.9	6.3	6.5	6.8
		7 法人の法令違反やルール違反	1.7	1.9	0.0	0.8	1.9	15.0	13.5	2.5	6.5	5.6
		8 法人職員であることに不満	0.0	3.8	0.0	1.6	0.0	3.3	5.8	1.3	2.4	0.6
	W 職場仕事	9 上司の部下への関わり方	13.3	19.2	20.0	16.3	7.4	45.0	44.2	37.5	31.7	19.1
		10 職場メンバーの人間関係	16.7	11.5	12.5	11.4	4.3	25.0	32.7	27.5	29.3	11.1
		11 職場の風土・雰囲気	10.0	5.8	11.3	8.1	3.7	30.0	30.8	28.8	19.5	11.1
		12 職員同士のいじめ・セクハラ	6.7	3.8	7.5	3.3	1.2	18.3	15.4	12.5	13.8	4.3
		13 職場環境(安全・衛生面)	1.7	5.8	3.8	3.3	0.6	13.3	19.2	11.3	8.1	2.5
		14 仕事のやりがいがない	1.7	7.7	5.0	0.8	1.2	13.3	13.5	8.8	5.7	6.8
		15 利用者ハラスメント(暴力・虐待)	5.0	3.8	2.5	2.4	0.6	8.3	5.8	8.8	4.9	3.1
W L B	W L B	16 仕事の負荷(多過ぎ・難し過ぎ)	18.3	11.5	16.3	12.2	6.8	41.7	32.7	45.0	36.6	20.4
		17 休暇取れない・取りにくい	6.7	11.5	3.8	6.5	4.3	30.0	26.9	23.8	28.5	10.5
		18 仕事と私生活バランス	10.0	7.7	8.8	8.1	3.7	30.0	25.0	30.0	34.1	13.0
		19 勤務時間・超勤の多さ	11.7	9.6	8.8	8.9	2.5	21.7	26.9	26.3	25.2	8.6
		20 家族が法人勤務に不満	3.3	0.0	1.3	0.0	0.0	8.3	5.8	6.3	8.1	1.9
		21 通勤の便がよくない	1.7	0.0	3.8	0.8	0.0	5.0	5.8	13.8	5.7	1.2
L 要因	L 本人	22 自由に使える時間増やすため	3.3	13.5	7.5	7.3	7.4	18.3	21.2	25.0	19.5	21.6
		23 他の仕事も経験したいから	3.3	3.8	15.0	9.8	4.3	15.0	15.4	26.3	22.8	10.5
		24 体力不安(加齢・通勤等含む)	1.7	5.8	12.5	8.1	8.6	8.3	13.5	16.3	16.3	14.8
		25 他社も経験したい	3.3	3.8	6.3	1.6	3.1	5.0	5.8	22.5	9.8	6.8
		26 自分の病気の治療	11.7	5.8	6.3	7.3	3.1	20.0	17.3	15.0	14.6	6.8
		27 転職・進学/正職員・フルタイムへ	3.3	7.7	1.3	4.1	1.2	5.0	15.4	7.5	7.3	1.9
		28 他社から声をかけられた	1.7	0.0	0.0	0.0	1.2	6.7	3.8	0.0	0.8	1.9
		L 家族	29 結婚	5.0	9.6	13.8	9.8	1.9	6.7	13.5	20.0	12.2
	30 引越し		11.7	7.7	5.0	13.8	4.3	13.3	13.5	12.5	17.9	4.3
	他	他	31 子供の事情(養育・教育など)	3.3	5.8	1.3	4.9	5.6	6.7	11.5	3.8	7.3
32 親に関する事情(介護など)			5.0	1.9	2.5	3.3	4.3	10.0	3.8	7.5	7.3	7.4
33 出産・妊活			6.7	1.9	3.8	0.8	0.0	8.3	7.7	5.0	5.7	0.6
34 配偶者の事情(介護、転勤など)			1.7	0.0	2.5	1.6	2.5	3.3	0.0	5.0	1.6	2.5
35 孫の世話			0.0	0.0	0.0	0.0	1.9	0.0	0.0	0.0	0.8	4.3
36 その他	8.3	3.8	3.8	2.4	3.1	16.7	15.4	10.0	10.6	10.5		

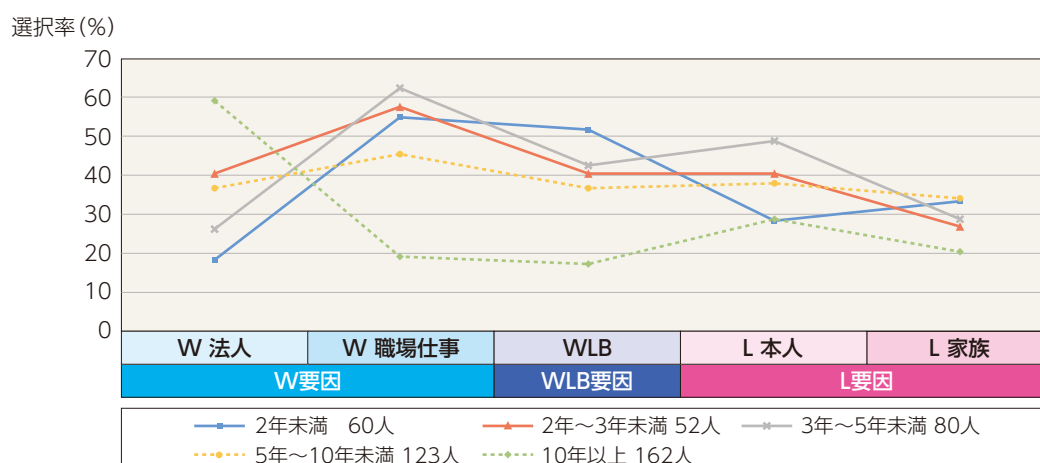
## 2. 退職理由と退職決定率を要因分類の単位で見るグラフ

## ① 要因単位の退職理由選択率(複数理由)

要因単位でまとめた退職理由選択率とは、5つの要因毎の項目(6~8項目)それぞれの選択率の合計である。したがって、100%を超える場合もある。

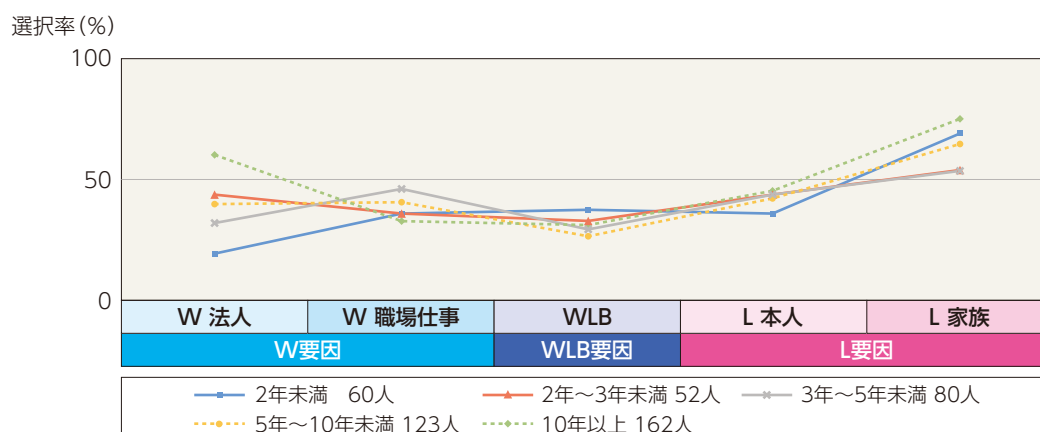


## ② 要因単位の退職理由選択率(最大理由)



## ③ 要因単位の退職決定率(=最大理由/複数理由)

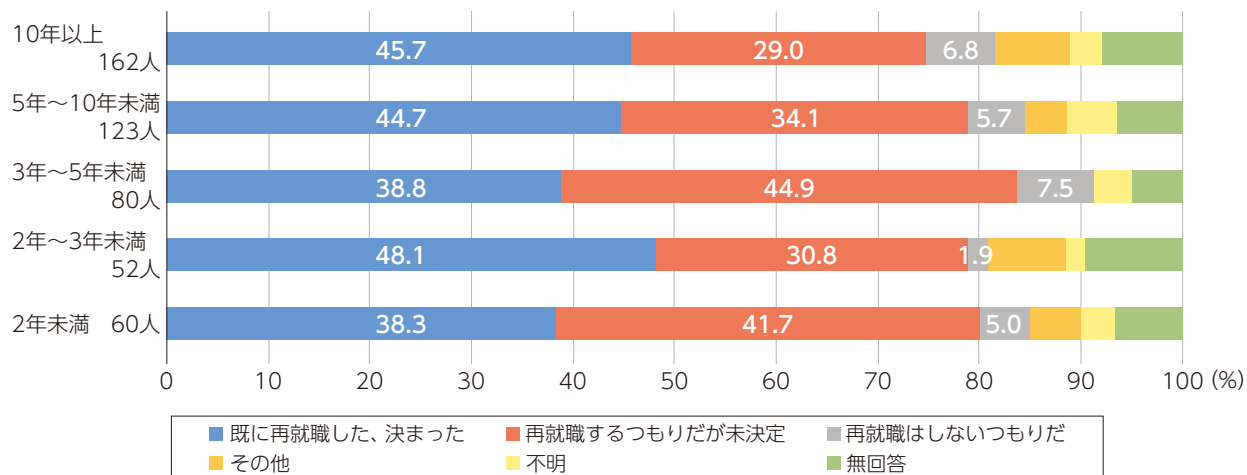
要因単位での退職決定率とは、5つの要因毎の項目(6~8項目)の選択率の平均値である。





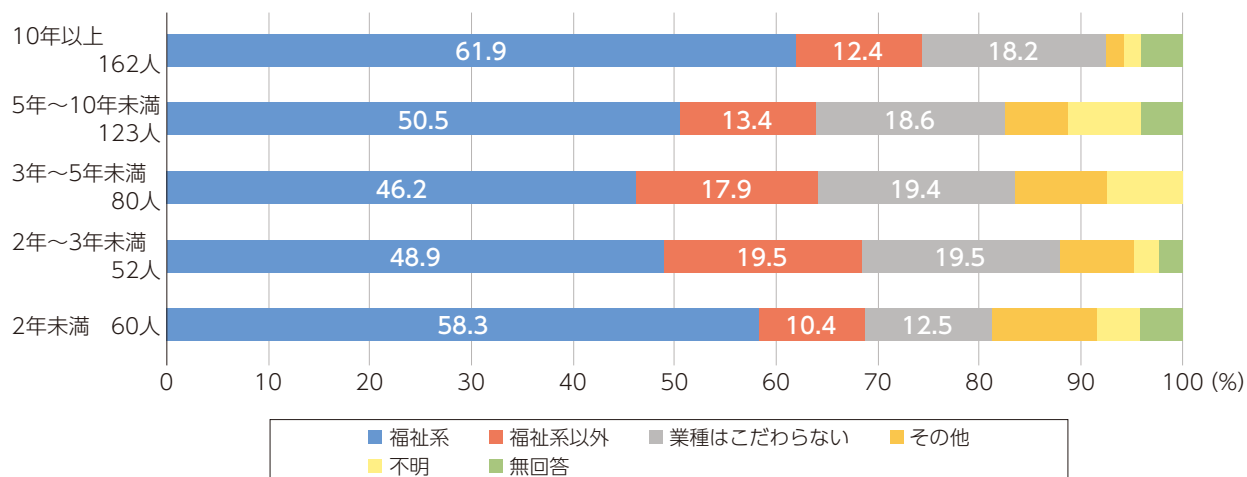
### 3. 退職後の再就職について

#### ① 退職後の再就職の状況？

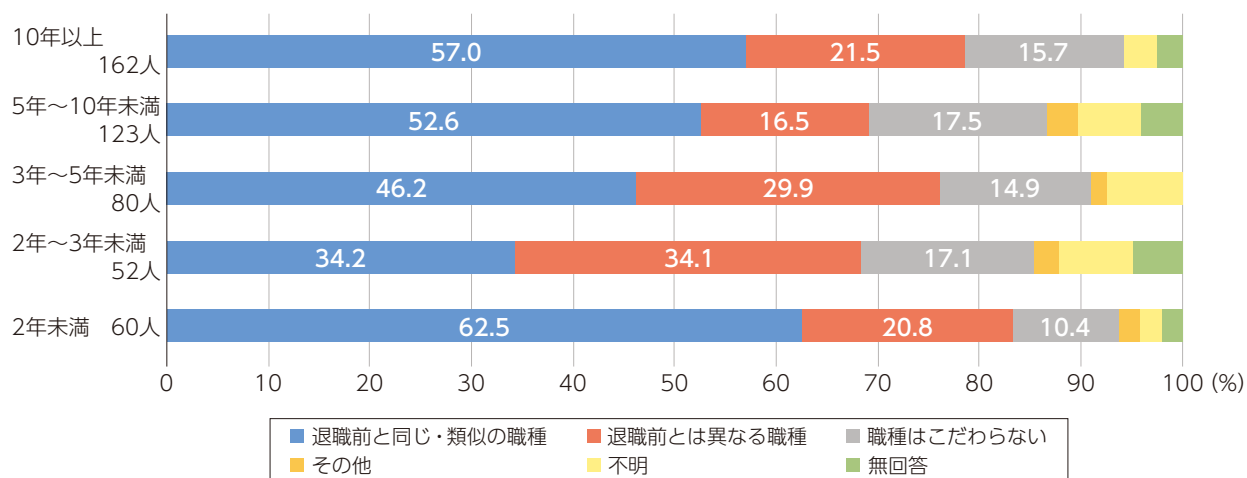


※以下、「再就職した」または「再就職する予定」と回答した人の再就職先です。

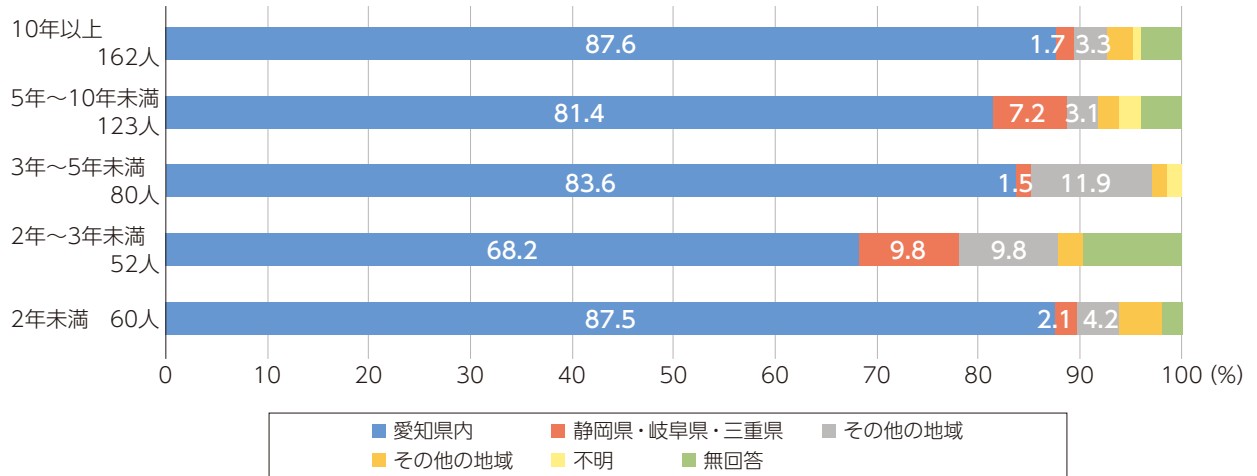
#### ② 業種は？



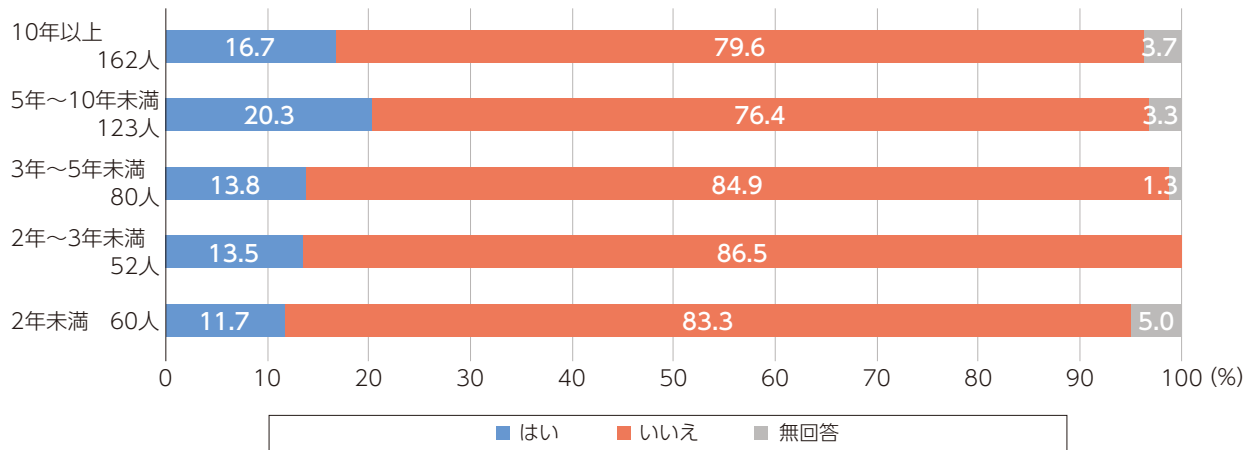
#### ③ 職種は？



## 4 勤務地は？



## 4. 新型コロナウイルス感染症の退職への影響について





## 5 勤続年数による共起性分析

### 1. 勤続年数別退職理由トップ5

下表は、この属性の退職理由(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	11	勤務時間、 超勤の多さ	54.5	他の仕事も 経験してみ たいから	54.5	仕事の負荷 (多すぎ、難 し過ぎ)	45.5	仕事に見 合った賃金 でない	45.5	仕事のやり がいが無い	36.4
女性 50歳代	51	上司の部下 への関わり 方	49.0	仕事の負荷 (多すぎ、難 し過ぎ)	47.1	職場のメン バー同士の 人間関係	41.2	仕事と私生 活バランス	39.2	休暇が取れ ない、取り にくい	31.4
女性 60歳以上	115	定年退職・ 契約満了等	81.7	体力不安 (加齢・通勤 等含む)	19.1	自分の自由 に使える時 間を増やす ため	18.3	上司の部下 への関わり 方	11.3	仕事に見 合った賃金 でない	9.6

### 2. 勤続年数による退職理由、各属性の特徴「らしさ」トップ5

下表は、「全体集合との差」に着目した分析(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す。

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
3年未満	112	担当の仕事に 対し、やりが いを感じてい ない (29.46%)	4.58	家族はあなた が当法人で働 くことを喜ん でいない (42.86%)	3.54	職場は、メン バー同士の人 間関係が良く ない (42.86%)	3.48	職場環境は、 安全面・衛生 面に配慮され ていない (26.79%)	3.26	学習、スキル アップの機会 が十分に与え られていない (50.89%)	3.25
要因分類		W職場仕事		WLB		W職場仕事		W職場仕事		W法人	
3~10年 未満	203	職場は、休 暇をとりやす い雰囲気 がない (50.74%)	3.31	勤務時間が 長すぎる、 超勤が多す ぎる (53.69%)	3.29	法人職員で あることに 満足してい ない (37.44%)	2.90	職員同士のい じめ・セクハ ラがあり安心 して働けない (37.93%)	2.56	仕事と私生活 のバランスは うまくとれて いない (48.77%)	2.56
要因分類		WLB		WLB		W法人		W職場仕事		WLB	
10年以上	162	仕事の負荷 が大きすぎる (多すぎ、難 しすぎ) (68.52%)	-0.88	人事(昇進 昇格・人事 異動)に納 得できない (41.36%)	-0.99	職場への通 勤しやすさ に不満があ る (13.58%)	-1.59	上司は意見や 悩み事を親身 になって聞い てくれない (34.57%)	-1.59	経営は安定 せず、将来 的に不安が ある (28.4%)	-1.62
要因分類		WLB		W法人		WLB		W職場仕事		W法人	

注：赤色のセルは統計学的に99%以上、ピンク色のセルは95%以上の確率で、表左の属性の特徴、「らしさ」と言える項目です。

### ● 上記結果に関するコメント

- ① 勤続3年未満については、トップ5項目は全て99%以上の信頼性で、3年未満の特徴的な退職理由が出た。5項目全てがグラフでいうと左半分、つまり「W要因」と「WLB要因」のみであり、「L要因」は1つもなかった。
- ② 勤続3～10年未満は、トップ5項目全ては95%以上の信頼性で、3～10年未満の特徴的な退職理由が示された。こちらも5項目全てがグラフでいうと左半分、つまり「W要因」と「WLB要因」のみであり、「L要因」は1つもなかった。
- ③ 勤続10年以上の退職理由には、95%以上の信頼性で特徴的といえる退職理由は1つもないとの結果が示された。つまり、退職理由を勤続年数で見ると勤続が短い人(3年以内)は特徴的項目があるが(上記)、勤続が長くなると強い特徴はなくなるということであり、これはこれで有益な情報である。





## 6 雇用形態で比較

### 1. 退職理由(最大理由と複数理由)一覧

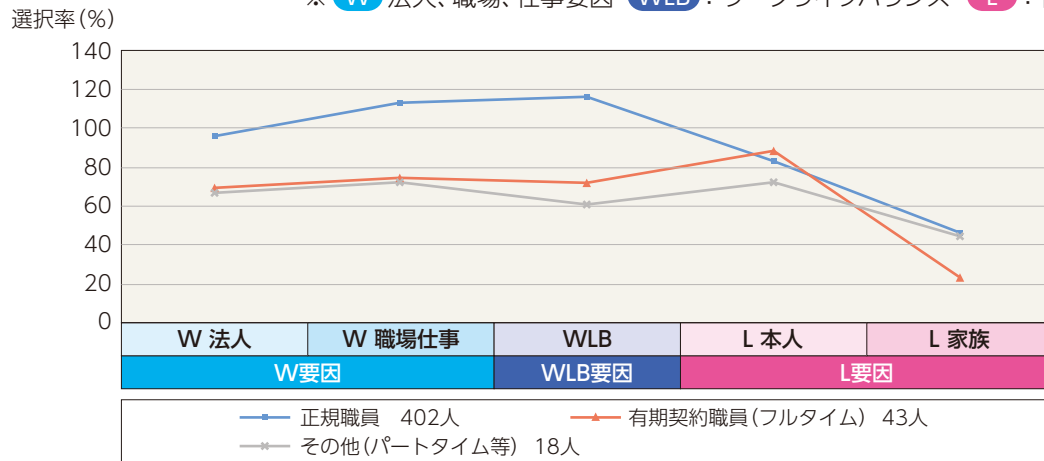
要因分類	no.	項目	最大理由 (%)			複数理由 (%)		
			正規職員 402人	有期契約職員 (フルタイム) 43人	その他 (パートタイム等) 18人	正規職員 402人	有期契約職員 (フルタイム) 43人	その他 (パートタイム等) 18人
W 要因	W 法人	1 定年退職・契約満了等	20.4	34.9	22.2	24.1	37.2	27.8
		2 仕事に合った賃金でない	8.7	9.3	16.7	26.6	18.6	33.3
		3 人事(昇進昇格・人事異動)	3.2	2.3	0.0	13.4	2.3	5.6
		4 福利厚生制度がよくない	0.5	0.0	0.0	4.7	0.0	0.0
		5 学習・スキルアップ機会がない	1.2	2.3	0.0	9.2	4.7	0.0
		6 経営の安定性・将来に不安	2.2	2.3	0.0	7.5	2.3	0.0
		7 法人の法令違反やルール違反	1.0	4.7	0.0	7.7	4.7	0.0
		8 法人職員であることに不満	1.0	0.0	0.0	2.2	0.0	0.0
	W 職場 仕事	9 上司の部下への関わり方	14.9	7.0	11.1	33.1	18.6	22.2
		10 職場メンバーの人間関係	10.0	14.0	5.6	22.9	23.3	22.2
		11 職場の風土・雰囲気	8.0	2.3	5.6	22.4	7.0	16.7
		12 職員同士のいじめ・セクハラ	4.5	0.0	0.0	12.4	2.3	0.0
		13 職場環境(安全・衛生面)	2.5	4.7	0.0	8.7	9.3	5.6
		14 仕事のやりがいがない	2.2	4.7	0.0	8.5	7.0	0.0
		15 利用者ハラスメント(暴力・虐待)	2.5	2.3	0.0	5.5	7.0	5.6
W L B	W L B	16 仕事の負荷(多過ぎ・難し過ぎ)	10.7	18.6	16.7	33.8	25.6	27.8
		17 休暇取れない・取りにくい	6.7	2.3	0.0	22.9	9.3	16.7
		18 仕事と私生活バランス	7.0	9.3	0.0	25.9	25.6	5.6
		19 勤務時間・超勤の多さ	8.5	0.0	0.0	21.9	2.3	5.6
		20 家族が法人勤務に不満	0.7	0.0	0.0	6.0	2.3	5.6
		21 通勤の便がよくない	1.2	0.0	0.0	5.7	7.0	0.0
L 要因	L 本人	22 自由に使える時間増やすため	7.5	9.3	5.6	21.1	18.6	16.7
		23 他の仕事も経験したいから	7.7	0.0	11.1	18.2	9.3	16.7
		24 体力不安(加齢・通勤等含む)	6.2	18.6	22.2	11.9	30.2	33.3
		25 他社も経験したい	3.5	4.7	0.0	11.2	4.7	0.0
		26 自分の病気の治療	5.2	14.0	0.0	12.9	16.3	0.0
	L 家族	27 転職・進学/正職員・フルタイムへ	2.7	2.3	5.6	6.0	4.7	5.6
		28 他社から声をかけられた	0.7	2.3	0.0	2.0	4.7	0.0
		29 結婚	8.5	0.0	0.0	11.4	0.0	0.0
		30 引越し	9.2	2.3	5.6	12.7	2.3	5.6
		31 子供の事情(養育・教育など)	4.7	2.3	5.6	6.2	9.3	11.1
他	他	32 親に関する事情(介護など)	3.5	2.3	5.6	7.5	4.7	5.6
		33 出産・妊活	2.0	2.3	0.0	4.5	4.7	5.6
		34 配偶者の事情(介護、転勤など)	1.7	0.0	11.1	2.5	0.0	11.1
		35 孫の世話	0.7	0.0	0.0	1.5	2.3	5.6
36 その他	4.2	0.0	0.0	11.7	11.6	0.0		

## 2. 退職理由と退職決定率を要因分類の単位で見るグラフ

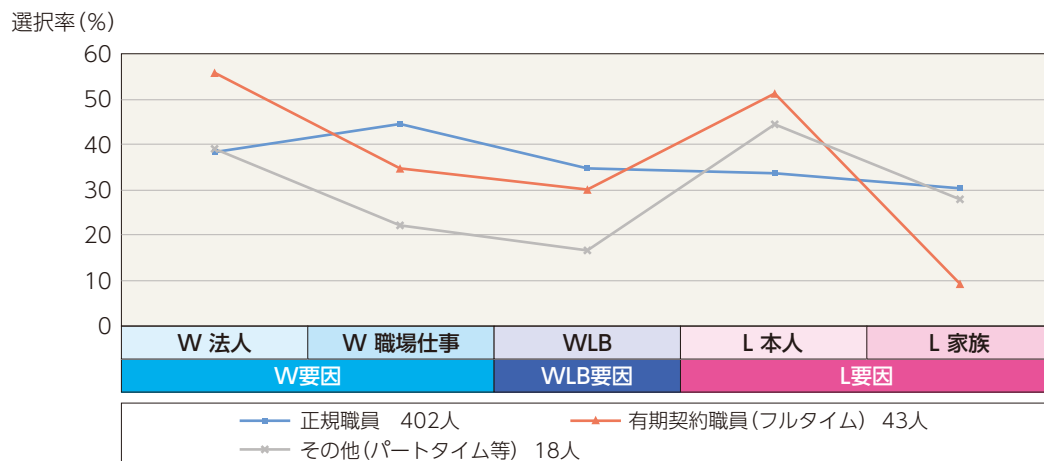
## ① 要因単位の退職理由選択率(複数理由)

要因単位でまとめた退職理由選択率とは、5つの要因毎の項目(6~8項目)それぞれの選択率の合計である。したがって、100%を超える場合もある。

※ W 法人、職場、仕事要因 WLB : ワークライフバランス L : 個人、家族要因

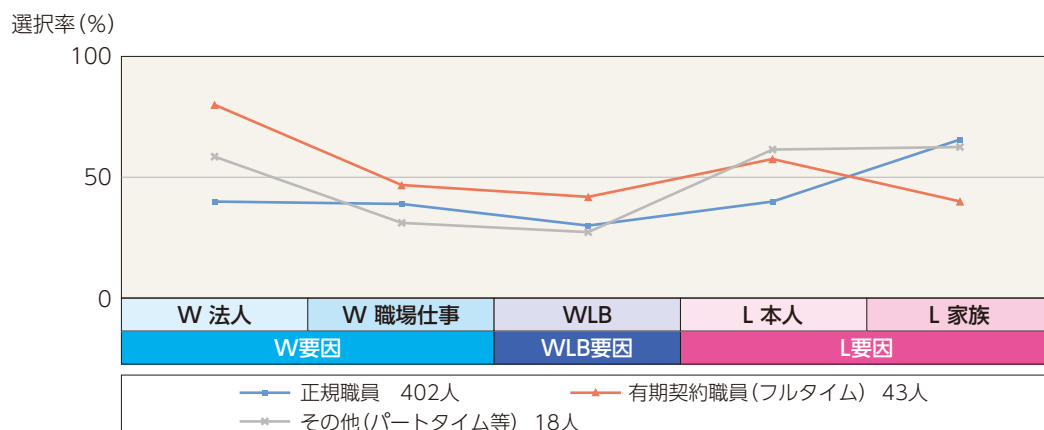


## ② 要因単位の退職理由選択率(最大理由)



## ③ 要因単位の退職決定率(=最大理由/複数理由)

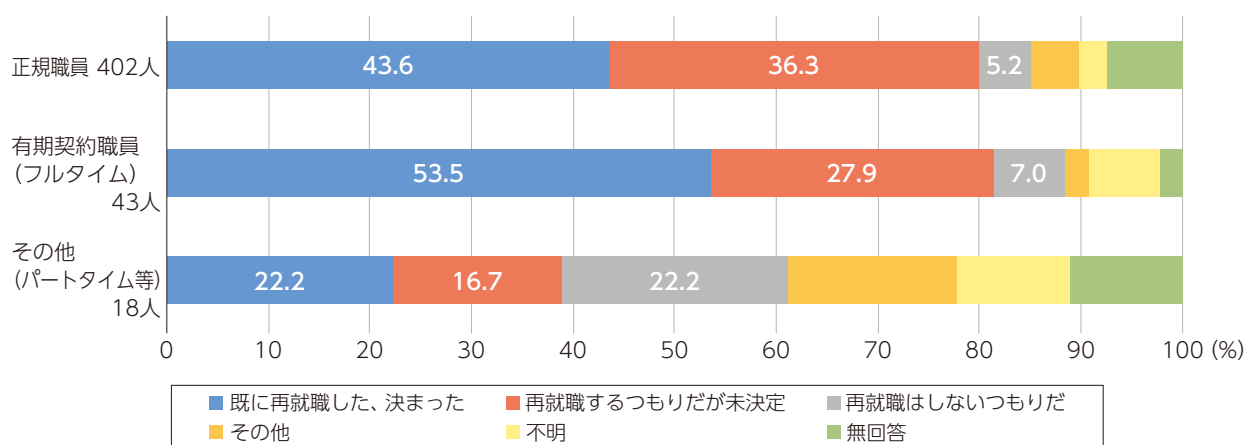
要因単位での退職決定率とは、5つの要因毎の項目(6~8項目)の選択率の平均値である。





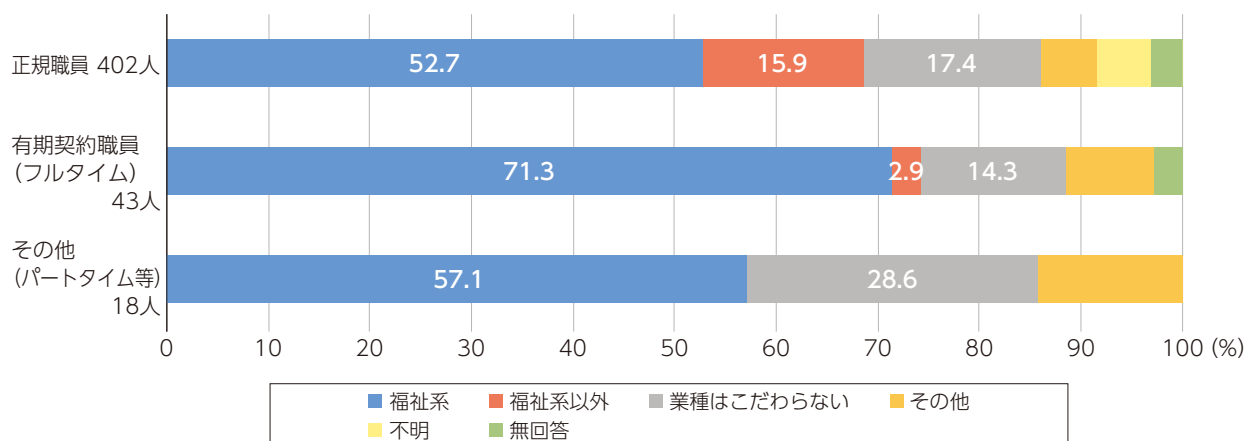
### 3. 退職後の再就職について

#### ① 退職後の再就職の状況？

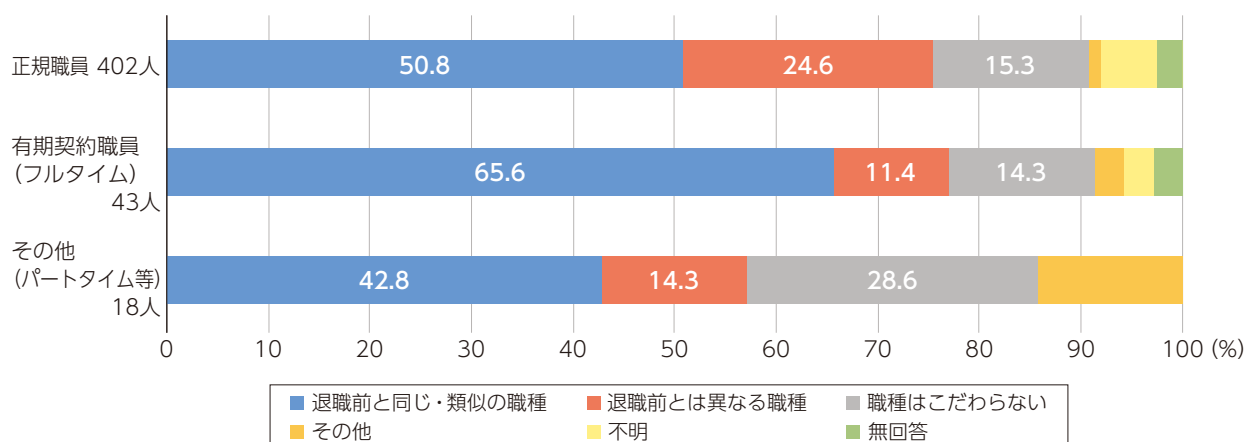


※以下、「再就職した」または「再就職する予定」と回答した人の再就職先です。

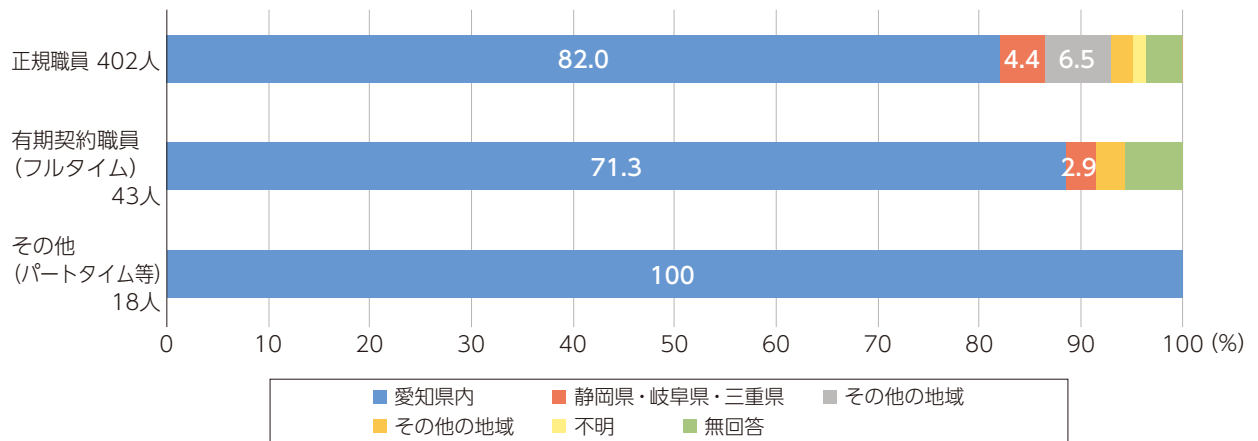
#### ② 業種は？



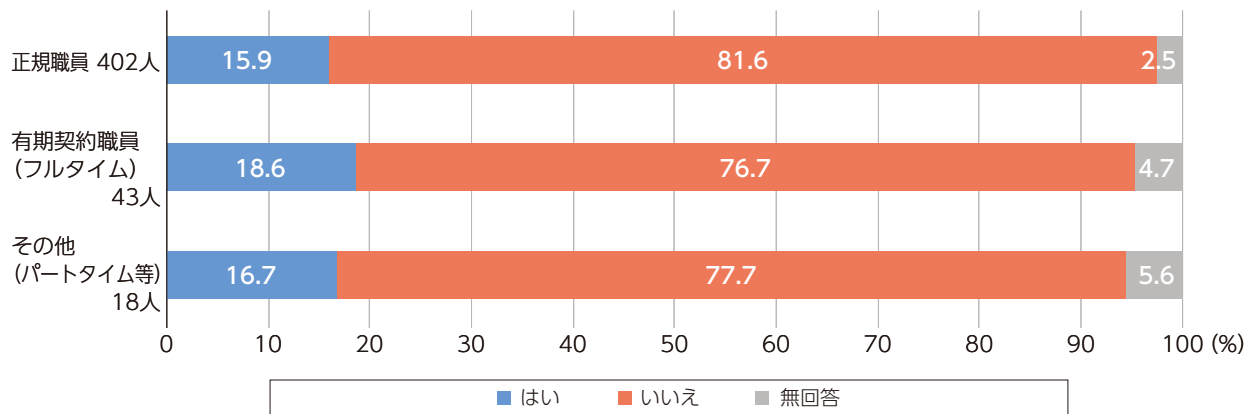
#### ③ 職種は？



## 4 勤務地は？



## 4. 新型コロナウイルス感染症の退職への影響について







## IV

# 保育士・介護職員の調査結果

アンケート回答者のうち、計55%を占める保育士(38%)と介護職員(17%)の調査結果です。





## 1 保育士183人の調査結果

### 1. 調査結果概要(ピックアップ)

#### ① この属性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	2018年 保育士186人 最大理由 順位
1	18.0	仕事の負荷(多過ぎ・難し過ぎ)	WLB	1	1	3
2	16.9	上司の部下への関わり方	W職場仕事	2	7	7
3	15.3	仕事に見合った賃金でない	W法人	4	2	1
4	12.6	結婚	L家族	11	-	3
5	11.5	引越し	L家族	12	-	6
6	10.9	勤務時間・超勤の多さ	WLB	6	4	14
7	10.4	職場メンバーの人間関係	W職場仕事	7	15	5
7	10.4	休暇取れない・取りにくい	WLB	3	3	14
9	9.3	定年退職・契約満了等	W法人	18	-	8

この属性の退職最大理由トップ10に最も多く入った要因は、下記のとおり。

**1位** WLB **3項目** **2位** W法人 **2項目**

注1:「日常不満」は<W要因>のみの調査であり、<L要因>データはない(順位なし)。  
注2:10位以内の空白行は同位の項目が10項目を超えて存在するため表示していない。

#### ② この属性の退職決定率(最大理由率/複数選択率)トップ5

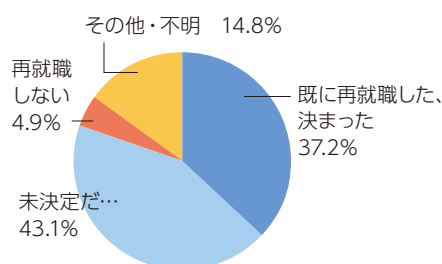
退職決定率 順位	決定率 (%)	項目名	分類	最大理由 順位	複数選択率 順位	2018年 保育士186人 退職決定率 順位
1	94	定年退職・契約満了等	W法人	9	18	1
2	83	配偶者の事情(介護、転勤など)	L家族	22	31	4
3	77	子供の事情(養育・教育など)	L家族	15	25	6
4	75	引越し	L家族	5	12	4
5	70	結婚	L家族	4	11	7

この属性の退職最大理由トップ10に最も多く入った要因は、下記とおり。

**1位** L家族 **4項目** **2位** W法人 **1項目**

#### ③ 退職後の再就職について

再就職の業種は福祉系希望は45%、退職前と同じ職種を希望している人が48.2%だった。  
勤務地は愛知県内を希望している人は、78.9%だった。

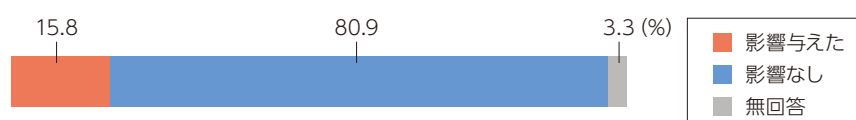


再就職した、または予定している人の再就職先

業種			職種			勤務地		
業種	Rank	%	職種	Rank	%	勤務地	Rank	%
福祉系	1	45.0	退職前と同じか類似	1	48.2	愛知県内	1	78.9
福祉系以外	3	13.6	異なる職種	3	17.7	静岡・岐阜・三重	3	5.4
こだわらない	2	21.1	こだわらない	2	19.7	その他の地域	2	6.8
その他	5	6.1	その他	5	1.4	こだわらない	4	2.7
不明	4	8.8	不明	4	8.2	不明	5	1.4

#### ④ 新型コロナウイルス感染症の退職への影響

退職者の15.8%は、新型コロナウイルス感染症は「退職に影響を与えた」と回答した。



2. 退職理由(最大理由1つと複数選択)および日常の不満のデータ一覧表

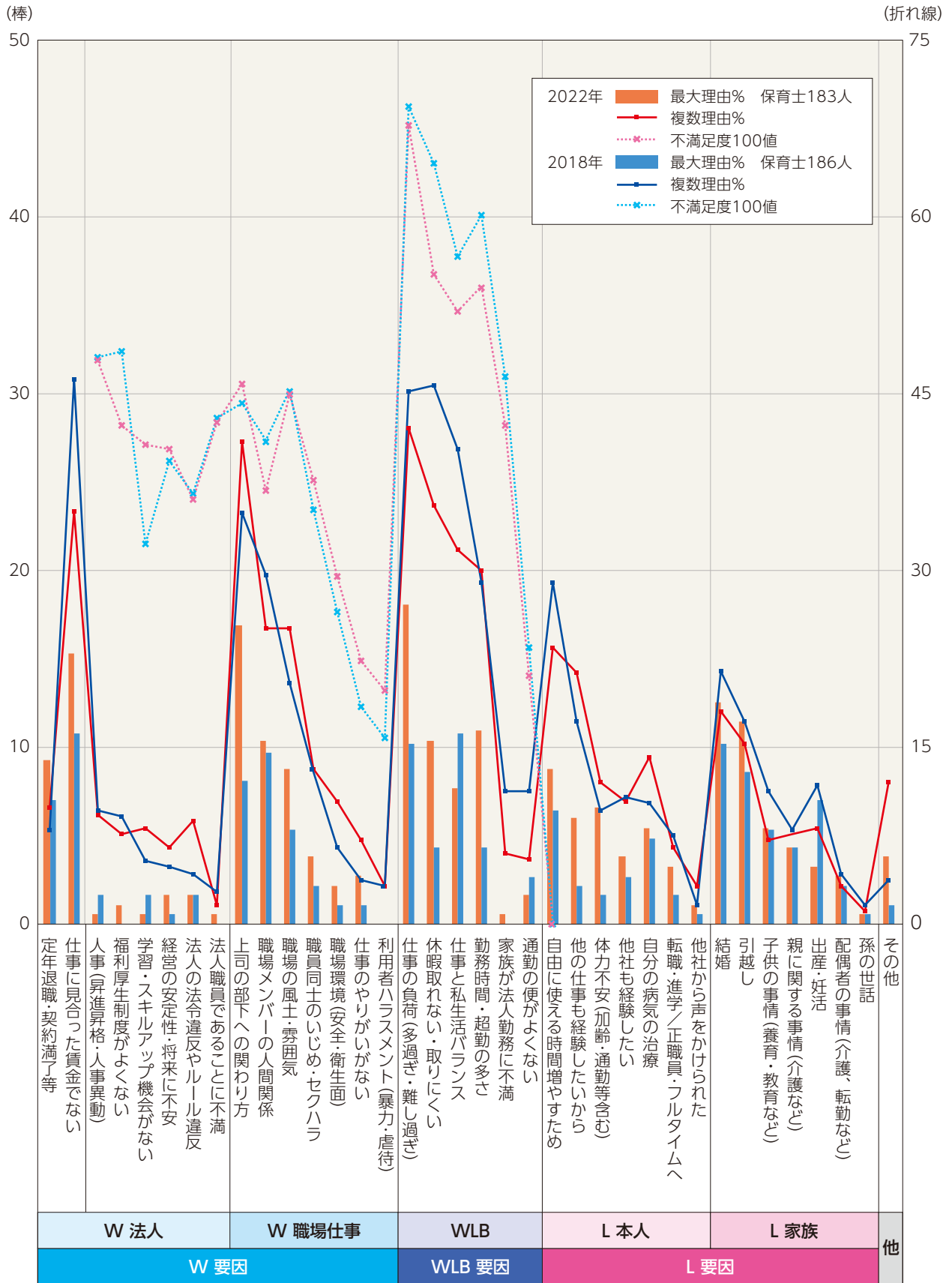
※      トップ10      トップ20

要因分類	no.	項目	2022年 保育士183人						2018年 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	
			順位	%	順位	%	順位	100値	順位	%	順位	%	順位	100値
W 要因	W 法人	1 定年退職・契約満了等	9	9.3	18	9.8	-	-	8	7.0	23	8.1	-	-
		2 仕事に見合った賃金でない	3	15.3	4	35.0	-	56.5	1	10.8	1	46.2	3	61.7
		3 人事(昇進昇格・人事異動)	30	0.5	19	9.3	6	47.9	22	1.6	20	9.7	7	48.1
		4 福利厚生制度がよくない	28	1.1	23	7.7	10	42.3	33	0.0	22	9.1	6	48.6
		5 学習・スキルアップ機会がない	30	0.5	21	8.2	12	40.6	22	1.6	27	5.4	16	32.2
		6 経営の安定性・将来に不安	25	1.6	27	6.6	13	40.3	30	0.5	28	4.8	13	39.3
		7 法人の法令違反やルール違反	25	1.6	20	8.7	16	36.1	22	1.6	29	4.3	14	36.6
		8 法人職員であることに不満	30	0.5	34	1.6	9	42.5	33	0.0	34	2.7	11	42.9
	W 職場 仕事	9 上司の部下への関わり方	2	16.9	2	41.0	7	45.8	7	8.1	5	34.9	10	44.1
		10 職場メンバーの人間関係	7	10.4	7	25.1	15	36.8	5	9.7	6	29.6	12	41.1
		11 職場の風土・雰囲気	10	8.7	7	25.1	8	45.0	11	5.4	10	20.4	9	45.3
		12 職員同士のいじめ・セクハラ	18	3.8	14	13.1	14	37.7	19	2.2	13	12.9	15	35.1
		13 職場環境(安全・衛生面)	24	2.2	16	10.4	17	29.5	27	1.1	26	6.5	17	26.5
		14 仕事のやりがいがない	22	2.7	25	7.1	18	22.4	27	1.1	31	3.8	19	18.4
		15 利用者ハラスメント(暴力・虐待)	35	0.0	31	3.3	20	19.8	33	0.0	33	3.2	20	15.9
W L B	W L B	16 仕事の負荷(多過ぎ・難し過ぎ)	1	18.0	1	42.1	1	67.8	3	10.2	3	45.2	1	69.4
		17 休暇取れない・取りにくい	7	10.4	3	35.5	3	55.2	14	4.3	2	45.7	2	64.5
		18 仕事と私生活バランス	12	7.7	5	31.7	5	52.0	1	10.8	4	40.3	5	56.6
		19 勤務時間・超勤の多さ	6	10.9	6	30.1	4	54.1	14	4.3	7	29.0	4	60.1
		20 家族が法人勤務に不満	30	0.5	29	6.0	11	42.3	33	0.0	15	11.3	8	46.4
		21 通勤の便がよくない	25	1.6	30	5.5	19	21.1	17	2.7	15	11.3	18	23.4
L 要因	L 本人	22 自由に使える時間増やすため	10	8.7	9	23.5	-	-	10	6.5	7	29.0	-	-
		23 他の仕事も経験したいから	14	6.0	10	21.3	-	-	19	2.2	11	17.2	-	-
		24 体力不安(加齢・通勤等含む)	13	6.6	15	12.0	-	-	22	1.6	20	9.7	-	-
		25 他社も経験したい	18	3.8	16	10.4	-	-	17	2.7	18	10.8	-	-
		26 自分の病気の治療	15	5.5	13	14.2	-	-	13	4.8	19	10.2	-	-
		27 転職・進学/正職員・フルタイムへ	20	3.3	27	6.6	-	-	22	1.6	25	7.5	-	-
		28 他社から声をかけられた	28	1.1	31	3.3	-	-	30	0.5	35	1.6	-	-
	L 家族	29 結婚	4	12.6	11	18.0	-	-	3	10.2	9	21.5	-	-
		30 引越し	5	11.5	12	15.3	-	-	6	8.6	11	17.2	-	-
		31 子供の事情(養育・教育など)	15	5.5	25	7.1	-	-	11	5.4	15	11.3	-	-
他	他	32 親に関する事情(介護など)	17	4.4	23	7.7	-	-	14	4.3	23	8.1	-	-
		33 出産・妊活	20	3.3	21	8.2	-	-	8	7.0	14	11.8	-	-
		34 配偶者の事情(介護、転勤など)	22	2.7	31	3.3	-	-	19	2.2	29	4.3	-	-
		35 孫の世話	30	0.5	35	1.1	-	-	30	0.5	35	1.6	-	-
36 その他	-	3.8	-	12.0	-	-	27	1.1	31	3.8	-	-		

注：この属性の退職者が選んだ最大理由の平均個数は1.83個で、2018年の1.4個と比べ3割以上多かったため、今回の選択率は高めに出ている可能性がある。



### 3. 退職理由(最大理由1つと複数選択)および日常の不満のグラフ



注1: 5つの要因区分内の項目並び順は前回(2018年)調査の全体493人の複数理由選択率(%)降順。  
 注2: 左目盛は%, 右目盛は100値。

4. 退職決定率(%) = (最大理由率 / 複数選択率) のデータ一覧表

※   トップ10   トップ20

要因分類	no.	項目	退職決定率			
			2022年 保育士183人		2018年 保育士186人	
			順位	決定率 (%)	順位	決定率 (%)
W 要因	W 法人	1 定年退職・契約満了等	1	94.4	1	86.7
		2 仕事に見合った賃金でない	10	43.8	20	23.3
		3 人事(昇進昇格・人事異動)	34	5.9	27	16.7
		4 福利厚生制度がよくない	31	14.3	33	0.0
		5 学習・スキルアップ機会がない	33	6.7	13	30.0
		6 経営の安定性・将来に不安	27	25.0	31	11.1
		7 法人の法令違反やルール違反	30	18.8	9	37.5
		8 法人職員であることに不満	21	33.3	33	0.0
	W 職場 仕事	9 上司の部下への関わり方	12	41.3	21	23.1
		10 職場メンバーの人間関係	13	41.3	12	32.7
		11 職場の風土・雰囲気	20	34.8	17	26.3
		12 職員同士のいじめ・セクハラ	25	29.2	25	16.7
		13 職場環境(安全・衛生面)	29	21.1	25	16.7
		14 仕事のやりがいがない	15	38.5	14	28.6
		15 利用者ハラスメント(暴力・虐待)	35	0.0	33	0.0
W L B	W L B	16 仕事の負荷(多過ぎ・難し過ぎ)	11	42.9	22	22.6
		17 休暇取れない・取りにくい	24	29.2	32	9.4
		18 仕事と私生活バランス	28	24.1	16	26.7
		19 勤務時間・超勤の多さ	19	36.4	29	14.8
		20 家族が法人勤務に不満	32	9.1	33	0.0
		21 通勤の便がよくない	23	30.0	19	23.8
L 要因	L 本人	22 自由に使える時間増やすため	17	37.2	23	22.2
		23 他の仕事も経験したいから	26	28.2	30	12.5
		24 体力不安(加齢・通勤等含む)	7	54.5	27	16.7
		25 他社も経験したい	18	36.8	18	25.0
		26 自分の病気の治療	15	38.5	8	47.4
	L 家族	27 転職・進学/正職員・フルタイムへ	8	50.0	24	21.4
		28 他社から声をかけられた	21	33.3	10	33.3
		29 結婚	5	69.7	7	47.5
		30 引越し	4	75.0	4	50.0
		31 子供の事情(養育・教育など)	3	76.9	6	47.6
L 家族	32 親に関する事情(介護など)	6	57.1	3	53.3	
	33 出産・妊活	14	40.0	2	59.1	
	34 配偶者の事情(介護、転勤など)	2	83.3	4	50.0	
	35 孫の世話	8	50.0	10	33.3	
他	36	その他	-	31.8	14	28.6

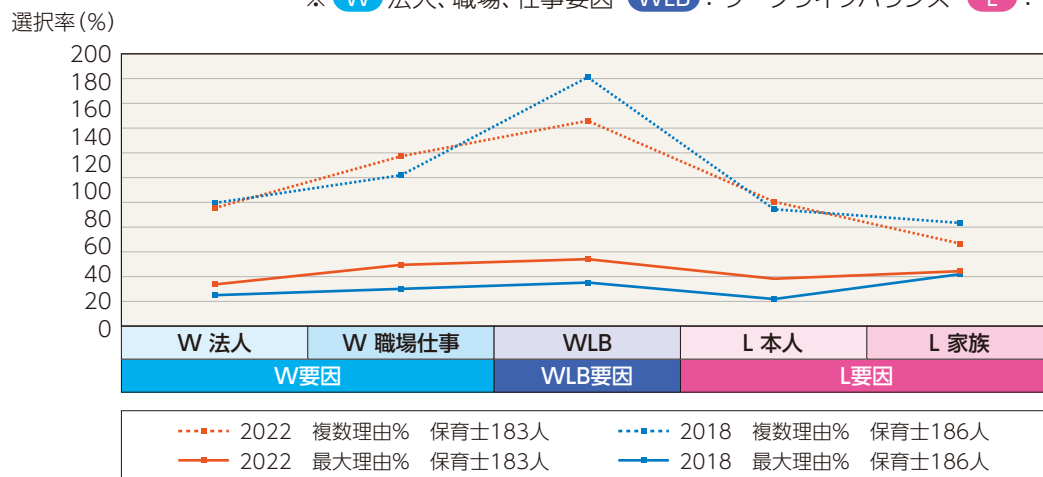


## 5. 退職理由と退職決定率を要因区分単位で見るグラフ

### ① 要因単位の退職理由選択率(最大理由と複数理由)

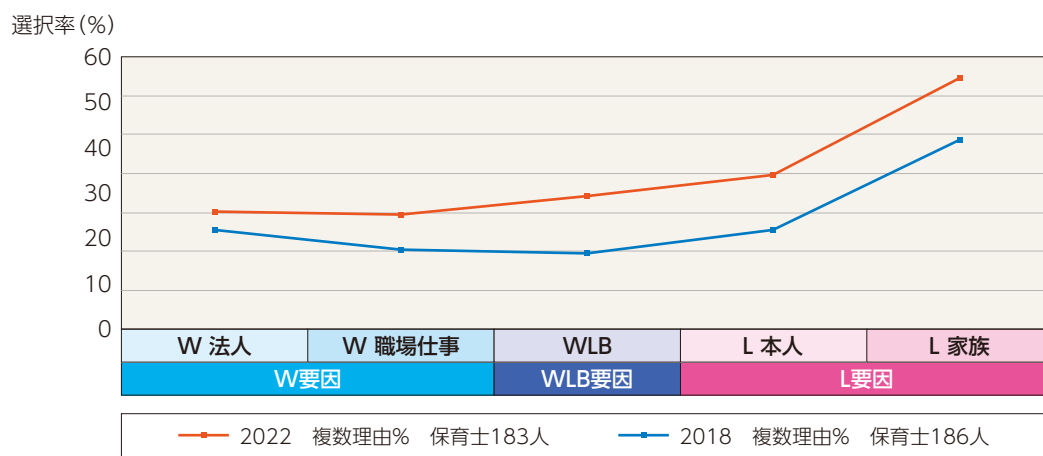
要因単位でまとめた退職選択率とは、5つの要因分類毎の項目(6~8項目)それぞれの選択率の合計である。最大理由を1つ以上選択した回答者が多かったため、合計は100%を超える場合もある。

※ **W** 法人、職場、仕事要因 **WLB** : ワークライフバランス **L** : 個人、家族要因



### ② 要因単位の退職決定率(=最大理由/複数理由)

要因単位での退職決定率とは、5つの要因毎の項目(6~8項目)の選択率の平均値である。

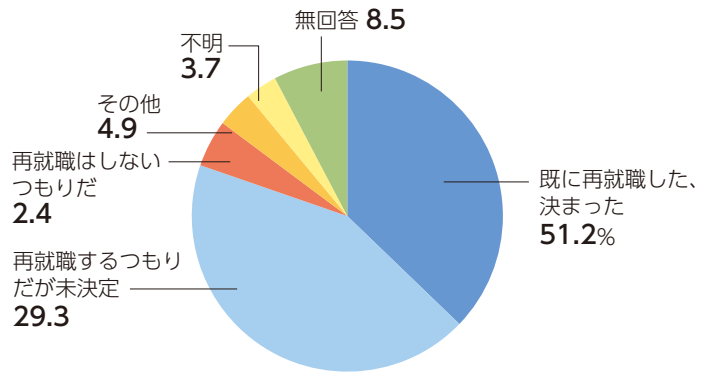


注：2022年の最大理由%が2018年に比べて全体的にアップしているのは、調査方法の変更(2018年は紙の調査票のみ、2022年はwebを併用した)等により、最大理由の選択数が増えたことが主な理由(2018年の最大理由選択数は全体平均で1.33個、2022年は1.83個だった)。

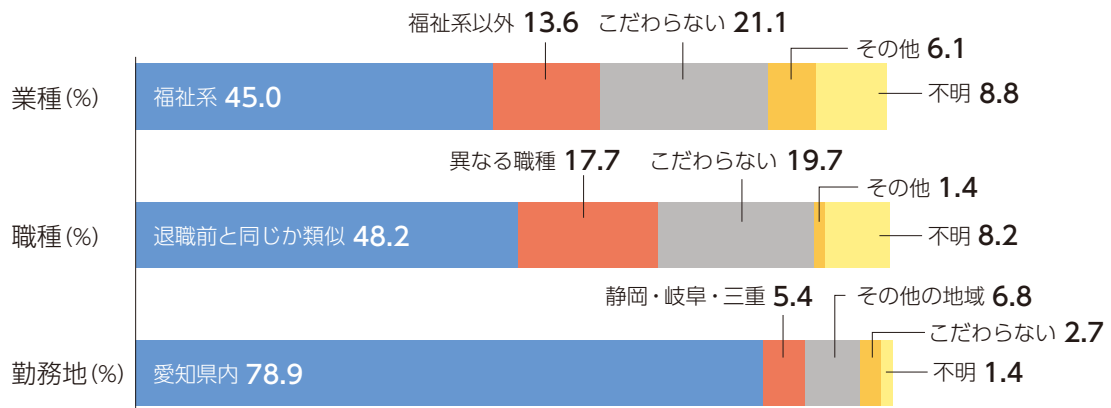
## 6. 退職後の再就職について

### ① 退職後の再就職の状況？

退職者の80.3%は再就職をした、または再就職を予定している。

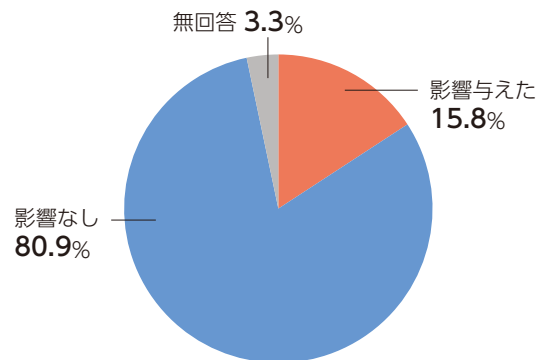


### ② 「再就職した」または「再就職する予定」と回答した人の再就職先は？



### ③ 新型コロナウイルス感染症の退職への影響について

退職者の15.8%は、新型コロナウイルス感染症は「退職に影響を与えた」と回答した。







## 2 介護職員82人の調査結果

### 1. 調査結果概要(ピックアップ)

#### ① この属性の退職の最大理由トップ10

2018年  
介護職員75人

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	最大理由 順位
1	23.2	定年退職・契約満了等	W法人	4	—	1
2	14.6	自分の病気の治療	L本人	6	—	6
3	12.2	職場メンバーの人間関係	W職場仕事	2	14	5
3	12.2	仕事の負荷(多過ぎ・難し過ぎ)	WLB	1	1	8
5	11.0	上司の部下への関わり方	W職場仕事	3	4	2
6	9.8	仕事と私生活バランス	WLB	7	5	16
6	9.8	引越し	L家族	13	—	2
8	8.5	他の仕事も経験したいから	L本人	8	—	8
9	7.3	体力不安(加齢・通勤等含む)	L本人	12	—	16

この属性の退職最大理由トップ10に最も多く入った要因は、下記のとおり。

**1位** L 本人 **3項目** **2位** W 職場仕事 **2項目**

注1:「日常不満」は<W要因>のみの調査であり、<L要因>データはない(順位なし)。  
注2:10位以内の空白行は同位の項目が10項目を超えて存在するため表示していない。

#### ② この属性の退職決定率(最大理由率/複数選択率)トップ5

2018年  
介護職員75人

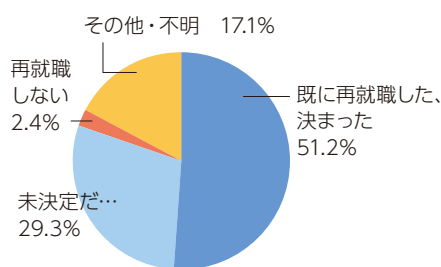
退職決定率 順位	決定率 (%)	項目名	分類	最大理由 順位	複数選択率 順位	退職決定率 順位
1	95.0	定年退職・契約満了等	W法人	1	4	3
2	75.0	結婚	L家族	16	27	6
3	72.7	引越し	L家族	6	13	2
4	66.7	転職・進学/正職員・フルタイムへ	L本人	13	23	5
4	66.7	親に関する事情(介護など)	L家族	21	30	8

この属性の退職最大理由トップ10に最も多く入った要因は、下記とおり。

**1位** L 家族 **3項目** **2位** W 法人 **1項目**

#### ③ 退職後の再就職について

再就職の業種は福祉系希望は65.2%、退職前と同じ職種を希望している人が59.2%だった。  
勤務地は愛知県内を希望している人は、84.8%だった。



再就職した、または予定している人の再就職先

業種			職種			勤務地		
業種	Rank	%	職種	Rank	%	勤務地	Rank	%
福祉系	1	65.2	退職前と同じか類似	1	59.2	愛知県内	1	84.8
福祉系以外	2	13.6	異なる職種	2	24.2	静岡・岐阜・三重	5	0
こだわらない	4	7.6	こだわらない	3	9.1	その他の地域	2	6.1
その他	3	9.1	その他	4	4.5	こだわらない	3	1.5
不明	5	1.5	不明	5	1.5	不明	3	1.5

#### ④ 新型コロナウイルス感染症の退職への影響

退職者の14.6%は、新型コロナウイルス感染症は「退職に影響を与えた」と回答した。





2. 退職理由(最大理由1つと複数選択)および日常の不満のデータ一覧表

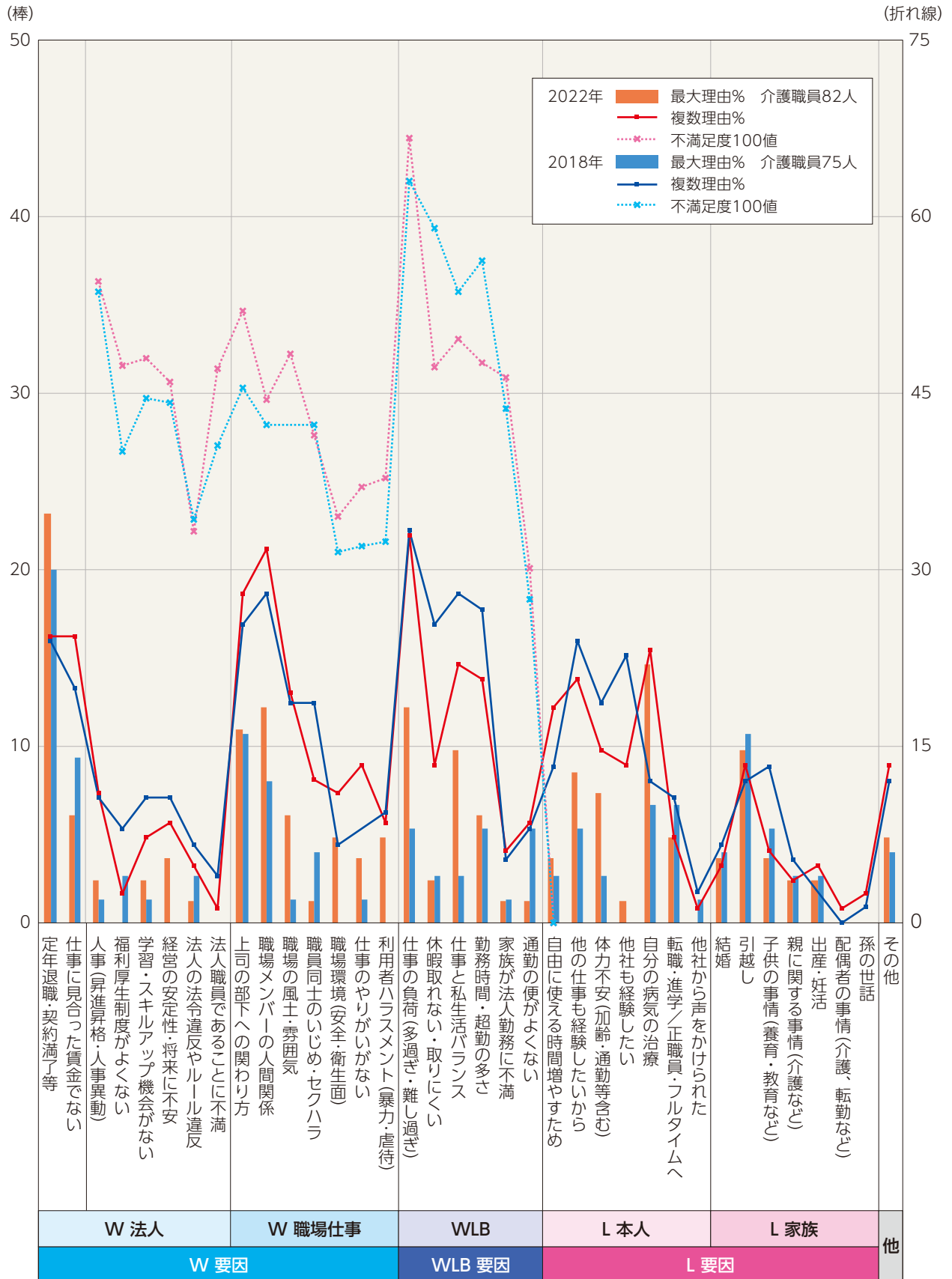
※      トップ10      トップ20

要因分類	no.	項目	2022年 介護職員82人						2018年 介護職員75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	
			順位	%	順位	%	順位	100値	順位	%	順位	%	順位	100値
W 要因	W 法人	1 定年退職・契約満了等	1	23.2	4	24.4	-	-	1	20.0	7	24.0	-	-
		2 仕事に見合った賃金でない	10	6.1	4	24.4	-	54.9	4	9.3	10	20.0	6	47.3
		3 人事(昇進昇格・人事異動)	21	2.4	18	11.0	3	54.5	24	1.3	19	10.7	4	53.6
		4 福利厚生制度がよくない	31	0.0	31	2.4	9	47.3	16	2.7	24	8.0	15	40.1
		5 学習・スキルアップ機会がない	21	2.4	23	7.3	7	48.0	24	1.3	19	10.7	8	44.6
		6 経営の安定性・将来に不安	16	3.7	20	8.5	13	45.9	30	0.0	19	10.7	9	44.1
		7 法人の法令違反やルール違反	26	1.2	27	4.9	19	33.3	16	2.7	27	6.7	16	34.2
		8 法人職員であることに不満	31	0.0	33	1.2	11	47.1	30	0.0	32	4.0	14	40.5
	W 職場 仕事	9 上司の部下への関わり方	5	11.0	3	28.0	4	52.0	2	10.7	5	25.3	7	45.5
		10 職場メンバーの人間関係	3	12.2	2	31.7	14	44.4	5	8.0	2	28.0	12	42.3
		11 職場の風土・雰囲気	10	6.1	10	19.5	6	48.4	24	1.3	11	18.7	13	42.3
		12 職員同士のいじめ・セクハラ	26	1.2	17	12.2	15	41.5	13	4.0	11	18.7	11	42.3
		13 職場環境(安全・衛生面)	13	4.9	18	11.0	18	34.5	30	0.0	27	6.7	19	31.5
		14 仕事のやりがいがない	16	3.7	13	13.4	17	37.0	24	1.3	24	8.0	18	32.0
		15 利用者ハラスメント(暴力・虐待)	13	4.9	20	8.5	16	37.8	30	0.0	23	9.3	17	32.4
W L B	W L B	16 仕事の負荷(多過ぎ・難し過ぎ)	3	12.2	1	32.9	1	66.7	8	5.3	1	33.3	1	63.0
		17 休暇取れない・取りにくい	21	2.4	13	13.4	10	47.2	16	2.7	5	25.3	2	59.0
		18 仕事と私生活バランス	6	9.8	7	22.0	5	49.6	16	2.7	2	28.0	5	53.6
		19 勤務時間・超勤の多さ	10	6.1	8	20.7	8	47.6	8	5.3	4	26.7	3	56.3
		20 家族が法人勤務に不満	26	1.2	25	6.1	12	46.3	24	1.3	30	5.3	10	43.7
		21 通勤の便がよくない	26	1.2	20	8.5	20	30.1	8	5.3	24	8.0	20	27.5
L 要因	L 本人	22 自由に使える時間増やすため	16	3.7	11	18.3	-	-	16	2.7	14	13.3	-	-
		23 他の仕事も経験したいから	8	8.5	8	20.7	-	-	8	5.3	7	24.0	-	-
		24 体力不安(加齢・通勤等含む)	9	7.3	12	14.6	-	-	16	2.7	11	18.7	-	-
		25 他社も経験したい	26	1.2	13	13.4	-	-	30	0.0	9	22.7	-	-
		26 自分の病気の治療	2	14.6	6	23.2	-	-	6	6.7	16	12.0	-	-
		27 転職・進学/正職員・フルタイムへ	13	4.9	23	7.3	-	-	6	6.7	19	10.7	-	-
		28 他社から声をかけられた	31	0.0	33	1.2	-	-	24	1.3	33	2.7	-	-
	L 家族	29 結婚	16	3.7	27	4.9	-	-	13	4.0	27	6.7	-	-
		30 引越し	6	9.8	13	13.4	-	-	2	10.7	16	12.0	-	-
		31 子供の事情(養育・教育など)	16	3.7	25	6.1	-	-	8	5.3	14	13.3	-	-
他	他	32 親に関する事情(介護など)	21	2.4	30	3.7	-	-	16	2.7	30	5.3	-	-
		33 出産・妊活	21	2.4	27	4.9	-	-	16	2.7	33	2.7	-	-
		34 配偶者の事情(介護、転勤など)	31	0.0	33	1.2	-	-	30	0.0	36	0.0	-	-
		35 孫の世話	31	0.0	31	2.4	-	-	30	0.0	35	1.3	-	-
36 その他	-	4.9	-	13.4	-	-	13	4.0	16	12.0	-	-		

注：この属性の退職者が選んだ最大理由の平均個数は1.83個で、2018年の1.4個と比べ3割以上多かったため、今回の選択率は高めに出ている可能性がある。

※ W 法人、職場、仕事要因 WLB：ワークライフバランス L：個人、家族要因

3. 退職理由(最大理由1つと複数選択)および日常の不満のグラフ



注1：5つの要因区分内の項目並び順は前回(2018年)調査の全体493人の複数理由選択率(%)降順。

注2：左目盛は%、右目盛は100値。

## 4. 退職決定率(%) = (最大理由率 / 複数選択率) のデータ一覧表

※  トップ10  トップ20

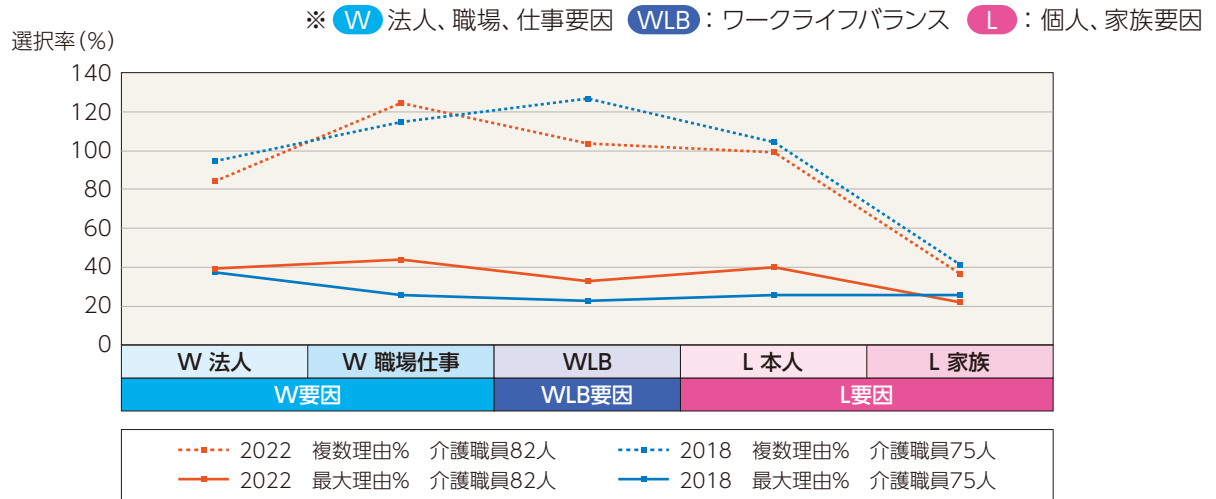
要因分類	no.	項目	退職決定率			
			2022年 介護職員82人		2018年 介護職員75人	
			順位	決定率 (%)	順位	決定率 (%)
W 要因	W 法人	1 定年退職・契約満了等	1	95.0	3	83.3
		2 仕事に見合った賃金でない	22	25.0	10	46.7
		3 人事(昇進昇格・人事異動)	24	22.2	25	12.5
		4 福利厚生制度がよくない	31	0.0	15	33.3
		5 学習・スキルアップ機会がない	18	33.3	25	12.5
		6 経営の安定性・将来に不安	13	42.9	30	0.0
		7 法人の法令違反やルール違反	22	25.0	12	40.0
		8 法人職員であることに不満	31	0.0	30	0.0
	W 職場 仕事	9 上司の部下への関わり方	15	39.1	11	42.1
		10 職場メンバーの人間関係	16	38.5	16	28.6
		11 職場の風土・雰囲気	19	31.3	29	7.1
		12 職員同士のいじめ・セクハラ	29	10.0	19	21.4
		13 職場環境(安全・衛生面)	11	44.4	30	0.0
		14 仕事のやりがいがない	21	27.3	22	16.7
		15 利用者ハラスメント(暴力・虐待)	8	57.1	30	0.0
W L B	W L B	16 仕事の負荷(多過ぎ・難し過ぎ)	17	37.0	23	16.0
		17 休暇取れない・取りにくい	27	18.2	27	10.5
		18 仕事と私生活バランス	11	44.4	28	9.5
		19 勤務時間・超勤の多さ	20	29.4	20	20.0
		20 家族が法人勤務に不満	25	20.0	17	25.0
		21 通勤の便がよくない	28	14.3	4	66.7
L 要因	L 本人	22 自由に使える時間増やすため	25	20.0	20	20.0
		23 他の仕事も経験したいから	14	41.2	18	22.2
		24 体力不安(加齢・通勤等含む)	9	50.0	24	14.3
		25 他社も経験したい	30	9.1	30	0.0
		26 自分の病気の治療	6	63.2	7	55.6
		27 転職・進学/正職員・フルタイムへ	4	66.7	5	62.5
		28 他社から声をかけられた	31	0.0	8	50.0
	L 家族	29 結婚	2	75.0	6	60.0
		30 引越し	3	72.7	2	88.9
		31 子供の事情(養育・教育など)	7	60.0	12	40.0
		32 親に関する事情(介護など)	4	66.7	8	50.0
		33 出産・妊活	9	50.0	1	100.0
		34 配偶者の事情(介護、転勤など)	31	0.0	-	-
		35 孫の世話	31	0.0	30	0.0
		36 その他	-	36.4	14	33.3



## 5. 退職理由と退職決定率を要因区分単位で見るグラフ

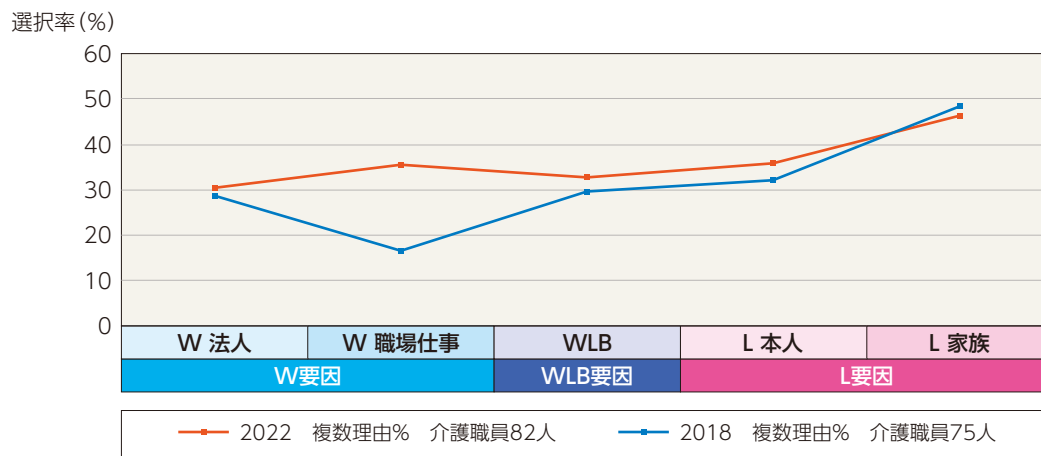
### ① 要因単位の退職理由選択率(最大理由と複数理由)

要因単位でまとめた退職選択率とは、5つの要因分類毎の項目(6~8項目)それぞれの選択率の合計である。最大理由を1つ以上選択した回答者が多かったため、合計は100%を超える場合もある。



### ② 要因単位の退職決定率(=最大理由/複数理由)

要因単位での退職決定率とは、5つの要因毎の項目(6~8項目)の選択率の平均値である。

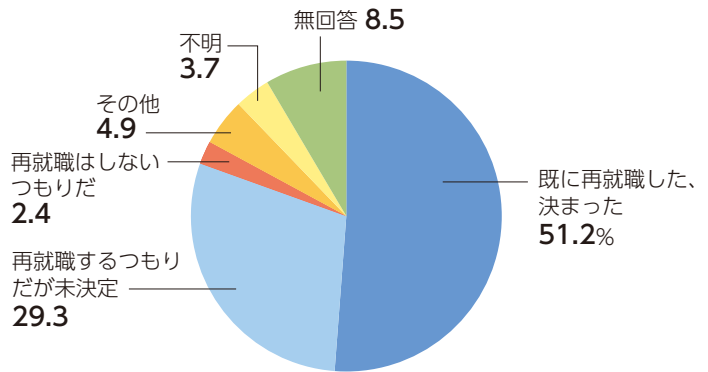


注：2022年の最大理由%が2018年に比べて全体的にアップしているのは、調査方法の変更(2018年は紙の調査票のみ、2022年はwebを併用した)等により、最大理由の選択数が増えたことが主な理由(2018年の最大理由選択数は全体平均で1.33個、2022年は1.83個だった)。

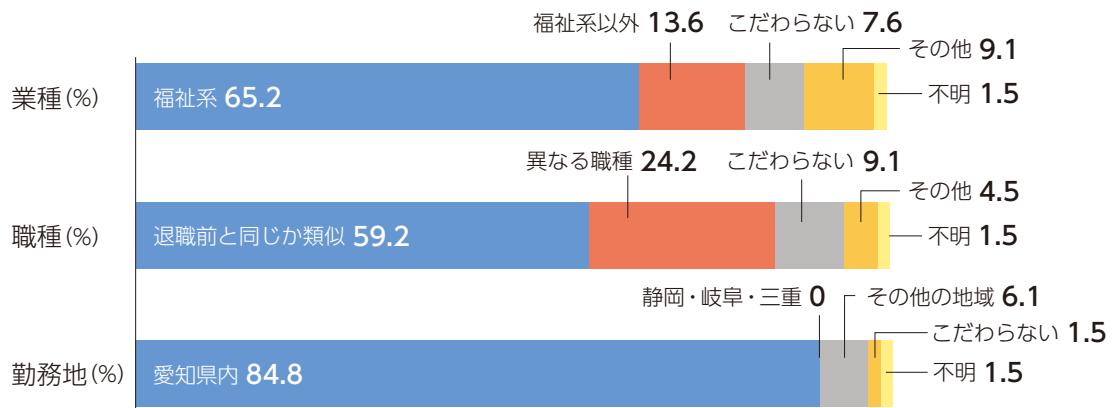
## 6. 退職後の再就職について

### ① 退職後の再就職の状況？

退職者の80.5%は再就職をした、または再就職を予定している。

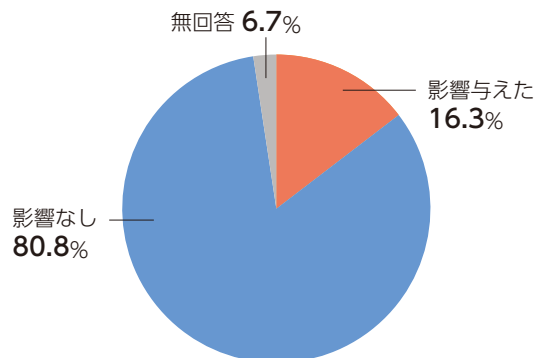


### ② 「再就職した」または「再就職する予定」と回答した人の再就職先は？



### ③ 新型コロナウイルス感染症の退職への影響について

退職者の14.6%は、新型コロナウイルス感染症は「退職に影響を与えた」と回答した。







V

# 退職後の再就職について





## 1 退職後の再就職状況を属性とみなして比較

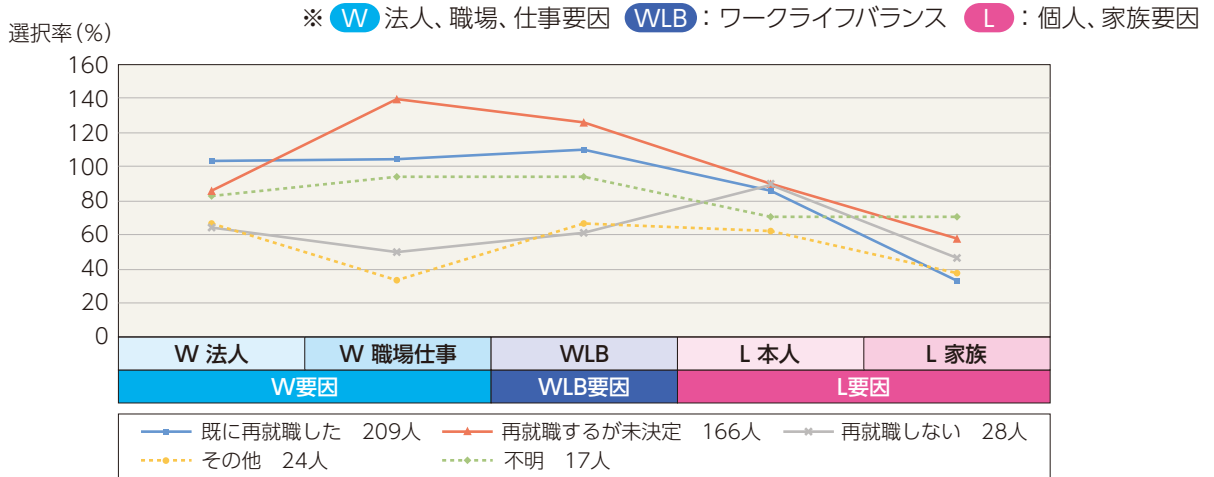
### 1. 退職理由(最大理由と複数理由)一覧

要因分類	no.	項目	最大理由 (%)					複数理由 (%)				
			既に再就職した 209人	再就職するが 未決定 166人	再就職 しない 28人	その他 24人	不明 17人	既に再就職した 209人	再就職するが 未決定 166人	再就職 しない 28人	その他 24人	不明 17人
W 要因	W 法人	1 定年退職・契約満了等	29.2	11.4	25.0	41.7	11.8	32.5	13.3	35.7	50.0	29.4
		2 仕事に見合った賃金でない	11.0	9.0	7.1	4.2	11.8	27.3	26.5	21.4	12.5	35.3
		3 人事(昇進昇格・人事異動)	4.8	2.4	0.0	0.0	0.0	13.9	12.7	7.1	0.0	0.0
		4 福利厚生制度がよくない	0.5	1.2	0.0	0.0	0.0	4.8	4.2	0.0	0.0	5.9
		5 学習・スキルアップ機会がない	1.4	1.8	0.0	0.0	0.0	7.2	12.0	0.0	4.2	0.0
		6 経営の安定性・将来に不安	2.9	1.8	0.0	0.0	0.0	9.1	7.2	0.0	0.0	0.0
		7 法人の法令違反やルール違反	1.4	1.8	0.0	0.0	0.0	6.7	7.8	0.0	0.0	11.8
		8 法人職員であることに不満	1.0	1.2	0.0	0.0	0.0	2.4	1.8	0.0	0.0	0.0
W 職場 仕事	W 職場 仕事	9 上司の部下への関わり方	15.3	15.7	7.1	0.0	11.8	31.1	41.6	10.7	8.3	11.8
		10 職場メンバーの人間関係	10.0	11.4	7.1	8.3	17.6	22.0	28.3	10.7	8.3	35.3
		11 職場の風土・雰囲気	5.3	10.8	7.1	0.0	5.9	17.7	30.1	14.3	8.3	5.9
		12 職員同士のいじめ・セクハラ	4.3	4.8	0.0	0.0	0.0	11.0	13.9	3.6	8.3	17.6
		13 職場環境(安全・衛生面)	2.9	2.4	0.0	0.0	0.0	8.6	10.2	3.6	0.0	5.9
		14 仕事のやりがいがない	2.4	2.4	0.0	0.0	5.9	10.0	7.8	3.6	0.0	5.9
		15 利用者ハラスメント(暴力・虐待)	2.4	3.6	0.0	0.0	0.0	4.3	7.8	3.6	0.0	11.8
W L B	W L B	16 仕事の負荷(多過ぎ・難し過ぎ)	13.9	12.0	10.7	0.0	17.6	32.1	39.2	25.0	12.5	29.4
		17 休暇取れない・取りにくい	6.2	7.2	0.0	0.0	5.9	20.1	28.3	3.6	12.5	11.8
		18 仕事と私生活バランス	7.7	5.4	7.1	8.3	0.0	25.8	25.9	17.9	20.8	29.4
		19 勤務時間・超勤の多さ	8.6	8.4	0.0	4.2	0.0	18.7	24.7	10.7	8.3	11.8
		20 家族が法人勤務に不満	0.5	0.0	3.6	0.0	5.9	6.7	2.4	3.6	8.3	11.8
		21 通勤の便がよくない	1.4	1.2	0.0	0.0	0.0	6.7	6.0	0.0	4.2	0.0
L 要因	L 本人	22 自由に使える時間増やすため	7.7	7.2	17.9	8.3	0.0	21.1	22.3	35.7	16.7	17.6
		23 他の仕事も経験したいから	6.2	10.8	3.6	0.0	5.9	16.3	21.7	3.6	4.2	17.6
		24 体力不安(加齢・通勤等含む)	6.2	7.8	25.0	12.5	5.9	12.0	15.1	35.7	16.7	11.8
		25 他社も経験したい	4.8	3.0	0.0	4.2	0.0	14.4	9.6	0.0	4.2	0.0
		26 自分の病気の治療	5.3	8.4	3.6	4.2	5.9	8.6	18.1	14.3	12.5	23.5
		27 転職・進学/正職員・フルタイムへ	6.2	0.0	0.0	4.2	0.0	10.0	3.6	0.0	4.2	0.0
		28 他社から声をかけられた	1.9	0.0	0.0	0.0	0.0	3.8	0.0	0.0	4.2	0.0
		29 結婚	5.7	10.8	7.1	0.0	11.8	8.6	13.9	7.1	0.0	11.8
		30 引越し	7.2	10.2	14.3	0.0	5.9	11.0	13.3	14.3	8.3	5.9
		31 子供の事情(養育・教育など)	3.8	4.2	3.6	16.7	0.0	6.2	5.4	3.6	20.8	5.9
L 家族	L 家族	32 親に関する事情(介護など)	1.4	4.8	7.1	0.0	17.6	3.8	11.4	7.1	0.0	23.5
		33 出産・妊活	1.0	3.0	7.1	0.0	0.0	1.4	7.2	10.7	4.2	11.8
		34 配偶者の事情(介護、転勤など)	0.5	3.0	3.6	4.2	0.0	1.0	4.2	3.6	4.2	0.0
		35 孫の世話	0.5	1.2	0.0	0.0	0.0	1.0	2.4	0.0	0.0	11.8
		他	36 その他	3.8	2.4	3.6	12.5	11.8	10.0	13.3	10.7	20.8

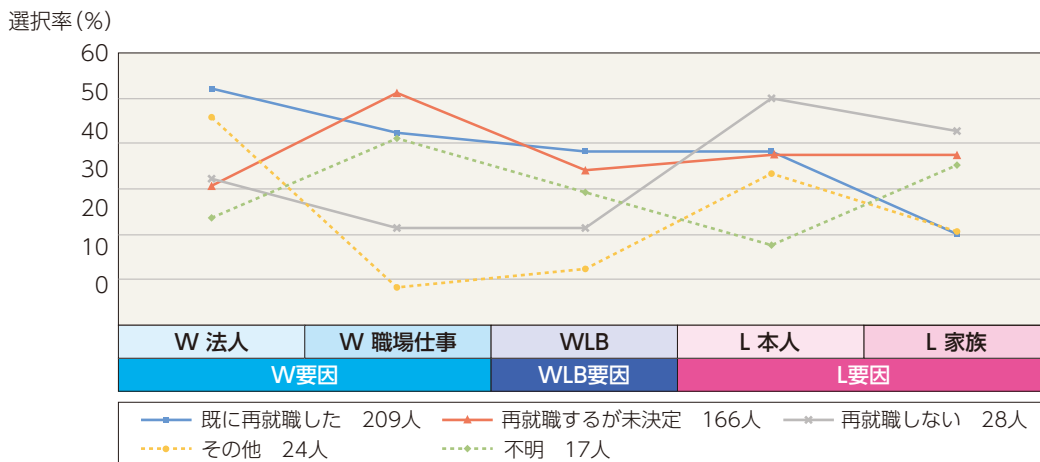
## 2. 退職理由と退職決定率を要因分類の単位で見るグラフ

### ① 要因単位の退職理由選択率(複数理由)

要因単位でまとめた退職理由選択率とは、5つの要因毎の項目(6~8項目)それぞれの選択率の合計である。したがって、100%を超える場合もある。

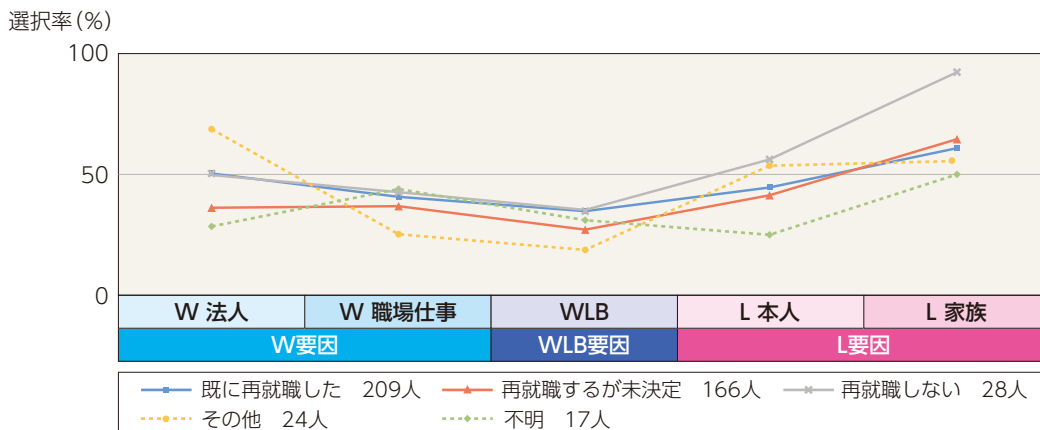


### ② 要因単位の退職理由選択率(最大理由)



### ③ 要因単位の退職決定率(=最大理由/複数理由)

要因単位での退職決定率とは、5つの要因毎の項目(6~8項目)の選択率の平均値である。





## 2 退職後の再就職状況による共起性分析

### 1. 退職後の再就職状況別退職理由トップ5

下表は、この属性の退職理由(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	%
既に再就職した、決まった	209	定年退職・契約満了等	32.5	仕事の負荷(多すぎ、難し過ぎ)	32.1	上司の部下への関わり方	31.1	仕事に見合った賃金でない	27.3	仕事と私生活バランス	25.8
再就職するつもりだが未決定	166	上司の部下への関わり方	41.6	仕事の負荷(多すぎ、難し過ぎ)	39.2	職場の風土・雰囲気	30.1	職場のメンバー同士の人間関係	28.3	休暇が取れない、取りにくい	28.3
再就職はしないつもりだ	28	自分の自由に使える時間を増やすため	35.7	体力不安(加齢・通勤等含む)	35.7	定年退職・契約満了等	35.7	仕事の負荷(多すぎ、難し過ぎ)	25.0	仕事に見合った賃金でない	21.4
その他	24	定年退職・契約満了等	50.0	仕事と私生活バランス	20.8	子供の養育、教育など、子供に関する事情	20.8	自分の自由に使える時間を増やすため	16.7	体力不安(加齢・通勤等含む)	16.7
不明	17	仕事に見合った賃金でない	35.3	職場のメンバー同士の人間関係	35.3	定年退職・契約満了等	29.4	仕事と私生活バランス	29.4	仕事の負荷(多すぎ、難し過ぎ)	29.4

### 2. 退職後の再就職状況による退職理由、各属性の特徴“らしさ”トップ5

下表は、「全体集合との差」に着目した分析(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す。

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
既に再就職した、決まった	209	転職・進学/正職員・フルタイムへ(10.05%)	3.21	他の法人・会社も経験してみたい(14.35%)	2.93	定年退職・契約満了等(32.54%)	2.80	他の法人・会社から「来てほしい」と声をかけられた(3.83%)	1.96	経営の安定性・将来に不安(9.09%)	25.8
要因分類		L本人		L本人		W法人		L本人		W法人	
再就職するつもりだが未決定	166	職場の風土・雰囲気(30.12%)	3.70	上司の部下への関わり方(41.57%)	3.42	休暇が取れない、取りにくい(28.31%)	2.62	介護など、親に関する事情(11.45%)	2.52	自分の病気の治療(18.07%)	2.42
要因分類		W職場仕事		W職場仕事		WLB		L家族		L本人	
再就職はしないつもりだ	28	体力不安(加齢・通勤等含む)(35.71%)	3.30	自分の自由に使える時間を増やすため(35.71%)	1.95	出産・妊活(10.71%)	1.68	定年退職・契約満了等(35.71%)	25.0	引越し(14.29%)	21.4
要因分類		L本人		L本人		L家族		W法人		L家族	

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
その他	24	子供の養育、教育など、子供に関係する事情 (20.83%)	2.93	定年退職・契約満了等 (50%)	2.73	その他 (20.83%)	1.43	家族があなたの法人勤務に不満 (8.33%)	16.7	体力不安 (加齢・通勤等含む) (16.67%)	16.7
要因分類		L家族		W法人		その他		WLB		L本人	
不明	17	孫の世話 (11.76%)	3.30	介護など、親に関係する事情 (23.53%)	2.61	出産・妊活 (11.76%)	1.51	自分の病気の治療 (23.53%)	29.4	職場のメンバー同士の人間関係 (35.29%)	29.4
要因分類		L家族		L家族		L家族		L本人		W職場仕事	

注：赤色のセルは統計学的に99%以上、ピンク色のセルは95%以上の確率で、表左の属性の特徴、「らしさ」と言える項目です。

### 上記結果に関するコメント

- ① アンケートに回答してくれた退職者(このQに無回答除く)444名の内、アンケート回答時点で「1.既に再就職した、決まった」「2.再就職するつもりだが未決定」は375人でシェア84.5%。つまり、法人にとっては「退職者」であるが、退職した84.5%の本人にとっては退職ではなく、「転職」である。退職者を減らす対策を考える上で、このことは念頭においておくべきであろう。
- ② 「既に再就職した、決まった」人の退職理由の最大の特徴は、在籍していた法人、職場への不満よりも、「転職・進学/正職員・フルタイムへ」「他の法人・会社も経験してみたい」といった成長志向が特徴、さらには「他の法人・会社から「来てほしい」と声をかけられた」(これは複数理由で8人いた)といった「L本人要因」による退職、というか転職であることだ。
- ③ 「既に再就職した、決まった」人の中には「定年、契約満了」による転職組もいる。「定年、契約満了」ということは、定年後再雇用や契約延長は選ばなかったということであり、在職中から転職の準備をしていた、ということになる。
- ④ 「再就職するつもりだが未決定」者の退職理由は、「職場の風土・雰囲気」「上司の関わり方」など「W職場仕事要因」で退職する人が多い。
- ⑤ 「再就職はしないつもりだ」という人は、「体力不安(加齢・通勤等含む)」が最大の特徴。

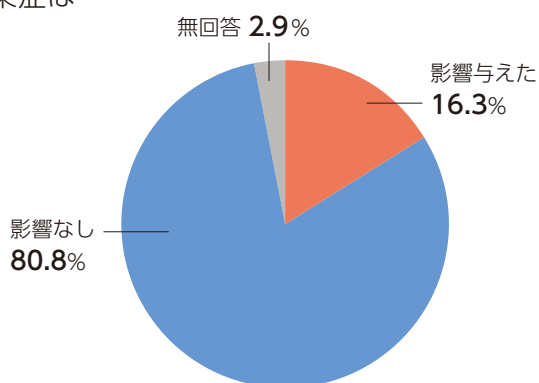




VI

## 新型コロナは 退職にどのように影響したか？

退職者の16.3%は、新型コロナ感染症は「退職に影響を与えた」と回答した。





## 1 コロナの影響の有無で比較

## 1. 退職理由(最大理由と複数理由)一覧

要因分類	no.	項目	最大理由 (%)		複数理由 (%)	
			影響あり 78人	影響なし 386人	影響あり 78人	影響なし 386人
W 要因	W 法人	1 定年退職・契約満了等	15.4	23.3	16.7	27.7
		2 仕事に合った賃金でない	10.3	8.8	33.3	24.4
		3 人事(昇進昇格・人事異動)	0.0	3.4	11.5	12.2
		4 福利厚生制度がよくない	0.0	0.8	6.4	3.6
		5 学習・スキルアップ機会がない	2.6	1.0	11.5	8.3
		6 経営の安定性・将来に不安	5.1	1.6	12.8	6.0
		7 法人の法令違反やルール違反	2.6	1.0	12.8	6.2
		8 法人職員であることに不満	0.0	1.0	3.8	1.8
W 職場 仕事	W 職場 仕事	9 上司の部下への関わり方	11.5	14.2	46.2	28.8
		10 職場メンバーの人間関係	11.5	9.8	29.5	22.3
		11 職場の風土・雰囲気	5.1	7.8	23.1	21.0
		12 職員同士のいじめ・セクハラ	2.6	4.1	12.8	11.1
		13 職場環境(安全・衛生面)	6.4	1.8	12.8	8.0
		14 仕事のやりがいがない	1.3	2.8	11.5	7.8
		15 利用者ハラスメント(暴力・虐待)	2.6	2.3	10.3	4.7
W L B	W L B	16 仕事の負荷(多過ぎ・難し過ぎ)	17.9	10.6	53.8	28.8
		17 休暇取れない・取りにくい	7.7	5.4	28.2	20.2
		18 仕事と私生活バランス	6.4	7.0	30.8	23.6
		19 勤務時間・超勤の多さ	5.1	7.8	21.8	19.4
		20 家族が法人勤務に不満	3.8	0.0	6.4	5.4
		21 通勤の便がよくない	1.3	1.0	7.7	5.2
L 要因	L 本人	22 自由に使える時間増やすため	9.0	7.3	24.4	20.5
		23 他の仕事も経験したいから	10.3	7.0	21.8	16.8
		24 体力不安(加齢・通勤等含む)	14.1	6.7	30.8	11.4
		25 他社も経験したい	2.6	3.6	12.8	9.6
		26 自分の病気の治療	3.8	6.7	19.2	11.9
	L 家族	27 転職・進学/正職員・フルタイムへ	3.8	2.8	9.0	5.7
		28 他社から声をかけられた	2.6	0.5	2.6	2.3
		29 結婚	5.1	7.5	6.4	10.4
		30 引越し	7.7	8.3	7.7	12.2
		31 子供の事情(養育・教育など)	2.6	4.9	5.1	7.0
他	L 家族	32 親に関する事情(介護など)	7.7	2.6	16.7	5.4
		33 出産・妊活	3.8	1.6	6.4	4.1
		34 配偶者の事情(介護、転勤など)	0.0	2.3	0.0	3.1
		35 孫の世話	2.6	0.3	2.6	1.6
他	36	その他	2.6	4.1	17.9	10.9

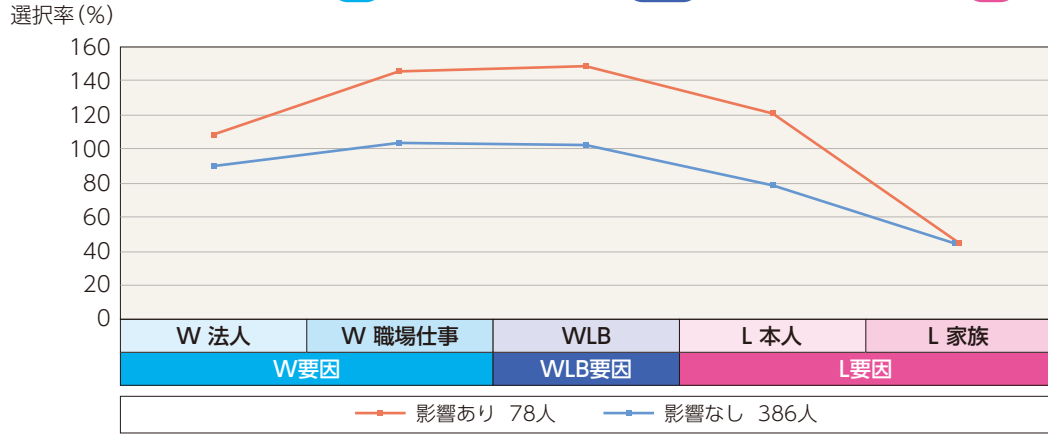


## 2. 退職理由と退職決定率を要因分類の単位で見るグラフ

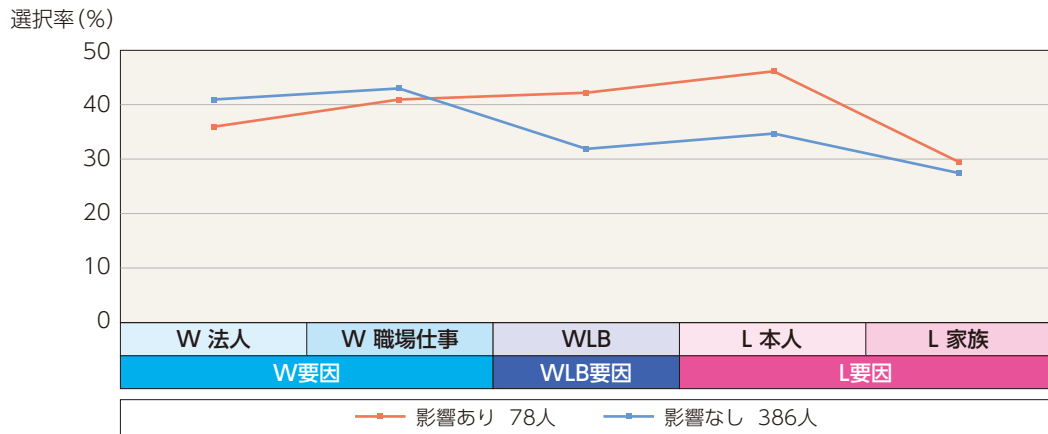
### ① 要因単位の退職理由選択率(最大理由と複数理由)

要因単位でまとめた退職理由選択率とは、5つの要因毎の項目(6~8項目)それぞれの選択率の合計である。したがって、100%を超える場合もある。

※ **W** 法人、職場、仕事要因 **WLB**：ワークライフバランス **L**：個人、家族要因

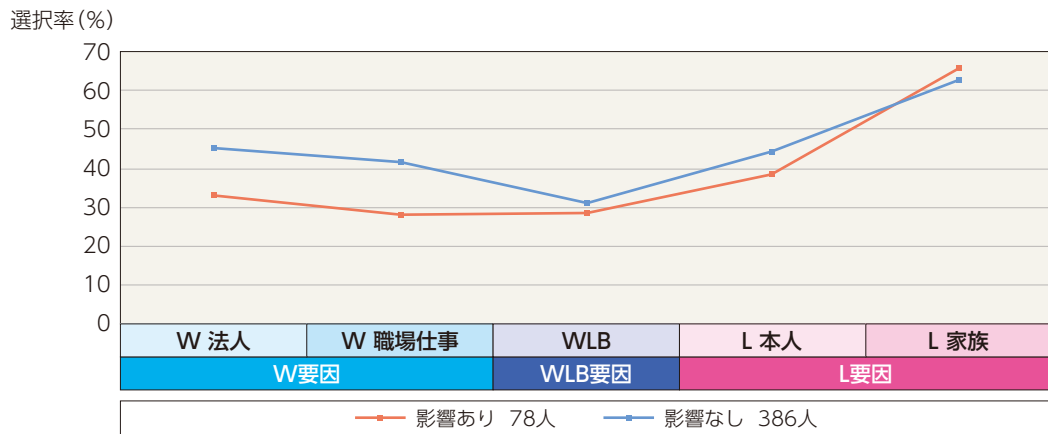


### ② 要因単位の退職理由選択率(最大理由)



### ③ 要因単位の退職決定率(=最大理由/複数理由)

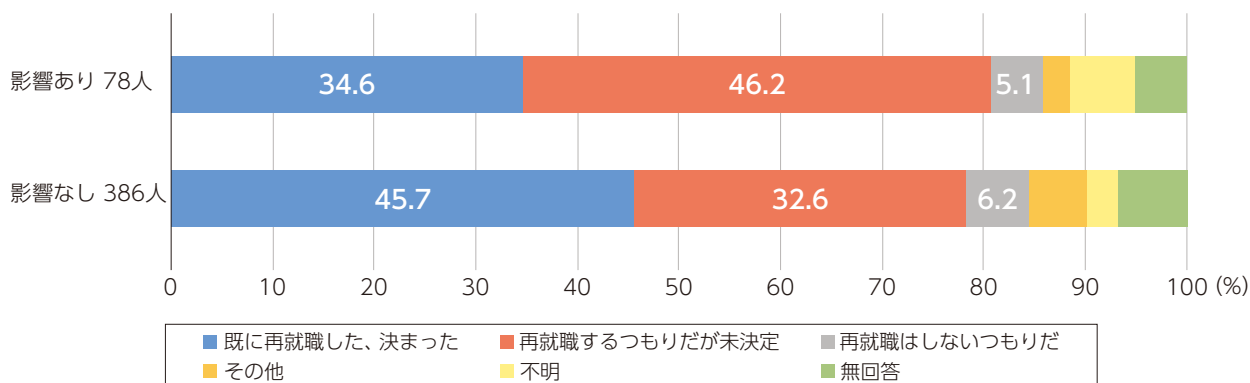
要因単位での退職決定率とは、5つの要因毎の項目(6~8項目)の選択率の平均値である。





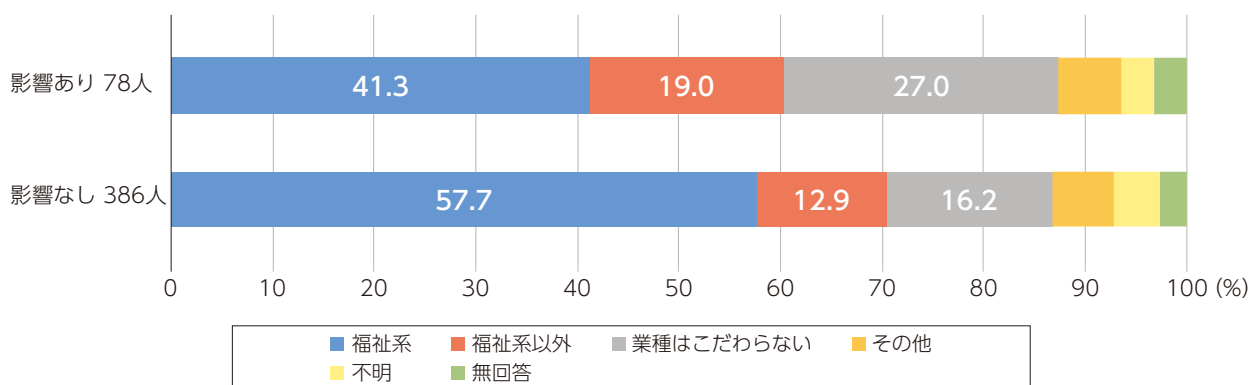
### 3. 退職後の再就職について

#### ① 退職後の再就職の状況？

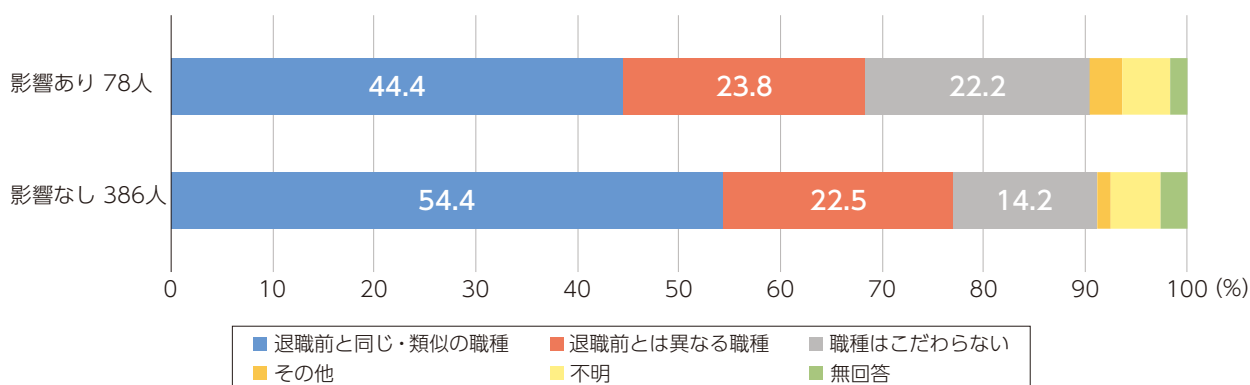


※以下、「再就職した」または「再就職する予定」と回答した人の再就職先です。

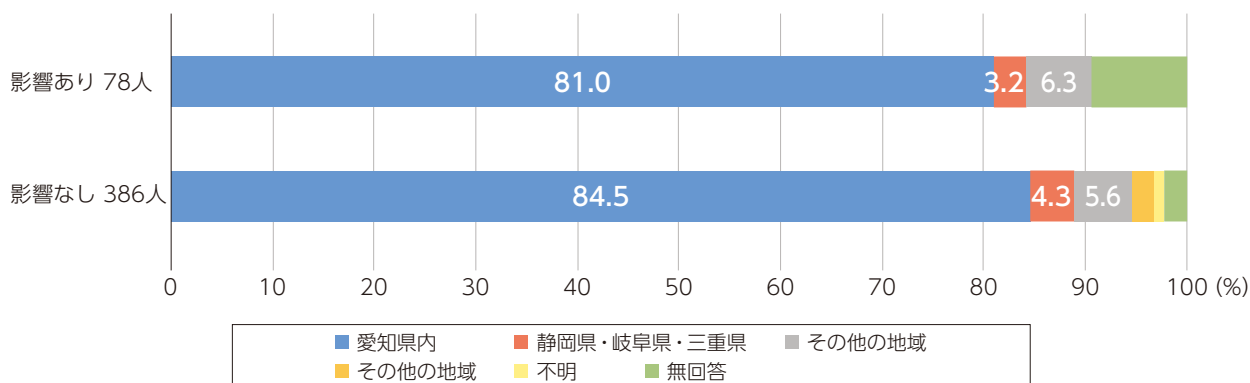
#### ② 業種は？



#### ③ 職種は？



#### ④ 勤務地は？



## 2 コロナの影響の有無による共起性分析

### 1. コロナの影響の有無別退職理由トップ5

下表は、この属性の退職理由(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	%
はい (退職に影響あり)	78	仕事の負荷 (多すぎ、難し過ぎ)	53.8	上司の部下 への関わり方	46.2	仕事に見 合った賃金 でない	33.3	仕事と私生 活バランス	30.8	体力不安 (加齢・通勤 等含む)	30.8
いいえ (退職に影響なし)	386	上司の部下 への関わり方	28.8	仕事の負荷 (多すぎ、難し過ぎ)	28.8	定年退職・ 契約満了等	27.7	仕事に見 合った賃金 でない	24.4	仕事と私生 活バランス	23.6

### 2. コロナの影響の有無による退職理由、各属性の特徴「らしさ」トップ5

下表は、「全体集合との差」に着目した分析(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す。

この表から、属性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(退職理由の順位は上表の通りです)。「全体集合との有意な差」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(※前掲3)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
はい (退職に影響あり)	78	体力不安 (加齢・通勤 等含む) (30.77%)	4.49	仕事の負荷 (多すぎ、難し過ぎ) (53.85%)	4.37	介護など、 親に関係する 事情 (16.67%)	3.46	上司の部下 への関わり方 (46.15%)	3.02	経営の安定 性・将来に不安 (12.82%)	2.25
要因分類		L本人		WLB		L家族		W職場仕事		W法人	
いいえ (退職に影響なし)	386	配偶者の介護、 転勤など配偶 者に関する 事情 (3.11%)	1.71	定年退職・ 契約満了等 (27.72%)	1.60	引越し (12.18%)	1.24	結婚 (10.36%)	1.12	子供の養育、 教育など、子 供に関係する 事情 (6.99%)	0.93
要因分類		L家族		W法人		L家族		L家族		L家族	

注：赤色のセルは統計学的に99%以上、ピンク色のセルは95%以上の確率で、表左の属性の特徴、「らしさ」と言える項目です。

#### 上記結果に関するコメント

- ① 「退職にコロナの影響あり」と回答した人の退職理由1位から5位までのZ値は全て1.96以上あり、95%以上の信頼性で特徴の度合いが強い。退職理由はさまざまな要因分類の項目が入っていることから、「コロナの影響」は特定の項目に集中したのではなく、多様な影響があったものと推測される。
- ② 一方、「コロナの影響なし」における1位から5位までのZ値は全て1.96未満で上あり、特徴の度合いがあまり強くない。つまり、「コロナの影響あり」の人にも共通性のある項目、理由であったということ。これはこれで、有意義な情報である。



### 3 退職へのコロナの影響(質問4. 回答者の声: 抜粋)

自分の生活を制限せねばいけなく、ストレスが溜まっていった

女性/～29歳/3年～5年未満/正規職員/  
介護職員/地域包括在宅介護支援センター/自己都合



家にいる時間ができ、自分について見つめ直す機会となって、本当にやりたいことをやってみようと思った。

女性/～29歳/5年～10年未満/正規職員/  
保育士/障害児施設/自己都合



熱発者が出た際は必ず隔離対応を行い一定期間様子観察をおこなっており、それが何人も出ると同様の対応を行うため、職員も少ない中での対応になるため他の業務がおしたり定時になっても退勤できない職員もいた。また職業柄プライベートでの外出や旅行等制限があった。

女性/～29歳/5年～10年未満/正規職員/  
介護職員/地域包括在宅介護支援センター/自己都合



消毒作業や環境を整える仕事が増えた上、責任ばかり追求される立場であり、賃金に見合っていなかった。

女性/30歳代/10年以上/正規職員/  
保育士/児童福祉:その他/自己都合



行動する範囲が狭くなった。人と関われない。コロナで休む人が出ると、少ない職員で回さなければいけない。

—/60歳代/10年以上/正規職員/  
保育士/社会的養護施設/定年



- ・消毒等の業務が増えた。
- ・保護者からのプレッシャーを感じた(園が感染源で、保護者や園児が感染源になるという発想が希薄だった)。

女性/60歳代/10年以上/正規職員/  
施設長/保育所/自己都合



凡例： 性別/年齢/勤続年数/雇用形態/  
職種/施設種別/退職区分





VII

## 退職率を下げる方策・人材確保策



## 1 従業員の退職率を低下させる方策

### 1. 本調査結果から、結論

本調査の集計・分析結果から、従業員の退職率を低下させる方法は、



法人の人材マネジメントのレベルを総合的に一定レベルまで引き上げ、維持すること。

「総合的に」とは、本調査でいえば、W(ワーク)法人要因、W(ワーク)職場仕事要因、WLB(ワークライフバランス)要因の3要因を主とし、L(ライフ)本人要因、L(ライフ)家族要因には、可能な範囲で配慮すること。

だといえる。

退職理由として選択肢に挙げた36項目で、

- ① 退職の最大理由第1位は「定年退職・契約満了等」。選択率は群を抜いて高い。
- ② 最大理由の第2位から10位は11項目あり(同順位あり)、それらは5つの要因のどれか集中せず、5つの要因に2~3項目ずつ分散している。
- ③ 36項目の最大理由の選択率でを5つの要因毎に合計すると、5つの要因にほぼ均等(30%程度)に分散している。この傾向は、4年前(2018年)の調査でも同様であり、今回だけのことではない。

特定の要因だけ、項目だけの対策でも、特定の対象層に対する効果、一時的な効果はあると考えるが、法人全体の退職率を長期的に低下させる⇨人材の流出を防止する大きなリテンション効果は期待できないと思われる。

## 2. 退職理由5つの要因の特徴

### ① 本調査で、退職理由項目を分類した5つの要因

※ **W**：ワーク(法人、職場、仕事) **WLB**：ワークライフバランス **L**：ライフ(個人、家族) **ES**：職員の満足

分類		項目	備考
W (ワーク) 要因	退職区分	定年退職・契約満了等	
	W 法人	仕事に見合った賃金でない	退職するか否か、従業員の満足(以下ES)に大きな影響を及ぼす法人単位で決まる要因。職場単位とか職場の管理職だけでは変え難く、従業員1人の努力でも変え難い要因。
		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	
	W 職場 仕事	法人職員であることに不満	退職するか否か、ESに大きな影響を及ぼす要因で、法人単位で決まるというより、職場単位で決まる(変わる)要因。
		上司の部下への関わり方	
		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)	
WLB 要因	仕事のやりがいがない	退職するか否か、ESにも大きな影響を及ぼす要因であるが、従業員の考え方や家族の状況によってもESが変化する要因。	
	利用者ハラスメント(暴力・虐待)		
	仕事の負荷(多過ぎ・難し過ぎ)		
	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		
L (ライフ) 要因	L 本人	家族が法人勤務に不満	退職か否か、ESにも大きな影響を及ぼす要因であるが、法人・職場の事情というより、従業員本人の事情(家族の状況ではない)。
		通勤の便がよくない	
		自由に使える時間増やすため	
		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	
	L 家族	自分の病気の治療	退職か否か、ESにも大きな影響を及ぼす要因であるが、会社・職場の事情というより、従業員のプライベートな事情であるが、本人の事情というより家族の事情。
		転職・進学/正職員・フルタイムへ	
		他社から声をかけられた	
		結婚	
他	その他	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	





## ② 法人サイドからみた5つの要因の特徴

上表の「説明」には、退職する当事者である従業員サイドからみた5つの要因の特徴が書かれている。法人サイドからみると、5つの要因には、以下のような特徴があると考えられる。

### W(ワーク)要因

W要因は、従業員サイドからみると、法人から与えられた雇用・労働条件であり、職場環境であり、自分の力で変えることはかなり難しいものである。

法人サイドからみると、法人が決めて従業員に(共通に)与えている雇用・労働条件、職場環境であり、法人が管理、コントロールすべきもの、従業員が勝手に変えることはできないものである。

### L(ライフ)要因

L(ライフ)要因は、従業員サイド、法人サイド、どちらからみても従業員個人個人のプライベートの事情である。

従業員のプライベートであるから、従業員にとっては自分の自由、法人に管理されたり、コントロールされることではないが、個々の事情によって法人に配慮して欲しいこと。

法人からみると、従業員のプライベートではあるが、従業員の仕事や退職に影響する事情でもある。法人が管理、コントロールはできないが、個々の事情によって法人に配慮する必要があること。

### WLB(ワークライフバランス)要因

WLB要因は、従業員サイドからみると、法人から与えられた労働条件、職場環境であるが、自分の事情、家族の事情(L要因)と利害がぶつかる(ぶつかりやすい)要因である。

法人サイドからみると、法人が与えた労働条件、職場環境であるが、従業員個々の事情、家族の事情(L要因)と利害がぶつかる(ぶつかりやすい)要因であり、従業員個々の事情、事情の変化に応じて、法人が配慮したり、条件変更したり、特に留意する必要があること。

## ③ 法人が対策を優先すべきは、法人がコントロールできる余地が大きいW要因とWLB要因

W要因とWLB要因は、法人が必要とする人材、望ましいタイプの人材が好むもの、ずっとここで働きたいと思うものに近づけること、それが、退職率を下げる対策である。

逆の言い方をすれば、W要因とWLB要因の不満を高めない=退職を考えるレベルまで高めないことが、退職率を下げる対策である。

今回実施したアンケート調査の結果の中にも、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。次項の「退職防止・人材確保策 回答者の提案」も参考にしていきたい。

## 3. WLB(ワークライフバランス)要因の退職率を下げる対策(例)

### ① 家族が法人勤務に不満の対策(例)

勤続年数による共起性分析では、勤続3年未満、3~10年未満の従業員の退職理由の特徴として99%の信頼性で「家族が法人勤務に不満」が上位に入っていた。

全体478人では在職時不満で12位(40.2%)、2018年調査の在職時不満も全体493人で9位(43.1%)だったので無視できる項目ではない。

今回調査では、コロナの影響もあったかもしれない。

#### ① 従業員の家族に対するポジティブアプローチの検討を!

就職においても、従業員の定着・離職においても、従業員は家族の意見に影響される。

2018年の調査では、女性は男性以上に家族の意見、家族の事情によって離職していること(家族の影響が大きいこと)が解った。福祉系は、従業員の女性比率が約70%、女性が圧倒的に多いので、家族の意見、家族の事情を受ける確立がとても高い業種である。したがって、従業員の組織エンゲージメントを高めるためには、従業員だけでなく、従業員の家族にも好ましいイメージを持ってもらう必要があるといえる。

## ② 従業員の家族に法人のポジティブ情報を届ける。

従業員の家族に好ましいイメージを持ってもらう具体策としては、法人から、従業員の家族に法人のポジティブ情報を届ける、提供する方法がある。具体例としては、以下のような事例が挙げられる。

- 従業員が楽しく働く様子が見える社内報を作り、従業員家族にも届けて、読んでもらう。
- 従業員の誕生日に、従業員の家族宛で御礼状を出す。従業員が活躍している情報、それに感謝する文書などを添えて、家族に喜んでもらう。
- これから入社する学生内定者の家族を招いて、家族対象の会社説明回を開催し、経営トップが自ら法人の状況、経営方針などを説明し、熱意を伝える。

日本国内、米国の企業、病院等で行われており、やり方次第ですが、効果は見込める。

## 4. L(ライフ)要因の退職率を下げる対策(例)

分類	項目名	男 性				女 性			
		最大理由		複数理由		最大理由		複数理由	
		順位	(%)	順位	(%)	順位	(%)	順位	(%)
L 本人要因	自由に使える時間増やすため	12	5.0	6	18.3	6	8.1	9	21.9
	他の仕事も経験したいから	3	11.7	2	26.7	12	6.9	11	16.5
	体力不安(加齢・通勤等含む)	2	13.3	6	18.3	13	6.7	12	13.5
	他社も経験したい	25	1.7	16	10.0	18	3.7	17	10.1
	自分の病気の治療	5	6.7	10	15.0	15	6.2	13	13.1
	転職・進学/正職員・フルタイムへ	5	6.7	16	10.0	22	2.5	27	5.7
	他社から声をかけられた	17	3.3	28	3.3	35	0.5	34	2.2
L 家族要因	結婚	12	5.0	23	6.7	8	7.4	17	10.1
	引越し	12	5.0	12	11.7	6	8.1	15	10.8
	子供の事情(養育・教育など)	30	0.0	32	0.0	16	5.2	22	7.6
	親に関する事情(介護など)	17	3.3	16	10.0	19	3.4	24	6.9
	出産・妊活	30	0.0	32	0.0	24	2.2	30	5.2
	配偶者の事情(介護、転勤など)	25	1.7	30	1.7	26	2.0	32	2.7
	孫の世話	30	0.0	32	0.0	32	0.7	35	2.0

L要因は、他の要因に比べ、退職決定率が高い。

最も高いのはL家族要因で、W要因、WLB要因の約2倍の決定率(60%)です。

L家族要因は女性において特に高い。

L要因は、法人が予防したり、コントロールすることは難しい。

## ① まず、W要因とWLB要因を優先する。

上記の特性から、法人としては、まずは、法人が対策を打ちやすいW要因とWLB要因を優先する方が良い。

## ② L要因への対策は「多様な働き方を受け容れる」こと

これからは、過去の常識からすれば、「わがままと思える事情も受け容れてみる」ことが必要ではないかと思う。

ダイバーシティー、多様性を許容する、多様な働き方を受け容れる、そのためには、そういう考え方、姿勢がとても大事になってきていると思われる。

考えてみれば、既に、全員1日8時間、全員週5日労働ではなくなっているし、全員夜勤あり、でもなくなっているはず。

いくつかの働き方(コース)を作り、そのなかから選べるようになっている法人が多いと思う。これは、労働者側の事情を汲んで、働き方の選択肢を増やしたということ。

わずか数十年の間に起って、当たり前になった大きな変化である。

L要因への対策は「多様な働き方を受け容れる」こと



### ③ 100人いれば100通りの働き方

「100人いれば100通りの働き方」とはIT大手のサイボウズの、社員の働き方に関する考え方である。青野社長が自身で苦労した末に辿り着いた結論(まだ結論ではないかも)、人材マネジメントのポリシーであるようだ。

サイボウズは、現在は「働きやすい会社」評価の中堅企業部門のベスト3に毎年入っている会社であり、採用市場でも人気の会社である。

しかし、ひと昔前は社員の退職が相次ぎ、上場した後ですら、社員の退職率が20%を超えるまで高まり、人材確保に苦しんだ時代があった。

社長の青野さんはアイディアマン、大幅に給料をアップするとか、社員の退職引き止め策を自分で考えて説得したが、全然うまくいかなかった。

流れが変わったのは、「社員の声を聞いてみよう」と方向転換したところからだったそうである。

そして、短時間、残業なしの働き方を選べるようにしたり、副業・兼業を認めたり、在宅ワークを認めたり、年収を1億円欲しいという社員の希望を(このように、わがままのような希望も一旦は)受け止めて、働きやすく定着率が高い会社の仕組み、制度、風土を作り上げた。

国の政策となった「働き方改革」よりずっと前から、自社の「働き方改革」を進めたのである。そこから生まれた考え方、現在の人材マネジメントの成功を生み出した考え方が、「100人いれば100通りの働き方」という考え方なのである。

是非是非、参考にしていただきたい。

## 2 自社の現状把握(強み・弱み)の方法と対策の優先順位につけ方

### 1. 現状把握にお勧めの方法は、無記名の従業員意識調査

自分の法人の強み、弱みを知るためには、従業員の声を聞くことが重要である。しかし、経営者や管理職が従業員一人ひとりにインタビューしても、本音は出ず、現状把握は難しいと思われる。そのため無記名の従業員意識調査を実施することをお勧めする。

### 2. 調査項目は、「退職者アンケート」の質問1と、ワークエンゲージメントの3問

#### ① 「退職者アンケート」の質問1について

調査項目は、今回の「退職者アンケート」の質問1がほぼそのまま使える(調査票は巻末に掲載した。)「退職者アンケート」の質問1は、愛知県内の社会福祉法人が自法人の現状を把握するのに、非常に有益な質問群である。

なぜかという、本報告書の中に愛知県の福祉業、福祉職種を退職した人の在職中の満足・不満足データが載っている界からである。自法人のデータを、本報告書の「在職中の満足・不満足」データと比較値とすれば、自法人の現状を把握できる。

なお、「100値」、「満足度」、「不満足度」の計算方法は、「はじめに」に書いたので参照願いたい。

本報告書のデータは、福祉法人の退職者478人のデータなので、自法人の職員満足度(ES)が退職者の在職中の満足度(ES)データより低いようであれば、「良い状態ではない」と判断できよう。退職者478人という大人数の在職中のESデータは、なかなか得られないデータなので是非活用して欲しい。

#### ② ワークエンゲージメントの3問、ギャラップ社Q12について

「退職者アンケート」の質問1に、ワークエンゲージメントの代表質問の3問、さらにはギャラップ社のQ12を加えてみると、もっと良い質問群になると思う。

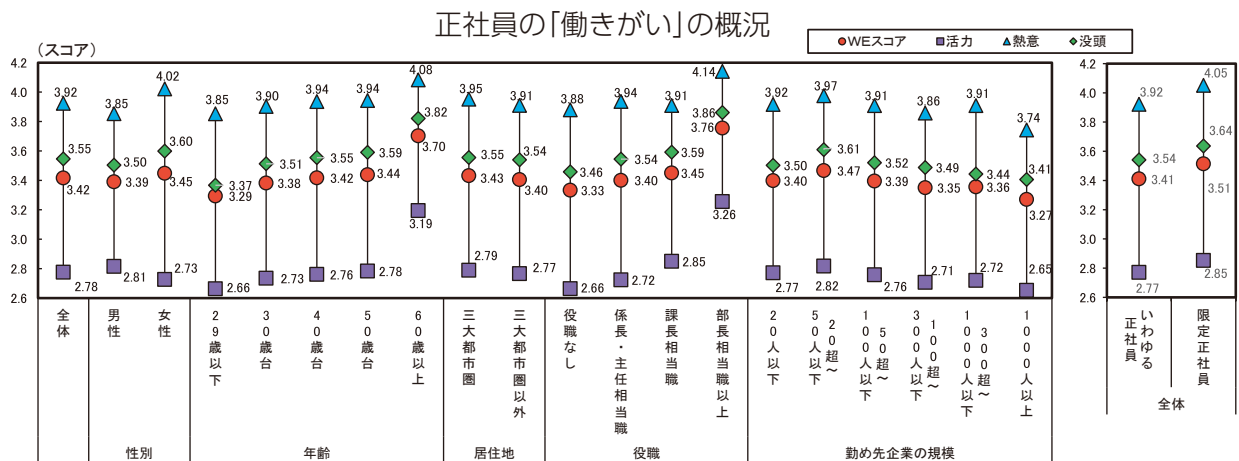
ワークエンゲージメントの代表質問の3問は、世間相場(他社平均値)が公表されているので、それと比べてみると良い(以下の図表参照)。



「働きがい」を示すワーク・エンゲイジメント・スコア(以下、「WEスコア」という。)をみると、正社員全体では3.42となっており、「熱意」が3.92と高い一方で、「活力」が2.78と低くなっている。性別でみると、女性はスコアがやや高く、「活力」が男性より低いが、「熱意」「没頭」が男性より高い。また、年齢別にみると、若い社員のスコアが低い傾向にある。さらに、職位・職責が高くなるほど、スコアは高くなっていく傾向にある。



正社員と限定正社員を比べると、限定正社員の「働きがい」は相対的に高い可能性が示唆された。



資料出所 (独)労働政策研究・研修機構「人手不足等をめぐる現状と働き方等に関する調査(正社員調査票)」(2019年)の個票より作成  
 (注) WEスコアは、調査時点の主な仕事(副業を除く)に対する認識として、「仕事をしていると、活力がみなぎるように感じる」(活力)、「仕事に熱心に取り組んでいる」(熱意)、「仕事をしていると、つい夢中になってしまう」(没頭)と質問した項目に対して、「いつも感じる(=6点)」「よく感じる(=4、5点)」「時々感じる(=3点)」「めったに感じない(=1、5点)」「全く感じない(=0点)」とした上で、「活力」「熱意」「没頭」の3項目全てに回答している16,579サンプルについて、1項目当たりの平均値として算出している。

資料出所:「労働経済の分析 令和1年版」P20より

ギャラップ社のQ12は、質問文は公開されているが、母集団の平均値は公開されていない。

### 3 優先順位の付け方

退職率を下げるための優先順位の付け方は、色々な考え方はあると思われるが、自法人の人材マネジメントの現状、強みと弱みを知り、基本的には弱みの対策からスタートするのが良い。

多くの法人と比べて自分の法人が低い、弱みであるということは、もっと良くする方策は、他法人のやっている施策の中に学びべき方策がある、改善対策を見つけやすいというメリットがあり、すぐ改善の手を打てる可能性大である。

## 3 補足

### 1. 退職者を減らすことには限界がある。採用力を高める対策も不可欠である。

W要因、WLB要因で対策を打っても、L要因で退職する人は必ず出る。それは止められない。

### 2. 一定の割合で退職者が出ることは決して悪いことではない。

本調査の結果では、退職者の内、「再就職はしないつもり」の人はわずか6%しかいない。

78%(375人)以上は既に再就職した、あるいはその予定の転職者であった。

しかも、78%(375人)の内、83%は愛知県内での再就職を希望しており、福祉系に就職予定の人が54%、退職前の在職中にしっかり準備して、「既に再就職した、決まった」人では73%退職前と同じ・類似の職種に就きたい人が53%退職前の在職中にしっかり準備して、「既に再就職した、決まった」人では69%つまり、退職者は、退職者の内、福祉業種、福祉職種に適性の高そうな人ほど、愛





知県内の同業種で、より良い法人、自分にフィットする法人を探して流動しているのである。  
これは、悪いことではない。  
動かず淀んでしまうことを防ぐ、望ましい流動性といえるのではないだろうか？



VIII

**退職防止・人材確保策  
回答者の提案  
(一部のみ抜粋)**



## 1 職員の離職防止・人材確保に有効な施策(質問5. 回答者の声: 抜粋)

- 専門職としてきちんと適切な賃金が保障されること。
- 労働時間、休憩時間が保障されること(有給も)。
- それぞれの施設は小規模なので、いろいろな形で人事交流や学習が保障されること。
- 人員が増えること(1人への仕事の負担が大きい)。

女性/60歳代/10年以上/保育士

研修期間をしっかりとる。人手不足で十分に研修できないのに、一人と数えられ、仕事の負担がある。

女性/60歳代/10年以上/介護職員

- キャリアパスの具体化、充実化。
- カスハラへの対応。

男性/60歳代/10年以上/施設長

年功序列、天下り等の慣習がまだ残っている職場だと思います。新しいことに取り組む意識が低くなってしまっていて、若い人たちにとって魅力のない職場になっていると感じました。新規職員さんが仕事を覚えていくマニュアルも必要だと思います。指導は個人に任されています。

女性/60歳代/10年以上/介護支援専門員

気軽に話ができる外部の相談窓口があると思う。

女性/50歳代/10年以上/介護職員

利用者や現場職員の声や想いに経営陣が傾聴する姿勢が必要である。

女性/~29歳/3年~5年未満/保育士

給与を仕事に見合った額にする。持ち帰りの仕事を少なくする。

女性/~29歳/2年~3年未満/保育士

現場の人達を支える事務員も何かしらの手当が必要だと思う。処遇改善手当が無いので収入が低いので事務員でも離職率が高い。

女性/~29歳/3年~5年未満/事務員

間違いなくやりがいはある。高い志を持ち入職する人も少なくはないが、それだけでは続けられない。労働条件整備と人材獲得のための良質な広報の2点が必要

- 成長実感を得られる学習機会を作る

これが無いので使い捨てされていると感じた。高い理念はもちろん必要であり、同時にそれをスタッフの隅々に浸透するようフィードバックや研修の設定を。

- 心身を休める余裕ある勤務体制を構築する  
自分をかろうじて守ることができたとしても、同僚みんながそうでなければ辛いばかり。離職者、休職者を目にすればするほど自尊心が削られていくことを感じた。個人の想いと根性に依らず、心身を休め健康な状態で勤務できる体制(人員増、人材の定着で効率化の推進、年間休日数増)を。採っても採っても穴が空いているのではとどまらない。

- 福祉職員であることを誇る価値づけと魅力発信を

上手くやっているところは人が集まっていると感じる。

女性/40歳代/2年~3年未満/事務員



- 管理職がしっかりした経営方針を持っており、統一されていること。それについて職員全体が納得して仕事ができていること。
- 上司が部下の意見を聞けること。

女性／60歳代／5年～10年未満／指導員

職員のメンタルサポート、職場の環境改善には限界がある。理想と現実の折り合いをつけていくことも大切。折り合いをつけることが出来るようにスクールカウンセラーのような心理職を非常勤でもいいので配置し、職員や利用者のメンタルサポートを行っていく。現状、産業医は配置されているものの名ばかりになっているところが多いと感じる。

男性／30歳代／10年以上／介護支援専門員

仕事の内容や利用者、その家族からのパワハラがあり、精神的苦痛も多い。賃金の低さも離職につながっていると思う。やりがいのある仕事ではあるが、それ以上の苦痛も多いため、人間関係など相談できる人がいると…。現場の仕事量の多さ(事務仕事)も。

女性／50歳代／2年～3年未満／ホームヘルパー

書類を行う時間を仕事時間内に組み込む(勤務後、休憩中は×)。他の園を参考にし、衣装作成の簡易化。給料を上げる。

男性／～29歳／5年～10年未満／保育士

親や家族のための介護休暇の充実(5日頂きましたが、通院などもあり、もう少し長い休暇を頂けると、仕事を続けながら介護もできるのではないかと)、産休、育休のような介護休暇の制度があると働き続けることができると思います。

女性／60歳代／10年以上／保育士

職場内でのコミュニケーションと風通しのよさ。常にスキルアップする姿勢、研修、勉強会の開催。

女性／60歳代／10年以上／施設長

利用者の人権は尊重されるが、働く人の人権がないがしろにされがち。安心して働ける職場にしていけないと、特に若い方は定着していかないと思う。

女性／70歳以上／5年～10年未満／ホームヘルパー

60歳での定年について。今回法人に残り、再雇用に手働いているが、60歳でこのまま仕事を続けていくには、やりがいや生きがいを感じることができないと難しいと感じている。定年の前に、60歳からの働き方等、もう少し説明があったらいいのと思った。

女性／60歳代／10年以上／施設長

賃金の向上。利用者からの暴力等への対応、対策。

女性／～29歳／5年～10年未満／介護職員

勤務時間内に仕事を終われるような工夫をする。長期休みを順番に取れるような制度を作る。

女性／～29歳／5年～10年未満／保育士

凡例： 性別／年齢／勤続年数／職種



# 退職者アンケート



回答者no A003

<https://jp.surveymonkey.com/r/XMZGLXN>

← ↑ スマホ・PCで回答される方はこちらから

本紙を郵送で、またはスマートフォンかPCでWebから(上のQRコードまたはURLから)、どちらか選んで回答をお願いします。(スマートフォン以外の携帯での回答には対応してません)。

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しています。回答は選択式が多く10分程度で回答できます。本紙にペンで回答、またはWeb接続してスマホかPCで回答してください(どちらかを選択)。

回答結果は外部専門機関(日本生産性本部)に直送され集計されます。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。思ったことをそのまま回答してください。

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

**【回答期限:2022年6月30日】**

**■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	8 栄養士:栄養士等				
	2 指導員:児童指導員・生活指導員(支援員・相談員)等	9 調理員:調理員・調理師等				
	3 保育士:保育士・児童生活支援員・児童自立支援専門員等	10 事務員:事務員・事務長・副施設長・副園長等				
	4 介護職員:介護職員・寮母・ケアワーカー等	11 介助員:介助員等				
	5 医師:医師等	12 ホームヘルパー:ホームヘルパー・世話人等				
	6 看護師:看護師・准看護師・保健師等	13 介護支援専門員:介護支援専門員・ケアマネージャー				
	7 訓練指導員:作業指導員・職業指導員・PT・OT・ST・AT等	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(会社の退職希望者募集に応募)	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。**

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(退職前の状態)。

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
1	2	3	4

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

裏面につづく

■質問2. あなたの退職理由について教えてください。

それぞれの項目(1~38全て)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○をつけ(いくつでも選択可)、最大の理由には◎をつけてください(3つ以内)。

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

※ 最大の理由には◎が付いていますか。確認をお願いします。

■質問3. 退職後の再就職について教えてください。

- 1 既に再就職した、決まった    2 再就職するつもりだが未決定    3 再就職はしないつもりだ    4 その他    5 不明

1または2を選んだ方、再就職先について可能な範囲で教えてください(2を選んだ方は希望をお答えください)。

- 1) 業種は?    1 福祉系    2 福祉系以外    3 業種はこだわらない    4 その他    5 不明  
2) 職種は?    1 退職前と同じ・類似の職種    2 退職前とは異なる職種    3 職種はこだわらない    4 その他    5 不明  
3) 勤務地は?    1 愛知県内    2 静岡県・岐阜県・三重県    3 その他の地域    4 勤務地はこだわらない    5 不明

■質問4. 新型コロナウイルス感染症は、あなたの退職に影響を与えましたか?

- 1 はい    2 いいえ

「はい」と答えた方は、どんな影響があったか? 具体的に書いて下さい。 ←

■質問5. 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。

# 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。

<b>1 性別</b>	1 男性	2 女性				
<b>2 年齢</b>	～29歳	30歳代	40歳代	50歳代	60歳代	70歳以上
<b>3 勤続年数</b>	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		
<b>4 雇用形態</b>	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)		
<b>5 職種</b>	1 施設長:園長・所長等			8 栄養士:栄養士等		
	2 指導員:児童指導員・生活指導員(支援員・相談員)等			9 調理員:調理員・調理師等		
	3 保育士:保育士・児童生活支援員・児童自立支援専門員等			10 事務員:事務員・事務長・副施設長・副園長等		
	4 介護職員:介護職員・寮母・ケアワーカー等			11 介助員:介助員等		
	5 医師:医師等			12 ホームヘルパー:ホームヘルパー・世話人等		
	6 看護師:看護師・准看護師・保健師等			13 介護支援専門員:介護支援専門員・ケアマネージャー		
	7 訓練指導員:作業指導員・職業指導員・PT・OT・ST・AT等			14 その他:いずれにも該当しない(例:運転手・用務員等)		
<b>6 施設種別</b>	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			
	高齢者福祉 →	5 障害児施設(通所、入所)	6 その他			
	障害者福祉 →	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			
	社会福祉協議会 →	9 地域包括在宅介護支援センター	10 その他			
	その他 →	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	
		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	
		16 社会福祉協議会				
		17 婦人保護	18 診療施設		19 その他団体等	
<b>7 退職区分</b>	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)、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 引越し                      |
| 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.52 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**

2024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/>

