

平成 27 年度 厚生労働省
老人保健事業推進費等補助金
(老人保健健康増進等事業分)

**効果的な離職防止対策推進のための
多様な人材層ごとの介護人材の離職事由に係る
調査研究事業
報告書**

**平成 28 年 3 月
株式会社 浜銀総合研究所**

目 次

第1章 本調査研究の概要	1
1. 背景.....	1
2. 目的.....	2
3. 分析結果の概要（明らかになった主なこと）	3
(1) 介護職特有の離職の状況について	3
(2) 「ターゲット層」の特徴について.....	4
(3) 主な離職理由別の人材像の特徴.....	5
4. 「ターゲット層」の人材像別に想定されるアプローチ.....	7
(1) 全体としての考え方	7
(2) 「収入の少なさ」が離職理由であった者に対する方策案	8
(3) 「労働環境、成長の機会・将来性」が離職理由であった者に対する方策案	9
(4) 「職場の雰囲気・人間関係」が離職理由であった者に対する方策案	10
(5) 「ライフイベント等の事情」が離職理由であった者に対する方策案	11
第2章 実施体制	13
1. 検討委員会等の構成と実施状況.....	13
(1) 検討委員会.....	13
(2) アドバイザー及びオブザーバー.....	14
2. 本事業の流れ	15
第3章 質問紙調査実施に向けた情報収集・視点の整理	17
1. 離職移動の状況別の比較に関する検討.....	17
2. 介護職の離職理由に関する検討.....	19
(1) 介護職の離職理由に関する先行研究レビュー	19
(2) 介護職からの離職経験者に対するヒアリング調査.....	23
(3) 介護職の離職理由に関する考え方と設問文.....	27
3. 介護職からの離職防止を進めるべき層（「ターゲット層」）の検討.....	28
(1) 「ターゲット層」の整理.....	28
(2) ターゲット層検討のためのヒアリング調査.....	29
(3) 事業所からの継続勤務・復職期待が高い人材に関する考え方と設問文.....	30

第4章 質問紙調査結果	33
1. 調査の概要	33
(1) 実施概要	33
(2) グループ別の属性の概要	34
2. 職業移動の状況別や属性別の離職の状況	37
(1) 性別・グループ別の離職理由の比較	37
(2) グループの中での性別・年齢層別の離職理由の比較	39
(3) グループ間の性別・年齢層別の離職理由の比較.....	45
(4) グループ間の性別・雇用形態別の離職理由の比較.....	51
(5) 離職理由別の離職後の状況.....	55
3. 「ターゲット層」の特徴	57
(1) 「ターゲット層」の分類・分布状況	57
(2) 人材像別の基本属性	60
(3) 人材像別の離職理由	63
(3) 「ターゲット層」の復職のために必要となる諸条件	67
4. 「ターゲット層」における離職理由別の特徴	74
(1) 分析の枠組み	74
(2) 主な離職理由別の人材像の集計結果	80
(3) 主な離職理由別の人材像の特徴.....	105
調査票.....	111
集計表.....	137

第1章 本調査研究の概要

1. 背景

厚生労働省 社会保障審議会福祉部会福祉人材確保専門委員会が示した「2025年に向けた介護人材の確保～量と質の好循環の確立に向けて～」では、2025年（平成37）年には約30万人の介護人材が不足するといわれており、量・質ともに安定的に介護人材を確保するための道筋を示すことが喫緊の課題であると指摘されている。

このような介護人材確保の問題に対応していくためには、新たな人材の採用を進めることもさることながら、介護の職場に入職した経験を有する者に対しての離職防止・復職支援策¹を講じていくことも重要である。

ただし、年齢や性別、雇用形態、コア人材か否か、業界への入職動機、キャリア形成志向等により、離職してしまう理由や背景等は異なるものと考えられる。また、復職支援という点に関しては、異業種へ転職しているのかといった離職後の人材の職業移動の状況や介護職の適性等によって、必要な方策等が異なると推察される。

このように考えると、現状の公的な離職防止・復職支援に向けた施策については「離職」という事象を一括りに捉え、やや「総花的」な対策が講じられている側面があると考えられる。特に、今後、限られた財源等を有効に活用するためには、介護職としての能力等が高い人材など、優先的に離職防止・復職支援を講じるべき層を定め、当該ターゲットを絞ったより効果的・効率的な方策を検討することが必要と考えられる。

先行研究等においては離職理由をテーマとして取り上げたものは見られるものの、上記のように「離職」という事象についてより多角的な観点からとらえ、また、必要な方策等について検討を行っている研究は少ない。

そこで本事業では、離職人材のその後の職業移動の状況や属性等の別をふまえて、より重層的な分析を行った。特に、分析を進める中で具体的にどういった人材層が、どのような理由で離職しているのかを明らかにし、さらに、人材層別に復職を促すために効果的であると考えられる方策等について提案を行った。

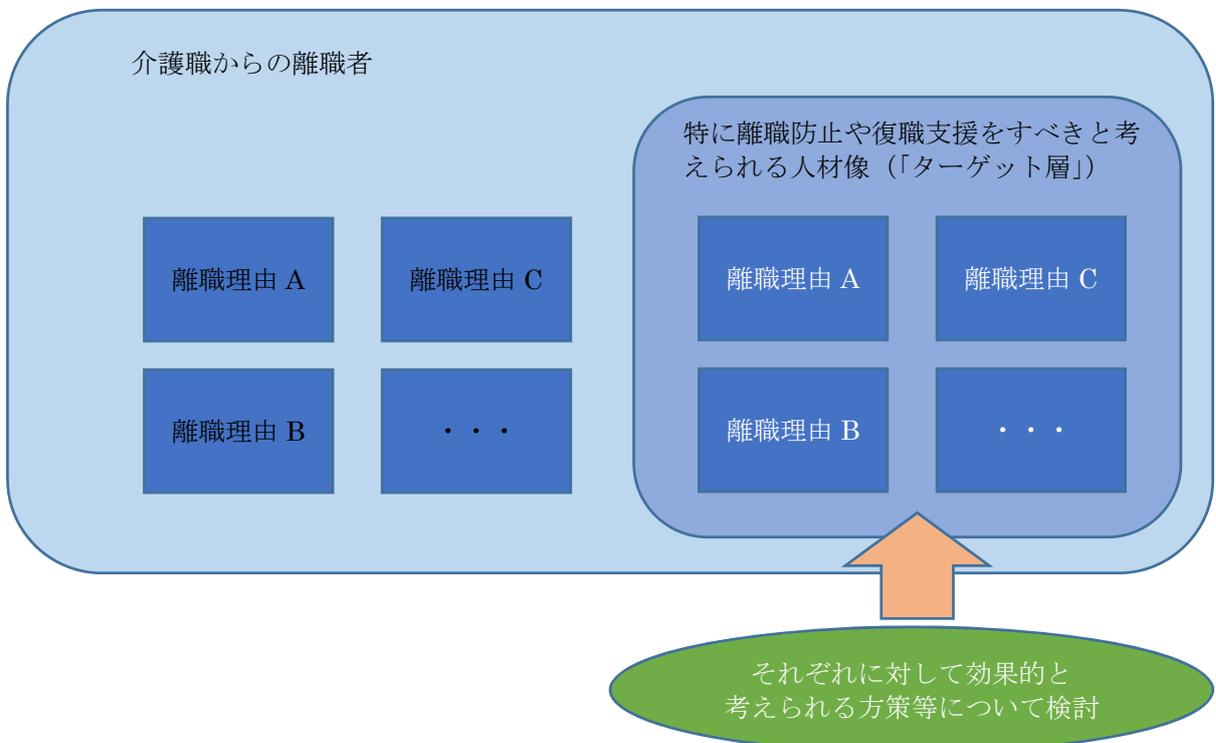
¹ 本事業では、「離職防止」に関して、単に仕事を辞めるという意味での「離職」とは異なり、「介護職から他業種に転職してしまうことを防止する」という視点で捉えている。また、本事業では、「ターゲット層」として、「過去、介護職を離職した経験があり、現在は介護職として勤務していない人」により焦点を当てることとしている。そのため、方策の検討にあたっては「復職支援」という視点に重きを置いているが、復職支援策を検討することは、上記の観点での「離職防止」ということと関連性が高いと考えられることから、今後必要となると想定される方策に関して、「離職防止・復職支援」と併記した表現を用いている。

2. 目的

上述のような問題意識に基づき、下記の点を主な目的として、調査研究事業を実施した。また、これらの目的に対応する分析を行い、人材像別の属性・離職理由等を明らかにするなかで、それぞれに対する離職防止・復職支援等のために必要な方策等について検討をおこなった。

- 目的1 職業移動の状況別や属性別の離職理由について分析し、介護職特有の離職の状況を明らかにする
- 目的2 介護職の離職者のうち、政策的に離職防止や復職支援をすべきと考えられる人材像（「ターゲット層」）を明確化し、同層の離職者に占める割合や個人属性同層の離職理由を明らかにする
- 目的3 政策的に離職防止や復職支援をすべきと考えられる人材像（「ターゲット層」）を離職理由別に分類し、「給与の低さ」や「人間関係」といった離職理由を選択した同層の人材の属性や介護の仕事に対する考え方、職場での経験などを明らかにする

図表 1-1 本事業での調査・分析を通じて検討することのイメージ図



3. 分析結果の概要（明らかになった主なこと）

（1）介護職特有の離職の状況について

1) 性別・年齢別の特徴

- 離職理由として「収入の少なさ」が多く挙げられるのは介護職の特徴のひとつであるが、女性では結婚や出産・育児、介護・看護等の「ライフイベント等の事情」により離職している者も多く、離職理由は多様である。
- また、年齢が高い層では、男性・女性ともに「職場の雰囲気・人間関係」が離職理由である者の割合が高い傾向が見られる。
- このほか、男性では「収入の少なさ」のほか、「キャリアパスや評価制度が不十分であり、成長する機会がないと感じた」の回答割合が比較的高い傾向が見られる。

本事業において実施した質問紙調査により、離職理由として、「収入の少なさ」が多く挙げられるのは介護職の特徴のひとつであると考えられたが、特に女性に関して離職理由は多様であると考えられ、また、年齢層によって主な離職理由が若干異なることから、給与の面以外の要因にも着目していくことが重要であるということが示された。

2) 離職後の状況

- 介護職からの離職経験がある者で、離職理由が「収入の少なさ」であった者の4割以上が離職（転職）後に状況が「改善した」と回答しており、特に現在も介護職として勤務している者でその割合が比較的高い。
- 現在も介護職として勤務しており、離職理由が「収入の少なさ」であった者について、離職前後の月給の水準を比較してみると、離職（転職）後に給与水準が上昇しているケースが多い。

介護職として継続的に勤務している者で離職（転職）後に給与水準が上昇しているケースが多いと考えられることから、「収入の少なさ」を理由とする離職者に対しては、介護業界全体の賃金水準を高めていくことのみならず、他事業所よりも高い水準の報酬を提示できるように個々の事業所が経営力を高め、そうした事業所へ人が流れる動きを作り出すことで、一定程度の解決が可能なのではないかということが明らかになった。

(2) 「ターゲット層」の特徴について

1) 「ターゲット層」の人材像

- 介護事業所からの継続勤務・復職期待が特に高い人材に該当する者（「人材 1」の者）は、現在も介護職として勤務している者（G1）と現在は勤務していない者（G2）とで、同程度の割合で存在する。
- 「人材 1」の者は、女性においてより多く、年齢が比較的高い層に多い。男性では正規職員・生計中心者である場合が多いが、女性ではそのような差は見られない。なお、学歴や福祉に関する学習経験についても、「人材 1」とそれ以外の者とで大きな違いは見られない。

本事業では、現在介護職として勤務していない者の中で、介護事業所からの継続勤務・復職期待が特に高い人材に該当する者（「人材 1」、「ターゲット層」）の特徴を明らかにすることを試みた。

分析の結果、現在介護職として働いていない者（G2）の中にも、高い能力や意識を有する人材が、現在も介護職として勤務している者（G1）と同程度の割合でいると考えられることが明らかになり、「ターゲット」を絞った上で復職支援を行っていくことが重要であり、また、一定の意義があることであることが確認された。

2) 「ターゲット層」の離職理由・復職に関する考え方

- 「ターゲット層」に該当する者では、離職理由を「収入の少なさ」とする者が比較的多いが、女性では、「ライフイベント等の事情」で離職している者も多い。
- 「ターゲット層」に該当する者で、介護職の仕事に復職したいと考えている者の割合は必ずしも高くない。
- 復職のための条件として、賃金の条件のほか、「自分の考えに合った職場」であるかをより重視している傾向にある。また、体力的な問題により復職が難しいと考える者も比較的多い。
- 介護職の離職者に対する職業訓練の仕組みの充実や、資格を有しているが現在介護職の仕事をしていない層を対象とした研修の実施等について、肯定的な回答割合が比較的高い。

現状として、「ターゲット層」の者で介護職の仕事に復職したいと考えている者の割合は必ずしも高くないと想定される。復職のための条件として、賃金水準の条件のほか、「自分の考えに合った職場」であるかをより重視している傾向にあることも把握されたが、属性や離職理由の違い、離職に至る背景等をふまえた上で、復職支援のあり方について検討を行っていくことが重要であることがあらためて示された。

(3) 主な離職理由別の人材像の特徴²

本事業では、「ターゲット層」に該当する人材に関して、性別及び主な離職理由別に人材像の特徴について詳細に分析した。なお、主な離職理由に関しては、「収入の少なさ」「労働環境、成長の機会・将来性」「職場の雰囲気・人間関係」「ライフイベント等の事情」の4分類について検討した。

1) 主な離職理由が「収入が少ない」であった者の人材像

- 男性・女性ともに、比較的年齢層が低い者の割合が高い。月収の水準が相対的に低く、仕事の内容の割に賃金が低いと感じている。また、賃金上昇があまり期待できないとの意識が比較的高い。
- 男性では、「収入が少ない」と考える理由として、「生活ができない」という事情のほか、介護職以外の同年代の者と比較して自身の賃金水準を捉える傾向がより強い。
- 他方、女性では他の介護職との比較の中で自身の水準を捉える傾向が強い。特に「収入の少なさ」を理由に離職している女性は、生計中心者である者が多く、学歴が高い者が多く、福祉に関する学習経験がある者が多く、専門性志向がより強い。

2) 主な離職理由が「労働環境、成長の機会・将来性」であった者の人材像

- 男性・女性ともに、職場において明確なキャリアパスが示されていないことが多く、就業条件が明文化されていないこと、賃金の決まり方や昇給の仕組みがわかりにくいこと、納得のいく人事評価がなされていないこと、人事評価に対するフィードバックがなされていないことなど、職場におけるマネジメント面での課題が大きい。
- また、専門性志向が比較的高く、介護職への復職意向も比較的高いという特徴が見られる。ただし、男性と女性とでは、想定される年齢層が若干異なると考えられ、男性のほうが比較的年齢層が低い者が多くなっている。
- また、女性では休日のとりにくさ、労働時間の長さ、拘束時間の長さ等に関する不満が比較的高いなど、置かれている状況が若干異なると考えられる。

² ここで整理した人材像別の特徴は、主に「分析の結果そのような傾向が見られた」というものであり、全員について記載した特徴が該当するわけではないことには留意されたい。

3) 主な離職理由が「職場の雰囲気・人間関係」であった者の人材像

- 男性・女性ともに、離職した介護事業所において個別性を配慮した介護が行われておらず、職場内での裁量の度合いが小さく、介護の仕方を押し付けられるようなことがあり、経営者からの仕事に対する理解が乏しく、職場にハラスメント行為を含む問題のある職員がいることが多く、ロールモデルとなるような人材がいない、といった状況にある。これらにより、精神的なストレスが大きくなり、離職に至っているものと考えられる。
- また、男性に関しては、賃金上昇が期待できない、明確なキャリアパスが示されていない、人事評価が不十分である等の回答がなされており、人事面でのマネジメントに課題があると認識されているということも多い。「職場の雰囲気・人間関係」が離職理由となっている男性は比較的年齢層が高く、例えば自身より年齢の低い上司等との人間関係に課題が生じることもあるのではないかと推察される。
- 他方で、女性に関しては法人理念や経営方針、職場の雰囲気等に関して、「職員のやることを常に監視するような雰囲気があった」という点の回答割合が高くなっており、管理的であり、裁量の度合いが小さく、閉塞感のある職場環境に置かれているのではないかと推察された。

4) 主な離職理由が「ライフイベント等の事情」であった者の人材像

- 男性については、比較的年齢が高い層で、けがや病気等を理由に離職している者が比較的多い。
- また、男性では、不規則な労働時間での勤務であることや、夜勤が多いという状況にある。精神的ストレスは大きいわけではなく、体力的な面で課題が生じたのではないかと推察される。
- 女性については出産や育児、介護・看護等を理由に離職している者が比較的多い。
- 女性に関しては、「ライフイベント等の事情」が離職理由であった者は非正規職員で生計中心者ではない者が多く、人事評価には比較的納得している状況にあることから、選択的にこのような働き方をしている者が多いのではないかと推察された。

4. 「ターゲット層」の人材像別に想定されるアプローチ

「ターゲット層」の人材像の特徴をふまえ、人材像別に、離職防止・復職支援等のための方策等について検討した³。

(1) 全体としての考え方

- 介護職を離職し、現在介護職としては働いていない人の中にも、高い能力・意識・姿勢等を有している人材が一定程度いる。これら高い能力等を有している人材が継続的に介護職として活躍できるようにするために、事業所・経営者が課題解決の当事者としての認識を持ち、主体性を持ってそれぞれの職場環境等の改善を行っていくという視点が必要である。
- 賃金等の水準に関しては、職員の全体的な向上を図るという観点のみならず、高い能力等を有する者に対してはそれに見合った評価をし、能力や成果に見合った報酬を支払っていくということがより重要になる。
- 他方で、一部地域で行われているように、これらの職場環境等の改善や処遇等の改善を図っている優れた事業所を評価し、認証制度等を通じて、高い能力等を有する人材から「選ばれる」ようにするための仕組み等を検討していくという視点も重要である。
- また、復職支援にあたっては、職場に関する情報提供を行うにとどまらず、一定期間の職場体験を行うことや、入職前に事業所側と求職者側が現場の環境や方針・理念等に関する情報を共有し合うようにするなど、採用の方法やマッチングのあり方等についても検討をしていくという視点が重要になる。

人材を惹き付け、活躍できるようにするための職場環境等の改善
高い能力等に対応した適切な処遇・働き方の提示
職場に関するの情報提供やマッチングの方策検討



高い能力・意識・姿勢を有するが、現在は介護職としては働いていない人

³ 離職防止・復職支援等のための方策等については、必ずしも質問紙調査の結果から導きだされるものではないが、ヒアリング調査から得られた情報や、検討委員会での議論、ならびに、他業界等における取組事例等をふまえて検討を行ったものである。

(2) 「収入の少なさ」が離職理由であった者に対する方策案

- 「収入の少なさ」を理由とする離職者が多いのは、介護業界全体に関わる課題のみならず、個々の事業所の経営力を高めていくことによって、対応していくことが重要なのではないかと考えられることから、事業所として、職員の能力や成果に見合った報酬を支払うために制度等の改善を図っていくことが求められる。
- また、介護職に関しては、職場における働きがいにより、金銭だけではなく非金銭的な報酬（例えば、利用者の笑顔や感謝の言葉など）で仕事を続ける介護従事者も多いとの話も聞かれ、「働きがいがある」と思っている場合は、「収入の少なさ」ということのみを理由に離職をする可能性は低くなることも予想される。このような面からも、離職防止・復職支援の方策についてあらためて検討していくということも必要になる可能性がある。

- 男性では、介護職以外の同年代の者と比較をして自身の賃金水準を捉える傾向がより強いことが明らかになった。
- また、男性では、復職のためにあるとよいと思う情報として、「上司や同僚など働く人の声や情報」「介護職に復職した人の事例紹介」等がより求められる傾向があることから、復職支援という観点からは、賃金等の水準とあわせて、具体的なライフスタイルのイメージ、「生活モデル」を示してあげることが有効になるのではないかと考えられる。
- 例えば、ファイナンシャルプランニングを行うことや、勤続年数や役割に応じたモデル賃金等を提示することも重要である。

- 女性では、他の介護職との比較の中で、自身の賃金水準を捉える傾向が強い。
- 「収入の少なさ」を理由に離職している女性は、福祉に関する学習経験がある者が多く、専門性志向がより強いことなども明らかになった。このことから、復職支援という観点からは、資格手当の充実など、有している専門性等を評価する賃金モデルを提示するということが、有効ではないかと考えられた。

能力や成果に見合った報酬を支払うための制度等の改善

非金銭的な報酬面での改善

賃金水準の提示とともに
「生活モデル」を提示する



男性
離職理由
「収入の少なさ」

資格等に対応した
評価制度、賃金モデル等を
提示する



女性
離職理由
「収入の少なさ」

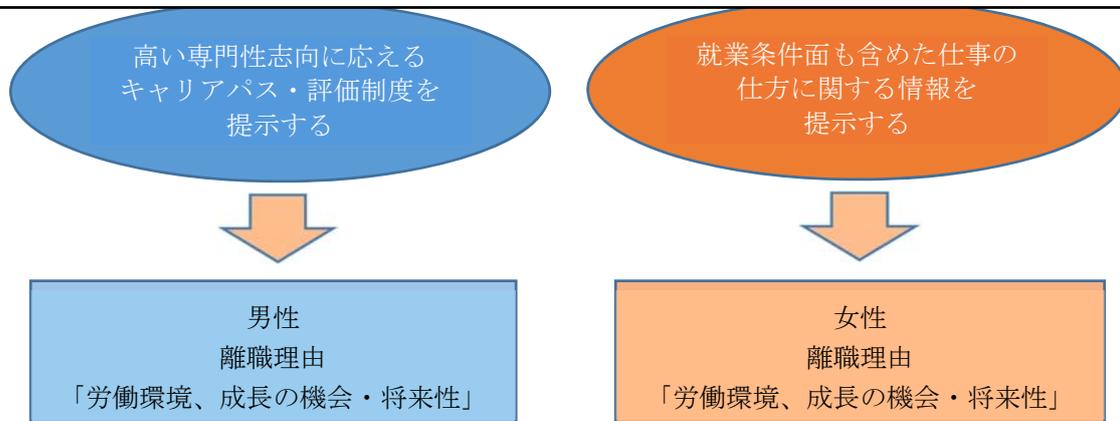
(3) 「労働環境、成長の機会・将来性」が離職理由であった者に対する方策案

- 「労働環境、成長の機会・将来性」が離職理由となっている者では、男性・女性ともに、専門性志向が比較的高く、また、介護職への復職意向も比較的高いが、他方で、職場において明確なキャリアパスが示されていないことが多く、就業条件が明文化されていないなど、職場におけるマネジメント面での課題が大きい。
- 背景として、介護業界では「人事制度の未熟さ」があるのではないかと推察され、この点に関する改善が求められる。
- 介護事業所においては、「新人→ベテランスタッフ→管理職」といったルートしか提示できておらず、専門性に着目した視点が不足しているという課題があるのではないかと推察される。また、事業所規模の関係などから、事業所内だけではキャリアパスが限定的になってしまうという事情があるのではないかと推察される。
- 今後においては、事業所間での異動を含めた、より多様なかたちで「介護職としてのキャリアパス」を提示するという考え方も重要になるのではないかと想定される。

- 女性と比較して男性のほうが比較的年齢層が低い者が多い。
- 復職支援という観点からは、男性に関しては、将来的な成長を見越して、専門性志向等に応えるキャリアパスや評価制度を提示していくということが、有効なのではないか。

- 女性では休日のとりやすさ、労働時間の長さ、拘束時間の長さ等に関する不満が比較的高い。
- 女性に関しては、キャリアパスの示し方等について検討することのほか、具体的な就業条件や、実態に即して求められる仕事の仕方・働き方に関する情報をあらかじめ示しておくことが、復職支援という観点からは有効ではないかと考えられる。

労務管理・人事制度等の改善、キャリアパスの示し方等の改善



(4) 「職場の雰囲気・人間関係」が離職理由であった者に対する方策案

- 「職場の雰囲気・人間関係」が離職理由となっている者では、男性・女性ともに、職場内での裁量の度合いが小さく、職場にハラスメント行為を含む問題のある職員がいることが多い等の状況にある。これらにより、精神的なストレスが大きくなり、離職に至っているものと考えられる。
- 人間関係の問題が生じたときに重要なのは、管理職の適時の適切な介入であると考えられ、関係者それぞれの話を傾聴し、配置転換や融和を図るための対策を講じることが必要である。
- したがって、これらの課題に関しては、事業所におけるマネジメント人材の育成・資質等の向上等により、職場内の組織風土の改善等を図るなどの改善が求められる。

- 男性に関しては、人事面でのマネジメントにも不満があることが多いことがうかがえた。
- 「職場の雰囲気・人間関係」が離職理由となっている男性は、比較的年齢層が高いということも明らかになり、例えば、自身より年齢の低い上司との人間関係に課題が生じていることが推察される。
- 復職支援という観点からは、求人の際、法人理念や経営方針、経営者や上司・同僚等に関する情報を充実させるということが有効になりうるのではないかと考えられる。

- 女性では、「職員のやることを常に監視するような雰囲気があった」という点の回答割合が高いことから、管理的であり、裁量の度合いが小さく、閉塞感のある職場環境に置かれているのではないかと推察された。
- 復職支援にあたっては、意見を言い合えるような関係性を作るなど、事業所における組織風土を良くするための取組状況に関する情報を提供することが有効ではないかと考えられた。
- このほか、例えば、事業所外で介護職が集まる交流会等の場で情報交換等を行うことにより、実際に職場内の人間関係等に問題・課題が生じた際の心理的・精神的ストレスが緩和されるようにするということがありうるのではないかと考えられる。

マネジメント人材の育成・資質等の向上、組織風土の改善

法人理念や経営方針、経営者や上司・同僚等に関する情報を提示する



男性
離職理由
「職場の雰囲気・人間関係」

事業所における組織風土を良くするための取組状況に関する情報を提示する



女性
離職理由
「職場の雰囲気・人間関係」

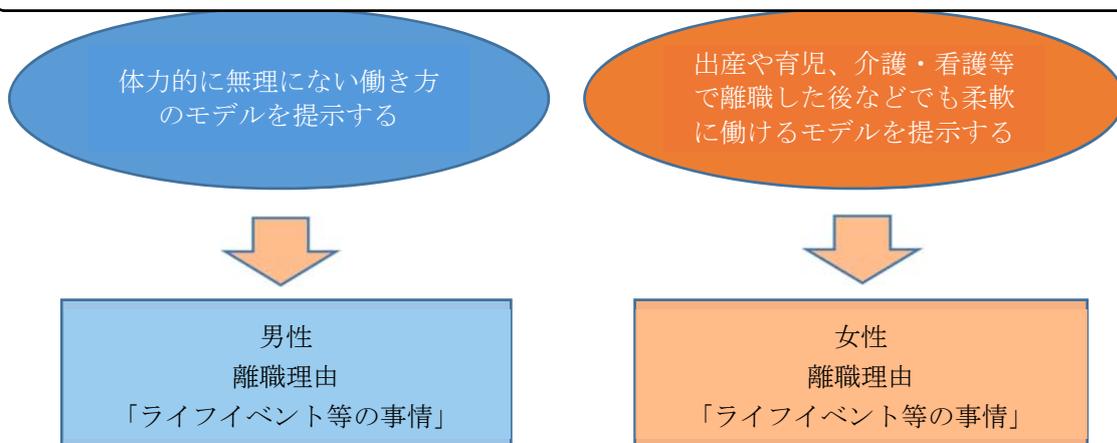
(5) 「ライフイベント等の事情」が離職理由であった者に対する方策案

- 「ライフイベント等の事情」が離職理由となっている者は、男性では比較的年齢が高い層で、けがや病気等を理由に離職している者が多い。女性については、出産や育児、介護・看護等を理由に離職している者が多い。
- 育児・介護等に伴う離職に対しては、主に育児・介護休業法により、その対策が進められてきたところであるが、特に女性ではライフイベント等に関する事情により離職せざるを得ない状況にあることがあらためて確認された。
- 今後は、出産や育児、介護・看護等の事情があっても継続的な勤務を可能とするための労働環境等の整備がより一層求められるものと考えられる。

- 男性では、比較的年齢が高いなかで、不規則な労働時間での勤務であることや、夜勤が多いという状況にあったことが把握された。
- 精神的ストレスは大きいわけではないこともうかがえたが、体力的な面で課題が生じたのではないかと推察される。
- 復職にあたっては、事業所として業務効率化やタスクの軽減等による身体負担の軽減を図っていくことに加え、コア人材とは異なる働き方など、体力的に無理のない働き方のモデルを提示することなどにより、身体的にきついというイメージを解消していくことが有効なのではないかと考えられた。

- 女性に関しては、「ライフイベント等の事情」が離職理由であった非正規職員で生計中心者ではない者が多いことが明らかになった。
- 人事評価にはある程度納得している状況にあることから、選択的にこのような働き方をしている者が多いのではないかとすることも推察される。
- 入れ替わりが比較的多い人材と想定されるが、出産や育児、介護・看護等で離職した後などでも柔軟に働けるモデルを提示していくことが、有効になりうるものと考えられる。

継続的な勤務を可能とする労働環境整備、業務効率化等による身体負担の軽減



第2章 実施体制

本事業の実施にあたっては、以下のように検討委員会を設置・開催し、委員やアドバイザー、オブザーバーの方々から調査の方法・内容、調査結果の解釈等について助言を受けた。

1. 検討委員会等の構成と実施状況

(1) 検討委員会

本事業では、質問紙調査項目やヒアリング調査項目の設定、調査結果の分析、報告書の校正・内容等について、専門家による調査検討委員会を設置し検討を行った。なお、検討委員会は2回実施した。

また、この他に個別に委員との間で、調査事業全般および分析の方向性等について検討する場を設けた。

図表 2-1 検討委員会メンバー (50音順、敬称略)

氏名	所属
飯塚裕久	特定非営利活動法人もんじゅ 代表
梅澤伸嘉	有限会社プライマリー 代表取締役
門野友彦	らしさ研究所 代表
諏訪茂樹 (委員会座長)	東京女子医科大学看護学部 准教授
本間智恵子	かながわ福祉人材研修センター 所長
森近恵梨子	株式会社ケアワーク弥生 ユアハウス弥生

図表 2-2 検討委員会実施状況

会議名	実施日時	協議内容
第1回 検討委員会	平成27年9月25日 18:00~20:00	・事業の背景・目的・主旨の説明 ・ヒアリング調査の実施状況 ・質問紙調査仮説の検討
第2回 検討委員会	平成28年2月23日 18:30~20:30	・調査結果のポイント ・分析の方向性

図表 2-3 個別委員との検討状況

委員	実施日時	協議内容
諏訪委員長 飯塚委員	平成 27 年 6 月 16 日	・ 調査概略および事業運営に関する検討
諏訪委員長 飯塚委員	8 月 14 日	・ 調査仮説および調査票に関する検討
諏訪委員長	9 月 20 日	・ 調査仮説および調査票に関する検討
諏訪委員長	10 月 25 日	・ 調査票に関する検討
諏訪委員長 飯塚委員	11 月 11 日	・ 調査票再設計に関する検討
門野委員	12 月 13 日	・ 調査票に関する検討 介護職の適性に関する意見交換
飯塚委員	12 月 14 日	・ 調査票に関する検討 介護職の適性に関する意見交換
諏訪委員長	12 月 21 日	・ 調査票に関する検討 介護職の適性に関する意見交換
諏訪委員長 飯塚委員 門野委員	平成 28 年 3 月 29 日	・ 報告書内容の確認・検討

(2) アドバイザー及びオブザーバー

検討委員会の他に、アドバイザー及びオブザーバーからも本事業を進める上で様々な助言をいただき、検討を進めた。その他、事業の運営については、事務局（浜銀総合研究所）にて実施した。

図表 2-4 アドバイザー

氏名	所属
堀田聰子	国際医療福祉大学大学院 教授

(敬称略)

図表 2-5 オブザーバー

氏名	所属
平賀由香	東京都福祉人材センター 室長
関口彰	厚生労働省 福祉基盤課 福祉人材確保対策室 室長補佐
岸英二	厚生労働省 福祉基盤課 福祉人材確保対策室 係長
小池佳和	厚生労働省 福祉基盤課 福祉人材確保対策室

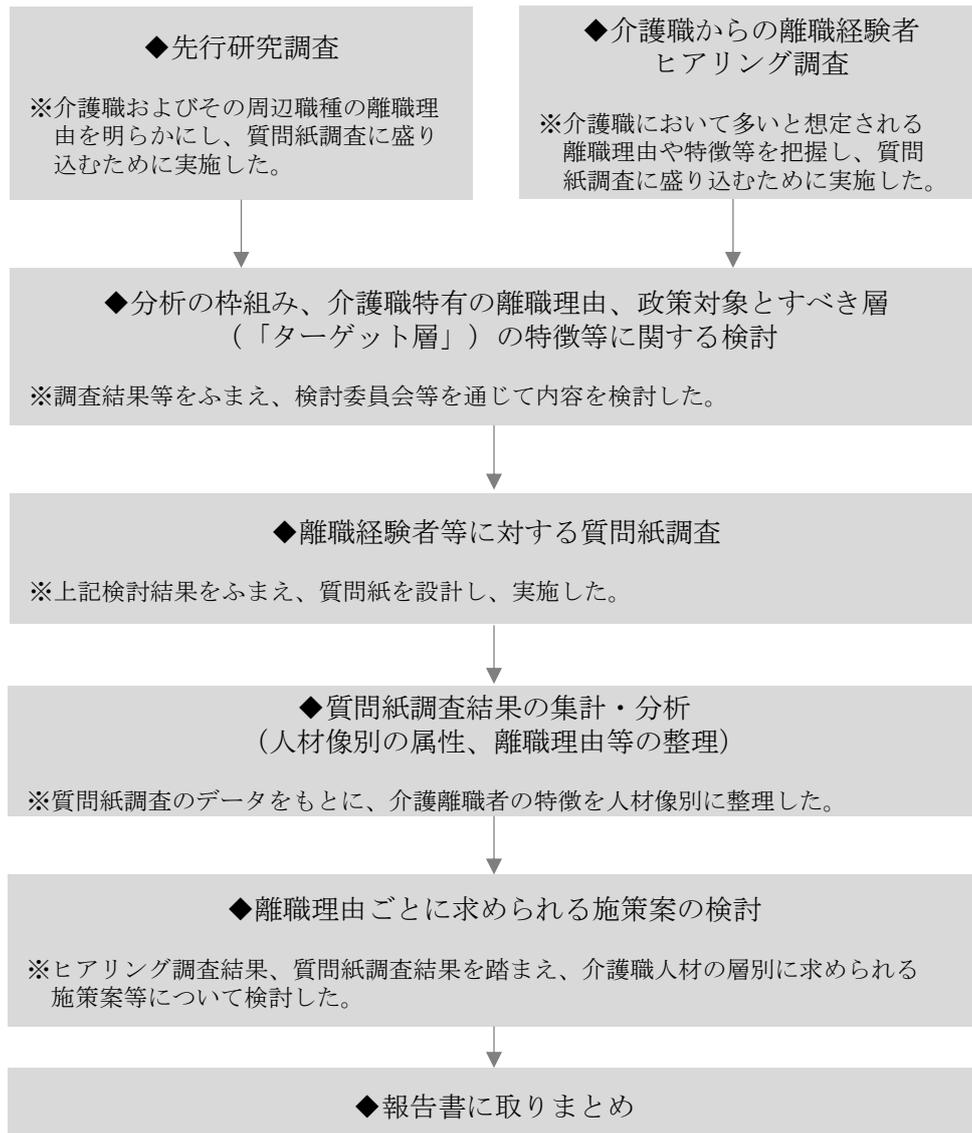
(順不同、敬称略)

2. 本事業の流れ

本事業においては、先行研究調査を実施するとともに、介護職およびその周辺職種の離職理由を明らかにするために、介護職からの離職経験者に対するヒアリング調査を実施した。

また、これらの調査から得られた情報をもとに、調査項目の内容や分析の枠組みについて検討を行い、介護職の離職経験者に対する質問紙調査を実施した。

図表 2-6 本事業の実施フロー図



第3章 質問紙調査実施に向けた情報収集・視点の整理

離職経験者に対する質問紙調査を実施するにあたり、「離職移動の状況別の比較」「介護職の離職理由」「特に介護職からの離職防止や復職支援をすべきと考えられる層（ターゲット層）」に関して、それぞれ以下のように考え方・視点を整理した。

なお、「介護職の離職理由」「特に介護職からの離職防止や復職支援をすべきと考えられる層（ターゲット層）」に関しては、先行研究調査のレビュー、及び介護職からの離職経験者に対するヒアリング調査を実施し、得られた情報をもとに検討を行った。

1. 離職移動の状況別の比較に関する検討

本事業の目的1として、「職業移動の状況別や属性別の離職理由について分析し、介護職特有の離職の状況を明らかにする」という点を設定した。この点に関して、質問紙調査を実施するにあたり、調査対象に関して、「過去、介護職を離職した経験があり、現在も介護職として勤務している人（G1）」、「過去、介護職を離職した経験があり、現在は介護職として勤務していない人（G2）」、「過去、介護職以外のサービス業の離職経験がある人（G3）」の3つのグループを想定した。

視点としては、介護職を離職した経験がある者（G1、G2）と、介護職以外のサービス業を離職した経験がある者として、離職理由等によどのような違いがあるのかについて把握することとした。また、あわせて、G1とG2を比較し、特に、介護職として働いた経験があるにも関わらず、現在は介護職として働いていない人の離職理由としてどのような点が多く見られるのかについて着目し、その特徴について検討を行った。

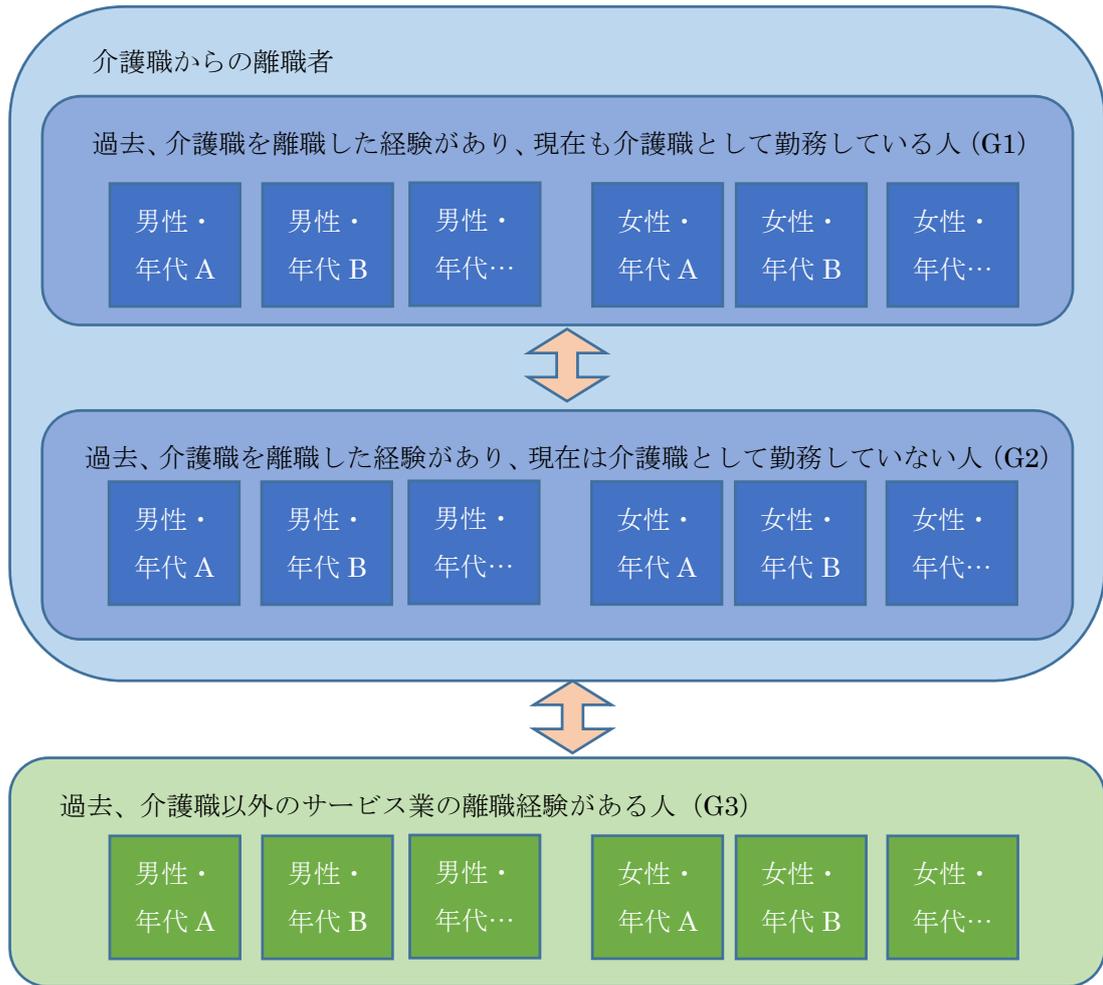
なお、これらG1・G2・G3について比較し、それぞれの特徴について把握するにあたっては、年代・性別にさらにグループを分類した上で、離職理由の違い等について分析を行った。

このように比較分析をすることで、例えば、「比較的年齢が若い男性が離職する理由として、介護職以外（G3）ではAという理由が多いが、介護職（G1・G2）ではBが多い傾向にあり、特に介護職を離れてしまった人（G2）においてより顕著に見られる」といった分析結果が得られるのではないかと考えた。または、介護職（G1・G2）について、「比較的年齢が若い男性では離職理由としてAが多いが、年齢が高くなると、Bが多くなる」といった特徴が見られるのではないかと考えた。

図表 3-1 比較分析を行うことを想定した職業移動の状況別のグループ

グループ	概要
グループ1（G1）	過去、介護職を離職した経験があり、現在も介護職として勤務している人
グループ2（G2）	過去、介護職を離職した経験があり、現在は介護職として勤務していない人
グループ3（G3）	過去、介護職以外のサービス業の離職経験がある人

図表 3-2 職業移動の状況別の比較分析のイメージ



2. 介護職の離職理由に関する検討

介護職の離職理由としてどのようなことが多いと考えられるか、または、どのような点に特徴が見られる可能性があるのかについて検討するため、「介護職の離職理由に関する先行研究のレビュー」及び「介護職からの離職経験者に対するヒアリング調査」を行った。これらの調査から得られた情報をもとに、質問紙調査における離職理由に関する項目の設定の仕方等について考え方を整理した。

(1) 介護職の離職理由に関する先行研究レビュー

離職理由に関する調査項目について具体的に検討するため、離職理由に関する調査を行っている先行研究として、次のものをレビューした。

- 「雇用の構造に関する実態調査（転職者実態調査）」（厚生労働省、2006年）
- 「若年者の離職理由と職場定着に関する調査」（労働政策研究・研修機構、2007年）
- 「雇用の構造に関する実態調査（若年者雇用実態調査）」（厚生労働省、2013年）
- 「介護労働実態調査」（介護労働安定センター、2015年）

1) 雇用の構造に関する実態調査（転職者実態調査）

「雇用の構造に関する実態調査（転職者実態調査）」（厚生労働省）では、全国の民営事業所に就業している一般正社員の転職者を対象に、個人を対象に、離職理由や転職に必要な支援等が調査されている⁴。

全産業に関する集計であるが、離職理由としては、「会社の将来に不安を感じたから」が最も回答割合が高く、次いで「労働条件（賃金以外）がよくなかったから」「満足のいく仕事内容でなかったから」「賃金が低かったから」といった項目の回答割合が高くなっている。

図表 3-3 「雇用の構造に関する実態調査」における離職理由

雇用の構造に関する実態調査（転職者実態調査）（2006）単一回答 自己都合により前の会社を辞めた理由	産業計 （%）
会社の将来に不安を感じたから	15.5
労働条件（賃金以外）がよくなかったから	14.3
満足のいく仕事内容でなかったから	13.4
賃金が低かったから	10.0
人間関係がうまくいかなかったから	7.3
能力・実績が正当に評価されないから	6.1
他により仕事があったから	6.1
いろいろな会社で経験を積みたいから	6.0
結婚・出産・育児・介護のため	4.4
病気・ケガのため	2.4
取りあえず、転職を試みたかったから	0.6
その他	13.9

⁴ 日本標準産業分類に基づく14大産業に属する常用労働者30人以上を雇用する民営事業所のうち一定の方法により抽出された約6,700事業所、及び、同事業所に就業している個人を対象にしており、個人調査票は4,319人の有効回答が得られている。

2) 若年者の離職理由と職場定着に関する調査

「若年者の離職理由と職場定着に関する調査」（労働政策研究・研修機構）では、全国の企業に在籍する35歳未満の若年者（正社員）を対象にし、転職経験の有無や転職理由等について調査している⁵。

全産業に関する集計であるが、離職理由に該当するものとして、「仕事上のストレスが大きい」の回答割合が最も高く、次いで、「給与に不満」「労働時間が長い」「職場の人間関係がづらい」といった項目の回答割合が高くなっている。

図表 3-4 「若年者の離職理由と職場定着に関する調査」における離職理由

若年者の離職理由と職場定着に関する調査(2007)複数回答	産業計 (%)
仕事上のストレスが大きい	43.0
給与に不満	31.3
労働時間が長い	29.9
職場の人間関係がづらい	27.9
会社の将来性、安定性に期待が持てない	26.9
昇進・キャリアに将来性がない	24.4
肉体的・精神的に健康を損ねた	23.7
キャリアアップするため	22.5
会社の経営者や経営理念・社風に合わない	22.5
仕事がきつい	21.9
仕事が面白くない	20.3
採用条件と職場の実態が異なっていたから	16.8
能力・成果を正当に評価されなかった	15.5
能力開発の機会が少ない	14.9
職場の作業環境の劣悪さから	14.4
結婚、出産・育児のため	14.4
ノルマや成果に対するプレッシャーがきつい	13.2
休日出勤が多い	12.0
仕事と家庭の両立ができない	11.7
福利厚生が不十分	11.7
契約期間の満了	10.6
勤務地が遠い・通勤が不便	9.5
セクハラ、パワハラがあったから	9.3
一時的・不安定な仕事だったから	8.6
交代制（夜勤等）があるため	6.7
会社の倒産、事業所の閉鎖	5.3
助成を活用しない職場だった	4.8
解雇	4.0
退職の勧奨	3.9
配偶者の転勤など家庭の事情	3.7
人員整理・希望退職への応募	2.7
本人の転勤命令のため	1.1
介護のため	0.9
特段理由はない	0.3

⁵ 全国の従業員100人以上の企業10,000社（業種・規模別に層化無作為抽出、ただし、農林漁業、複合サービス業、医療業、学校教育を除く）、及び、同企業に在籍する35歳未満の若年者（正社員）を対象に、新卒者・中途採用者各5通ずつ計10通配布。従業員調査として13,320人の有効回答が得られている。

3) 雇用の構造に関する実態調査（若年者雇用実態調査）

「雇用の構造に関する実態調査（若年者雇用実態調査）」（厚生労働省）では、全国の事業所に就業している若年労働者（15～34歳の労働者）を対象に、現在の就業状況や今後の就業生活に関する考え方等について調査がされている⁶。なお、全産業の集計だけでなく、「医療・福祉」の産業に関する集計値を求めることができる。

実際の転職者に関する質問ではなく、今後転職したいと考える者にたずねたものであるが、転職したいと思う理由としては、「全産業」「医療・福祉」の集計ともに、「賃金の条件がよい会社にかわりたい」の回答割合が最も高く、次いで、「労働時間・休日・休暇の条件がよい会社にかわりたい」「自分の技能・能力が活かせる会社にかわりたい」の回答割合が高くなっている。

なお、「医療・福祉」では、「産業計」と比較すると、「仕事が自分に合った会社にかわりたい」「将来性のある会社にかわりたい」の回答割合は相対的に低く、他方で、「健康上の理由、家庭の事情、結婚等で会社をかわりたい」の割合は高くなっていることがうかがえる。

図表 3-5 「雇用の構造に関する実態調査」における転職したいと思う理由

雇用の構造に関する実態調査（若年者雇用実態調査） （2013）複数回答 定年前に転職したいと思う理由	産業計 （%）	医療・福祉 （%）	産業計と医療・福祉の 比率の差
賃金の条件がよい会社にかわりたい	44.6	45.3	0.7
労働時間・休日・休暇の条件がよい会社にかわりたい	40.6	43.6	3.0
自分の技能・能力が活かせる会社にかわりたい	36.7	36.9	0.2
仕事が自分に合った会社にかわりたい	36.3	27.8	-8.5
将来性のある会社にかわりたい	29.5	20.1	-9.4
健康上の理由、家庭の事情、結婚等で会社をかわりたい	24.7	34.7	10.0
人間関係のよい会社にかわりたい	23.3	26.3	3.0
独立して事業を始めたい	14.6	9.5	-5.1
1つの会社で長く勤務する気はない	10.8	10.7	-0.1
ノルマや責任が重すぎるからかわりたい	10.5	11.1	0.6
その他	8.5	9.9	1.4
経営状態が悪そうだから又は解雇されそうだから	7.3	4.3	-3.0
責任のある仕事を任せたいからかわりたい	6.6	5.9	-0.7
家業をつぐ又は手伝いたい	3.5	1.0	-2.5
不明	0.3	0.8	0.5

⁶ 日本標準産業分類の産業に属し、5人以上の常用労働者を雇用する事業所のうちから産業別、事業所規模別に層化し無作為に抽出した事業所、及び、同事業所に就業している若年労働者（15～34歳の労働者）から無作為に抽出した若年労働者を対象に実施。個人調査として、15,986人の有効回答が得られている。

4) 介護労働実態調査

「介護労働実態調査」(介護労働安定センター)では、全国の介護保険サービスを実施する事業所に就業している介護に関わる労働者を対象に調査がされている⁷。

現在の介護事業所での就業にあたり前職があり、かつ、前職が介護の仕事であった者に関して、その仕事を辞めた理由としては、「職場の人間関係に問題があったため」の回答割合が最も高く、次いで、「法人や施設・事業所の理念や運営のありかたに不満があったため」「他に良い仕事・職場があったため」「収入が少なかったため」の回答割合が高くなっている。

図表 3-6 「介護労働実態調査」における介護の仕事を辞めた理由

介護労働実態調査 (2014) 複数回答 その仕事(介護)をやめた理由	介護業 (%)
職場の人間関係に問題があったため	26.6
法人や施設・事業所の理念や運営のありかたに不満があったため	22.7
他に良い仕事・職場があったため	18.8
収入が少なかったため	18.3
自分の将来の見込みが立たなかったため	15.9
新しい資格を取ったから	10.0
結婚・出産・妊娠・育児のため	8.5
人員整理・退職勧奨・法人解散・事業不振等のため	6.4
家族の介護・看護のため	4.6
自分に向かない仕事だったため	4.1
病気・高齢のため	4.1
定年・雇用契約満了のため	3.7
家族の転職・転勤、または事業所の移転のため	3.4
その他	13.3

⁷ 2014年(平成26年度)の調査では、全国の介護保険サービス事業を実施する事業所から無作為に抽出された17,295事業所、及び、同事業所で介護にかかわる労働者3名を上限に抽出して実施。介護労働者を対象とした調査として、20,334人から有効回答が得られている。

(2) 介護職からの離職経験者に対するヒアリング調査

1) 実施目的

介護職から離職した経験を有する者から、離職した理由や当時の労働条件等について話をうかがうことで、介護職においてよく見られる離職理由や、特徴的と考えられる点を把握することを目的としてヒアリング調査を実施した。

2) 実施対象

調査対象は、いくつかの介護保険事業所の事業主等に依頼し、介護職からの離職を過去に経験したことがある人を抽出・紹介いただいた。そのなかから、調査協力に同意いただけた人を対象とし、下表にある日程・実施会場にて、計 44 人に対してヒアリングを実施した。

なお、ヒアリング対象の多くは「過去、介護職を離職した経験があり、現在も介護職として勤務している人 (G1)」に該当するが、一部、「過去、介護職を離職した経験があり、現在は介護職として勤務していない人 (G2)」についても調査を実施している。

図表 3-7 介護職の離職経験者に対するヒアリング実施状況

実施日	実施会場（事業所所在地）	対象人数
平成 27 年 7 月 8 日	東京都文京区	離職経験者 4 人
7 月 18 日	群馬県桐生市	離職経験者 16 人
8 月 14 日	東京都新宿区	離職経験者 6 人
8 月 19 日	東京都新宿区	離職経験者 2 人
8 月 21 日	東京都新宿区	離職経験者 3 人
10 月 19 日	愛媛県松山市	離職経験者 1 人
11 月 28 日～30 日	熊本県水俣市	離職経験者 12 人

3) 調査内容・方法

介護職からの離職経験者を対象に、以下のヒアリングを実施した。なお、ヒアリングは調査対象数により、グループインタビューまたはパーソナルインタビューにより、各回 1 時間 30 分から 2 時間程度で実施した。

- ・ 介護職としての経験年数、保有資格
- ・ 就職先として介護の仕事を選択した理由
- ・ 介護の仕事を辞めた時期と具体的な理由
- ・ 同僚の離職理由・介護業界を離れようと思ったことがあるか否か
- ・ 再び介護業界で働こうと考えるようになった理由
- ・ 介護職の離職防止に必要と考える支援（公的な支援、法人の取組）
- ・ どのような職場であれば働きたいと考えるか など

4) ヒアリング結果から得られた視点

ヒアリング結果を踏まえると、介護業界を離職した人の離職理由は主に次のように整理できると考えられた。

- 収入が少ない
- 労働時間等の条件（労働時間・休日・休暇等の条件）がよくない
- 自分の技能・能力を活かせない／キャリア形成が十分にできるかわからない
- 人事異動や人事評価に納得ができない
- 法人理念や経営方針が自分の考えと合致しない
- 人間関係がよくない
- 健康や家庭の事情により辞めざるを得ない
- 仕事が自分に合わない

5) ヒアリング結果から得られた視点別の主な内容

主な離職理由別に、次のような内容であった。

①収入が少ない

●募集内容・雇用条件に違いがある

- ホームページやいろいろな場面で公開している募集内容や雇用条件と、実際の内容や条件が違った。

●家族を扶養できる賃金水準ではない、賃金制度に明確な基準がない

- 生活相談員になるから、トータルでもらえる賃金水準は下がるといわれた。
- 賃金水準が低く、昇給の余地がほとんどない。同世代の人と比較すると水準が低く、どうしようもないと感ずることがある。
- 現在の給与水準だと家族を養っていけない。（共働きでないと生活が成り立たない）

②労働時間等の条件(労働時間・休日・休暇等の条件)がよくない

●勤務時間、労働時間管理が十分になされていない、過重労働により疲労する

- 体力的に厳しいにもかかわらず、十分に休憩時間が取れない。
- 過重労働を強いられる。（連続夜勤、オンコールなど）

③自分の技能・能力を活かせない／キャリア形成が十分にできるかわからない

●新資格を取得したが、それを活用した仕事ができない(ポストがない)

- 介護支援専門員の資格を持っているので、介護支援専門員の仕事をやりたいたいといったが通らなかった。その後、介護支援専門員が退職し、空席になったが、新規に雇い入れられてしまった。
- キャリア形成に関する異動の希望が通らないと感じた。

- 新しい資格を取ったから、その資格を活用できる仕事がしたい。

●正社員になれない

- 正社員になる要件は満たしているのに、法人が正社員にしてくれない。
- 介護福祉士を取得したが、いつまでたっても非常勤のまま。

●人を育てる雰囲気がない

- 今の事業所で自分の将来の見込みを立てることができない。この事業所で自分は成長できないと感じた。（人を育てる雰囲気がない）
- 初心者で入ったにもかかわらず、同時期に入った経験者と同レベルの仕事を求められた。できないと陰口をいわれ、そのストレスが蓄積した。

④人事異動や人事評価に納得ができない

●人事異動に納得できない

- 納得のいかない人事異動が行われた。（夜勤ができないとっているのに、夜勤させられる、通所をしたいのに施設に異動など）

●人事評価に納得できない

- 人事評価結果に納得がいかない。
- 男性職員の方がなぜか給与が高い。納得がいかない。

⑤法人理念や経営方針が自分の考えと合致しない

●法人理念・事業運営方針が自分の考えにあわない

- 法人や施設、事業所の理念や運営の在り方に不満があった。

●経営者が職員を十分に統制しきれていない(ガバナンスの不備)

- 震災の時、施設長はPCに向かって、何もしなかった。利用者が気にならないのかと疑問に思った。
- 虐待の現場（あるいは虐待が疑われる現場）を見つけ、上司に報告しても何も変わらなかった。

●法令を順守しない、違反することを強いる

- 人員配置基準上の管理者等に名前を貸すように言われた。（実質的な業務は行っていないのに、名義貸しを経営者から強要された）

●経営と介護の質との葛藤、経営層に明確なビジョンがない

- 「利用者に目を向けるべきか」、「速さを優先すべきか」といった葛藤が生じた。

●支援手法の標準化がなされていない

- 方法論が確立していないため、支援の仕方が個々人のやり方に任せられている。そのため、ベテランになるほどやり方が確立しており、相互のペースのずれ、やり方のずれがお互いのストレスになっていく。

●職員のキャリア志向に違いがある

- 向上心がない職員が多い。

- （自分自身は）現状のままの仕事を実況のまま続けられれば良い。

⑥人間関係がよくない

●人間関係がうまくいかない

- 職場の人間関係に問題があった（まともな上司がない、同僚との軋轢）
- いじめがある。
- セクハラ、パワハラがある。

●事務作業への周囲の理解がない

- 本当は必要なのに、PCを使って業務を行っている、周囲の介護職から、「現場の仕事をなぜしない」といったプレッシャーがあった。

●人材育成の仕組みが確立していない

- サービス提供責任者の怒り方がきつい、人前で怒る。毎日怒られて嫌になった。
- 理屈が通らない理由で（理不尽に）新人に強く当たる。

⑦健康や家庭の事情により辞めざるを得ない

●出産・子育てのための時間が確保できない

- 出産・育児のための時間を確保したいが、確保できない。
- 子供が小さいので夜勤ができない旨伝えたが、受け入れてもらえなかった。

●親の介護のための時間が確保できない

- 親等の介護のための時間を確保したいが、確保できない。

●持病（腰痛など）や体力の衰えにより、これまで通りの働き方ができない

- 体力の衰え（あるいは、腰痛等の持病）により、（フルタイム勤務や夜勤などの）法人が求める働き方ができない。
- （腰痛にならないための）支援技術の教育がなされていない、誰も教えてくれない。

⑧仕事が自分に合わない

●自分に介護業務の適性があるか疑問だ（適性がない）と感じる

- 介護の仕事が自分に向かない仕事だと感じた。
- 新人の時は特に人相手なので「失敗してはいけない」というプレッシャーがある。

(3) 介護職の離職理由に関する考え方と設問文

先行研究調査のレビュー、及び介護職からの離職経験者に対するヒアリング調査をふまえて、質問紙調査の実施にあたり、想定される主な離職理由として、次の18項目を設定した⁸。

なお、本報告書での分析では、これら18の項目に関して、それぞれ個別に集計・解釈を行うことのほか、「収入の少なさ」「労働環境、成長の機会・将来性」「職場の雰囲気・人間関係」「ライフイベント等の事情」「自身の興味・関心」の分類により整理することを試みた。

図表 3-8 質問紙調査で設定した離職理由に関する調査項目

	調査項目	分類
1	給与等の収入が少なかった	収入の少なさ
2	労働時間、休日等の労働条件が悪かった	労働環境、成長の機会・将来性
3	キャリアパスや評価制度が不十分であり、成長する機会がないと感じた	
4	能力・資格を生かせなかった	
5	職場の将来に不安があった	
6	業界の将来に不安があった	
7	当時働いていた職場よりも、より条件の良い職場が見つかった	
8	法人理念や経営方針が自分に合わなかった	職場の雰囲気・人間関係
9	職場の雰囲気が自分と合わなかった	
10	職場の同僚や上司との人間関係が好ましくなかった	
11	結婚した	ライフイベント等の事情
12	出産・育児のため	
13	介護・看護のため	
14	配偶者等が転勤した	
15	けがや病気のため療養が必要となった	自身の興味・関心
16	仕事が自分に向いていないと感じた	
17	仕事の内容に興味を持てなかった	
18	他の職場や業界を見てみたかった	

⁸ 質問紙調査では、項目の順番を入れ替えて調査を行った。なお、18項目から5つの分類により集約して整理することに関しては、調査実施後、18項目の回答結果について相関関係を求め、分類の妥当性について確認した。

3. 介護職からの離職防止や復職支援を進めるべき層（「ターゲット層」）の検討

本事業の目的2として、「介護職の離職者のうち、政策的に離職防止や復職支援をすべきと考えられる人材像（「ターゲット層」）を明確にし、どの程度の人が該当するのか、どのような属性の人なのか、また、それらの人の離職理由を明らかにする」と設定した。続いて、この「ターゲット層」を具体的にどのように想定するかについて、検討した。

まず、枠組みとしての考え方を整理したうえで、「介護職の離職経験者及び介護事業所の人事担当者に対するヒアリング調査」を行い、ヒアリングにより得られた情報をもとに、質問紙調査における調査項目の設定の仕方等について考え方を整理した。

（1）「ターゲット層」の整理

離職防止・復職支援の「ターゲット層」の想定にあたり、まず、視点の1つとして、上述の「離職移動の状況別の比較に関する検討」において設定した、「過去、介護職を離職した経験があり、現在も介護職として勤務している人（G1）」であるか、「過去、介護職を離職した経験があり、現在は介護職として勤務していない人（G2）」であるかについて検討した。

G1は、何かしらの理由で介護職を離れた経験があるものの、再度介護職として復職している層であるため、G1かG2かでいえば、G2の人材の方が今後復職支援の施策を推進していく上での「ターゲット層」に該当する者であると想定される。

他方で、G2のなかには、ともすると能力や適性・姿勢等の観点から、必ずしも介護職に向いているわけではなかった層も含まれると考えられ、G2の人材全てが優先的に離職防止・復職支援策を行うべき「ターゲット層」ではない可能性もある。この点については、G1かG2かということとは別の視点として、例えば、介護事業所から継続的に勤務してほしいと思う人材か、または復職してほしいと思う人材かという視点により、「ターゲット層」として想定されるか否かの検討が必要になるものと考えられた⁹。

図表 3-9 本事業における「ターゲット層」の基本的な考え方

		介護事業所からの継続勤務・復職期待が高い人材であるか	
		該当する	該当しない
勤務状況・経験 介護職としての	過去、介護職を離職した経験があり、現在も介護職として勤務している（G1）	主に離職防止を検討する層	人材育成等の施策を検討する層
	過去、介護職を離職した経験があり、現在は介護職として勤務していない（G2）	復職支援を優先的に検討する層	復職支援の優先度が低い層

⁹ なお、G1のなかにも、介護事業所からの継続勤務・復職期待が高い人材に必ずしも該当しない者もいると想定されるが、これらの者に関しては入職後の人材育成等の施策の充実など、若干異なる視点での施策を検討することが求められるのではないかと考えられた。また、G2のなかで介護事業所からの継続勤務・復職期待が高い人材に該当しない者についても、今回想定する「ターゲット層」とは位相が異なるというだけであり、人材の活用にあたり、決して政策の対象にならないというわけではない点には留意されたい。

(2) ターゲット層検討のためのヒアリング調査

1) 実施目的

介護職の離職者のうち、政策的に離職防止や復職支援をすべきと考えられる人材像（ターゲット層）がどのような人であるのかについて具体的に検討するため、介護職の離職経験者及び介護事業所の人事担当者に対してヒアリング調査を実施した。

特に、介護事業所の人事担当者からは、介護職として継続的に勤務してほしい人材（辞めてほしくない人）の特徴をうかがうことで、優先的に離職防止・復職支援策等を検討するにあたっての人材像の想定を行う際の参考にした。

2) 実施対象

調査対象は、介護保険事業所の事業主等に依頼し、人事担当者（代表者含む）および介護職の離職経験者を紹介いただいた。調査協力に同意いただいた人を対象とし、下表にある日程・実施会場にて、計 23 人に対してヒアリングを実施した。

なお、介護職からの離職経験者の方には、回答のしやすさや回答傾向等を確認するためのテストの質問紙調査に協力いただき、また、復職のために必要となる条件等についても話をうかがった。

図表 3-10 「ターゲット層」の検討のためのヒアリング調査の実施状況

実施日	実施会場（事業所所在地）	対象人数
平成 27 年 12 月 7 日	宮城県仙台市	離職経験者 4 人
12 月 9 日	兵庫県神戸市	人事担当者 1 人
12 月 11 日	東京都世田谷区	人事担当者 1 人 離職経験者 1 人
12 月 14 日	兵庫県西宮市	人事担当者 2 人 離職経験者 3 人
12 月 15 日	岐阜県岐阜市	人事担当者 1 人 離職経験者 1 人
12 月 17 日	東京都千代田区（宮城県石巻市）	人事担当者 1 人
12 月 18 日	東京都千代田区（大阪府大阪市）	人事担当者 1 人
12 月 24 日	神奈川県川崎市	人事担当者 2 人
平成 28 年 2 月 9 日	宮城県石巻市	離職経験者 4 人
2 月 16 日	東京都大田区	離職経験者 1 人

3) 調査内容・方法

人事担当者（代表者含む）および介護職からの離職経験者を対象に、以下のヒアリングを実施した。なお、ヒアリングは調査対象数により、グループインタビューまたはパーソナルインタビューにより実施した。時間は、各回 1 時間 30 分から 2 時間程度で実施した。

- ・ 貴社における直近の職員の離職理由について
- ・ 職員を採用する際の基準、評価が拮抗した際に採用の決め手になるポイント
- ・ 離職してもらいたくない職員の持つ資質、能力、技術、性格、あるいは、一緒に長く働きたいと考える職員の持つ資質、能力、性格について
- ・ 復職支援策、定着支援策として求める施策について

(3) 事業所からの継続勤務・復職期待が高い人材に関する考え方と設問文

1) 事業所からの継続勤務・復職期待が高い人材に関する考え方

ヒアリング結果をふまえ、また、経済産業省が示している「社会人基礎力」の考え方をふまえ、介護事業所が継続的に勤務してほしい（辞めてほしくない）と考える人材が備えていると想定される能力や意識、姿勢等について、「発信力」「傾聴力」など以下の 12 の視点により整理し、また、それぞれの視点に対応する設問項目を設定した。

図表 3-11 事業所からの継続勤務・復職期待が高い人材に関する能力や意識・姿勢等

視点	設問文
発信力	自分の意見や考えを相手に理解できるように伝えている方だ
傾聴力	人の話をしっかり聴いている方だ
冷静な対応	意見の対立などがあっても感情的に反発しない方だ
柔軟性	人それぞれに異なった生い立ちや価値観があり、社会に対する多様な考えを持っているということを理解している方だ
状況把握力	職場の中で自分に求められている役割を理解している方だ
規律性	社会生活を送る上でのルールや人との約束を守る方だ
仕事に対する姿勢	あいさつや身だしなみなどの社会人としての常識は身につけている方だ
ストレスコントロール力	職場内でストレスを感じても、それにうまく対処している方だ
省察的視点	自分の仕事を振り返り、(得られた気づきを) 次の仕事に生かしている方だ
気づき	利用者や他の職員の変化によく目配りしている方だ
協調性	いっしょに働いている職員に迷惑をかけないように心掛けて、働いている方だ
向上心	新しい知識や技術の習得に積極的に取り組んでいる方だ

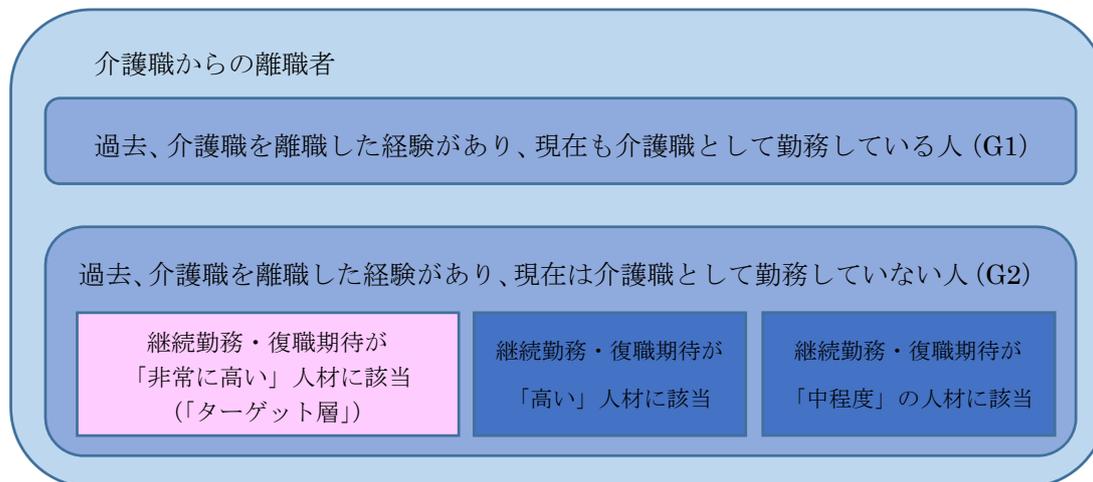
2) 「ターゲット層」を特定する判別の基準

上記のように設定した12の設問項目をもとに、「ターゲット層」について、具体的には次のような基準により分類を行い、このうち、「継続勤務・復職期待：非常に高い」に該当する者を「ターゲット層」として想定して検討を進めた¹⁰。

図表 3-12 設定した調査項目に基づく「ターゲット層」の判別基準

視点	分析上の定義
継続勤務・復職期待： 非常に高い (「ターゲット層」)	<ul style="list-style-type: none"> ・「発信力」「傾聴力」など、12の視点に基づく設問項目全てに関して、6つの選択肢（「あてはまる」「ややあてはまる」「どちらかというにあてはまる」「どちらかというにあてはまらない」「あまりあてはまらない」「あてはまらない」）のうち、いずれも「あてはまる」「ややあてはまる」「どちらかというにあてはまる」と回答している。 ・かつ、12の設問項目のうち半数以上（7項目以上）が「あてはまる」「ややあてはまる」と回答している。
継続勤務・復職期待： 高い	<ul style="list-style-type: none"> ・「発信力」「傾聴力」など、12の視点に基づく設問項目の半数以上（7項目以上）を「あてはまる」「ややあてはまる」「どちらかというにあてはまる」と回答している。 ・かつ、全ての項目で、「あまりあてはまらない」「あてはまらない」と回答していない。 ・上記の「継続勤務・復職期待：非常に高い」の条件には該当しない。
継続勤務・復職期待： 中程度	<ul style="list-style-type: none"> ・上記の「継続勤務・復職期待：非常に高い」または「継続勤務・復職期待：高い」の条件には該当しない。

図表 3-13 本事業で想定する「ターゲット層」の位置づけのイメージ



¹⁰ 12の設問項目は介護事業所の人事担当者などに対するヒアリングをもとに設定したが、各項目に該当するか否かについては、質問紙調査により介護職からの離職者自身に回答いただくものである（自己評価による判別である）点には留意されたい。

第4章 質問紙調査結果

1. 調査の概要

(1) 実施概要

1) 調査対象・調査方法

「過去、介護職を離職した経験があり、現在も介護職として勤務している人 (G1)」、
「過去、介護職を離職した経験があり、現在は介護職として勤務していない人 (G2)」、
及び、「過去、介護職以外のサービス業の離職経験がある人 (G3)」の3つのグループについて、それぞれ一定数の回答件数を得ることができるよう検討をし、調査はwebモニター調査により実施した。

2) 調査内容

調査票は、まず事務局で調査票案を作成し、有識者研究委員会からのご意見等を踏まえた上で、適宜、修正を行い、内容を確定させた。その後、webモニター調査会社に委託し、web版に調査票を加工し、調査を実施した。

3) 調査実施期間

2016年2月5日(金)～2月10日(水)

4) 回答件数

グループ別の回答件数は次のとおりである。

図表 4-1-1 調査対象グループ別回答件数

グループ	概要	有効回答数
グループ1 (G1)	過去、介護職を離職した経験があり、現在も介護職として勤務している人	1, 436件
グループ2 (G2)	過去、介護職を離職した経験があり、現在は介護職として勤務していない人	1, 507件
グループ3 (G3)	過去、介護職以外のサービス業の離職経験がある人	2, 000件

(2) グループ別の属性の概要

回答が得られた者に関して、グループ別の基本属性は以下の通りである。なお、以降の分析では、離職理由等に関する検討を行うにあたり、回答が得られたもののうち、自己都合退職以外（定年や整理解雇などの会社都合退職、他法人（会社）への出向や転籍、懲戒解雇などの懲罰による退職）は除いて集計した。

これら属性に関する構成比について、本調査は web モニター調査により実施したことから、必ずしも全国の母集団の状況を反映したものとはなっていない可能性がある点には留意が必要である。例えば、性別に関して、一般的に介護職従事者は女性の方が多いと考えられるが、本調査の回答者は男性の割合が高くなっている¹¹。

分析の際には、可能な限り性別・年齢層別等の分析を行うことにより解釈を行うこととしているが、本事業における調査で把握された G1・G2・G3 のそれぞれに関して、以下のような基本属性の分布の違いがあることには留意が必要である。

1) 性別

- ・ 性別の構成比は、G1・G2・G3 ともに、女性よりも男性の割合が高い。
- ・ 男性の割合は G3 で最も高く、G2 で低い。

図表 4-1-2 調査対象グループ別、性別

	G1 (n=1,188)	G2 (n=1,271)	G3 (n=1,532)
男性	59.4%	51.5%	70.8%
女性	40.6%	48.5%	29.2%
合計	100.0%	100.0%	100.0%

2) 離職した時点での年齢

- ・ 離職した時点での年齢は、G1・G2・G3 の男性・女性ともに、「30 歳～40 歳未満」に該当する者の割合が最も高い。
- ・ G1・G2 については男性・女性ともに次いで「40 歳～50 歳未満」の割合が高いが、G3 では「20～30 歳未満」の割合が高い。

図表 4-1-3 調査対象グループ別、年齢層

	G1		G2		G3	
	男性 (n=706)	女性 (n=482)	男性 (n=654)	女性 (n=617)	男性 (n=1,084)	女性 (n=448)
20 歳未満	0.7%	1.2%	0.9%	2.1%	2.1%	2.7%
20 歳～30 歳未満	20.3%	20.3%	22.9%	19.6%	26.8%	36.4%
30 歳～40 歳未満	38.4%	33.8%	35.9%	30.3%	34.5%	39.1%
40 歳～50 歳未満	28.0%	27.2%	24.0%	30.3%	22.2%	15.8%
50 歳～60 歳未満	11.2%	16.2%	14.1%	15.4%	10.3%	4.9%
60 歳以上	1.4%	1.2%	2.1%	2.3%	4.1%	1.1%
合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

¹¹ 「介護労働実態調査」（介護労働安定センター、2014 年度 2015 年）では、回答者の性別について男性 4,386 人、女性 15,604 人となっている。ただし、「介護職からの離職者」の母集団構成については既存の調査等からは必ずしも明らかになっておらず、母集団の想定をすることは難しい。

3) 最終学歴¹²

- 最終学歴は、男性では G1・G2・G3 とともに「大学・大学院」が 5 割以上となっており、G3 でその割合が若干高い。
- 女性に関しては、G3 の場合に最終学歴が「大学・大学院」の割合が比較的高く、他方で、G1・G2 の場合には「中学・高校」である割合が高い。

図表 4-1-4 調査対象グループ別、最終学歴

	G1		G2		G3	
	男性 (n=706)	女性 (n=482)	男性 (n=654)	女性 (n=617)	男性 (n=1,084)	女性 (n=448)
中学・高校	22.1%	36.7%	24.0%	33.9%	22.4%	19.4%
専門学校（専修学校・ 各種学校含む）	20.3%	20.1%	15.6%	19.4%	13.7%	22.1%
高専・短大	4.2%	16.0%	4.7%	19.3%	2.9%	17.6%
大学・大学院	53.4%	27.2%	55.7%	27.4%	61.0%	40.8%
合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

4) 福祉に関する学習経験

- 卒業したいずれかの学校で福祉について学んだことがあるかについて、G1・G2 では 3 割以上が「はい（経験がある）」となっている。
- 経験がある者の割合は G2 と比べて G1 の方が若干高く、また、女性に比べて男性の方が高い。

図表 4-1-5 調査対象グループ別、福祉に関する学習経験

	G1		G2		G3	
	男性 (n=706)	女性 (n=482)	男性 (n=654)	女性 (n=617)	男性 (n=1,084)	女性 (n=448)
経験がある	41.4%	32.8%	36.5%	31.8%	8.0%	18.8%
経験がない	58.6%	67.2%	63.5%	68.2%	92.0%	81.3%
合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

¹² ここでは、最終学歴について「中学」「高校」「専門学校（専修学校・各種学校含む）」「高専・短大」「大学」「大学院」の 6 つの選択肢により回答を得たものを集約して 4 つの分類にて集計した。

5) 離職した当時の雇用形態¹³

- 離職した当時の雇用形態について、男性では「正規職員」の割合は G1・G2・G3 ともに 6 割以上であるが、G3 では 8 割以上と比較的高く、G2 では低い。
- また、女性では「正規職員」の割合は G1・G2・G3 ともに 5 割以上であるが、G3 で最も高く、G2 で低い。

図表 4-1-6 調査対象グループ別、離職した当時の雇用形態

	G1		G2		G3	
	男性 (n=706)	女性 (n=482)	男性 (n=654)	女性 (n=617)	男性 (n=1,084)	女性 (n=448)
正規職員	75.2%	61.2%	66.5%	53.3%	81.2%	63.8%
非正規職員	22.5%	37.1%	31.8%	45.1%	16.8%	34.6%
その他	2.3%	1.7%	1.7%	1.5%	2.0%	1.6%
合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

6) 離職した当時生計中心者であったか¹⁴

- 離職した当時生計中心者であったかについて、男性では G1・G2・G3 ともに 7 割以上が「生計中心者であった」となっているが、G3 で比較的高く、G2 で低い。
- 女性では「生計中心者であった」割合は G1・G2・G3 ともに 4 割以上であり、G1 で比較的高く、G2 で低い。

図表 4-1-7 調査対象グループ別、離職した当時生計中心者であったか

	G1		G2		G3	
	男性 (n=706)	女性 (n=482)	男性 (n=654)	女性 (n=617)	男性 (n=1,084)	女性 (n=448)
生計中心者であった	77.6%	53.7%	73.9%	45.5%	81.3%	47.5%
生計中心者ではなかった	22.4%	46.3%	26.1%	54.5%	18.7%	52.5%
合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

¹³ 「非正規職員」は「非正規職員（パート、アルバイト、臨時職員、嘱託職員、契約社員）」の選択肢により回答を得た。

¹⁴ 「世帯の中で給与や年金などの収入を得ていた方の中で最も収入を多く得ていた方」について、「あなた自身」が回答されていた場合を「生計中心者」とした。

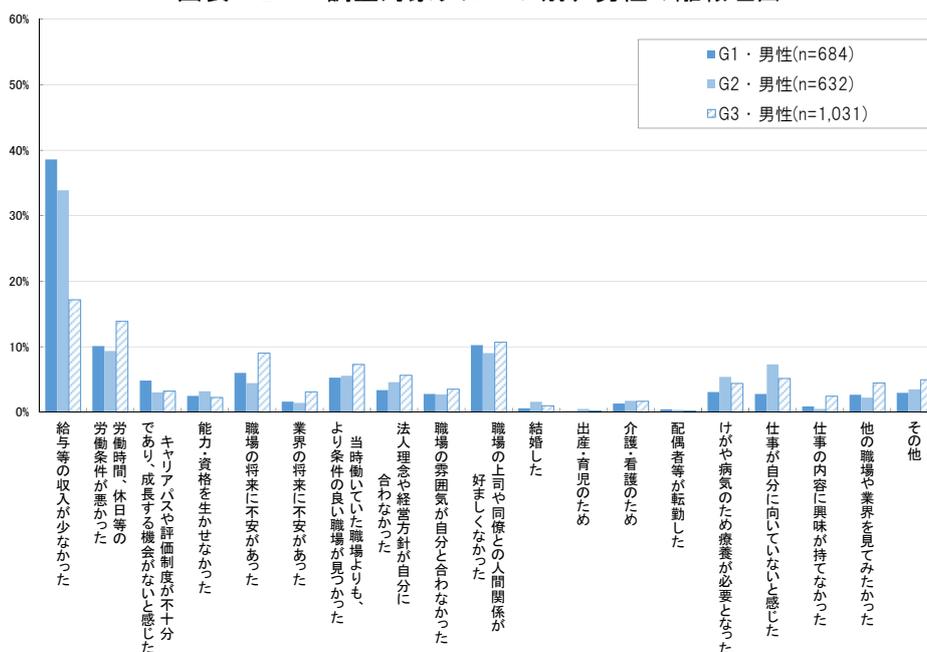
2. 職業移動の状況別や属性別の離職の状況

(1) 性別・グループ別の離職理由の比較

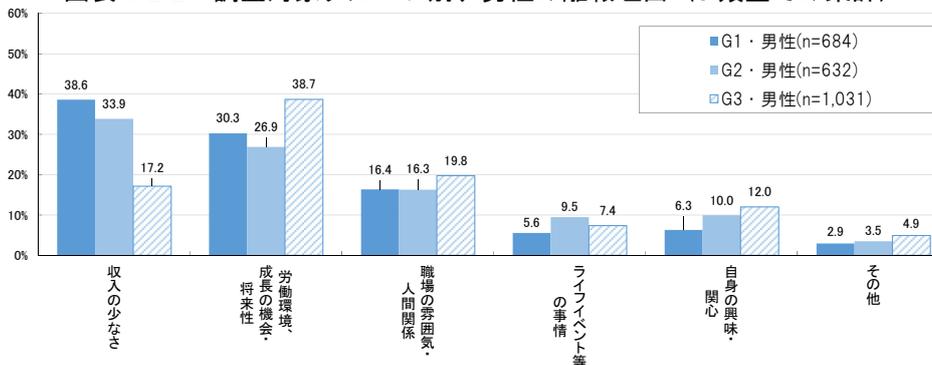
1) 男性の離職理由として最もあてはまること¹⁵

- ・ G1・G2・G3 のそれぞれに関し、離職理由として設定した 18 項目（「その他」を含むと 19 項目）のなかから、「最もあてはまるもの」をひとつ回答してもらった。
- ・ 男性では、G1・G2 において、「給与等の収入が少なかった」の割合が特に高い。G3 では、G1・G2 と同様に「給与等の収入が少なかった」の割合が最も高いが、「労働時間、休日等の労働条件が悪かった」「職場の上司や同僚との人間関係が好ましくなかった」等も回答割合が比較的高い。
- ・ 離職理由の項目を集約した 6 つの類型でみると、G3 では「収入の少なさ」の割合が G1・G2 と比べて低く、「労働環境、成長の機会・将来性」「職場の雰囲気・人間関係」等の割合が高い。
- ・ また、G1 と G2 を比較すると、「ライフイベント等の事情」「自身の興味・関心」について、G2 で割合が高い。

図表 4-2-1 調査対象グループ別、男性の離職理由



図表 4-2-2 調査対象グループ別、男性の離職理由（6 類型での集計）

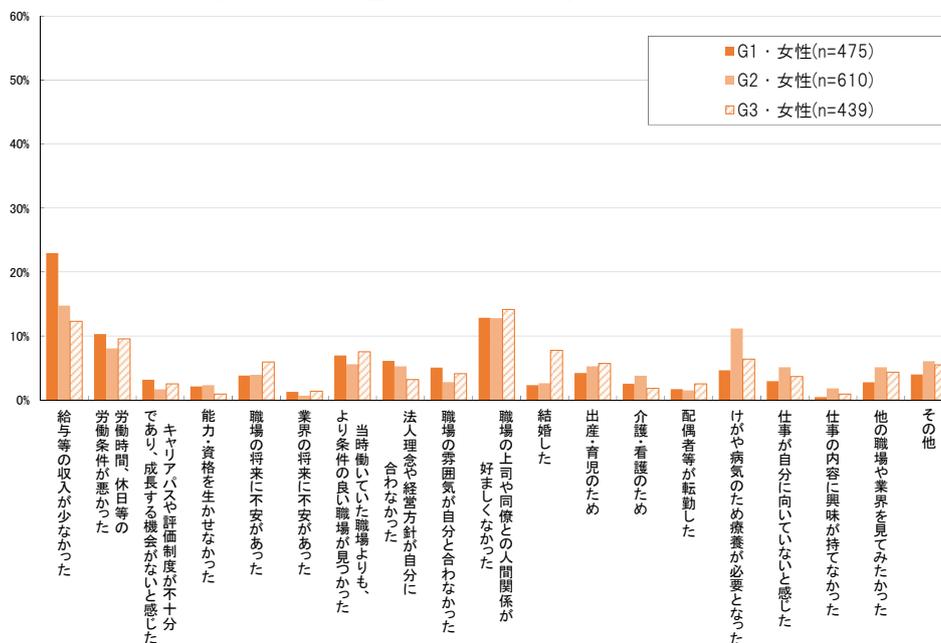


¹⁵ G1・G2 については、直近に勤めていた介護事業所を離職した理由について、G3 については、直近に離職したサービス業（介護職以外の医療・福祉含む）を離職した理由についてたずねている。

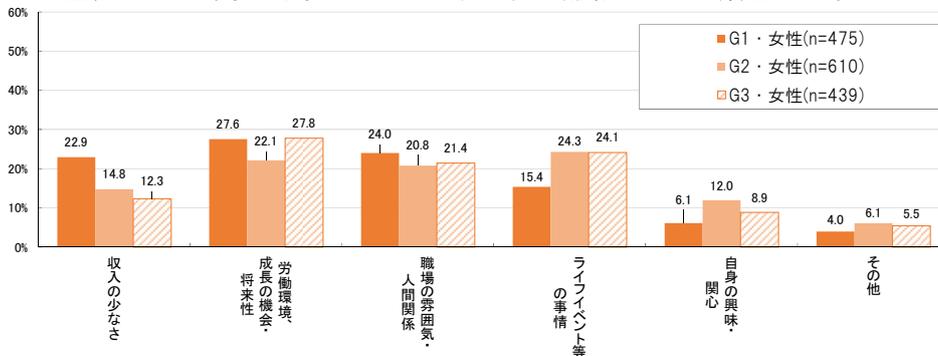
2) 女性の離職理由として最もあてはまること

- ・ 女性について G1・G2・G3 の回答結果を比較すると、G1・G2 は「給与等の収入が少なかった」の割合が最も高く、G3 では「職場の上司や同僚との人間関係が好ましくなかった」の割合が最も高い。なお、G2 では、G1・G3 と比べて「けがや病気のため療養が必要となった」の割合が高い。
- ・ 離職理由の 6 つの類型で女性の G1・G2・G3 について比較すると、G3 は「収入の少なさ」の割合が他と比べて低く、「労働環境、成長の機会・将来性」については、他と比べて高い。
- ・ また、G1 と G2 を比較すると、「ライフイベント等の事情」「自身の興味・関心」について、G2 の方が高い。
- ・ なお、男性の回答と比較すると、女性のほうが「ライフイベント等の事情」が高い。

図表 4-2-3 調査対象グループ別、女性の離職理由



図表 4-2-4 調査対象グループ別、女性の離職理由（6 類型での集計）

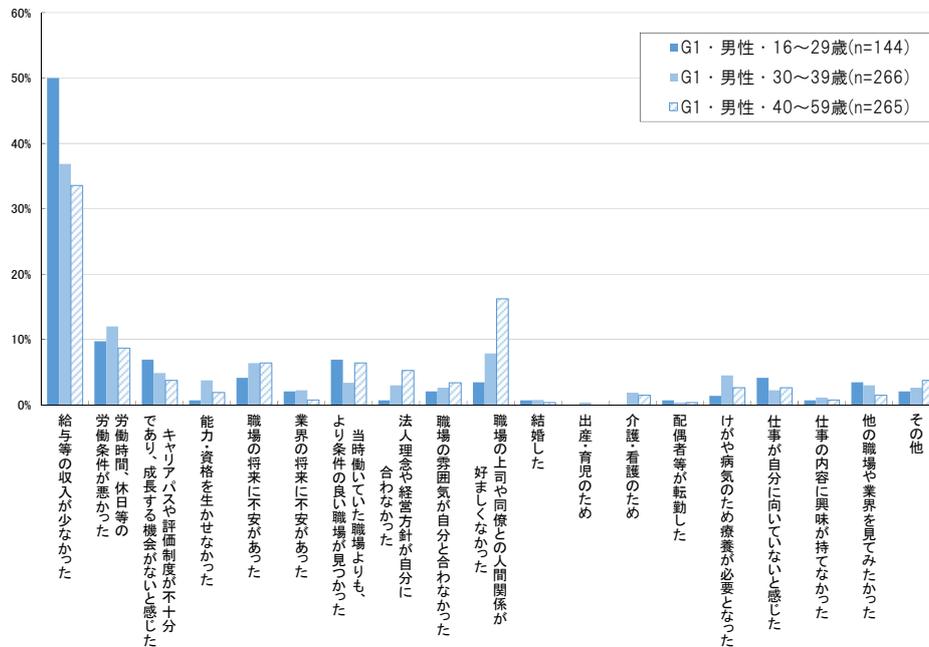


(2) グループの中での性別・年齢層別の離職理由の比較¹⁶

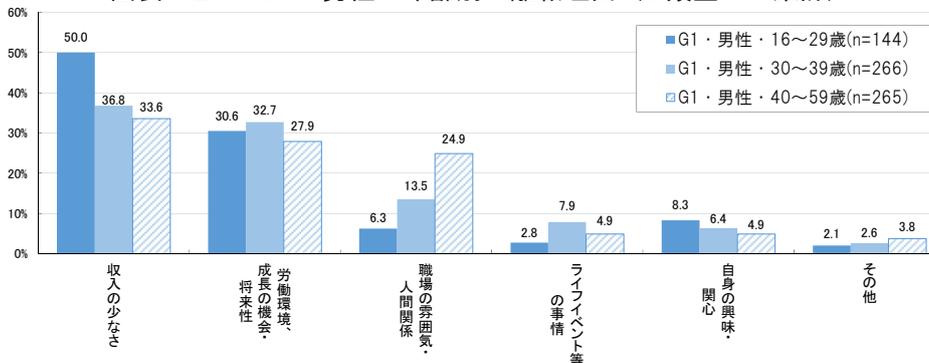
1) G1・男性の離職理由として最もあてはまること

- ・ 離職理由に関して、G1の男性を対象に、離職した時点の年齢について「16～29歳」「30～39歳」「40～59歳」の3分類で集計した。
- ・ 「16～29歳」「30～39歳」「40～59歳」のいずれに関しても「給与等の収入が少なかった」の割合が最も高く、特に「16～29歳」で高くなっている。「40～59歳」では、「職場の上司や同僚との人間関係が好ましくなかった」の割合が他と比べて高く、「法人理念や経営方針が自分に合わなかった」の割合も、離職した時点の年齢が高い層で比較的高い。
- ・ 離職理由について6つの類型であらためてみると、「16～29歳」の層で「収入の少なさ」の割合が高く、「40～59歳」の層で「職場の雰囲気・人間関係」の割合が比較的高い。

図表 4-2-5 G1・男性・年齢別の離職理由



図表 4-2-6 G1・男性・年齢別の離職理由（6 類型での集計）

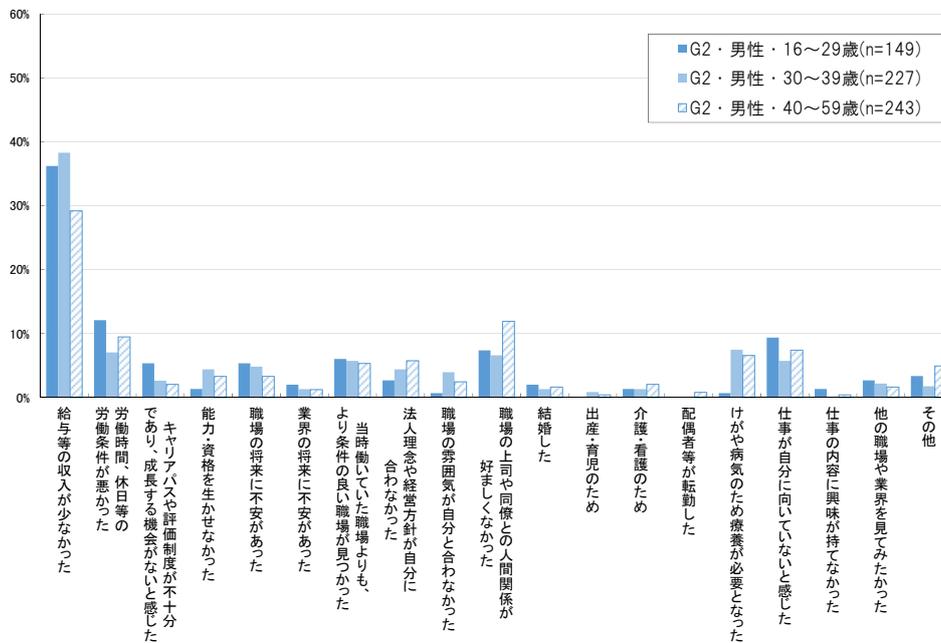


¹⁶ ライフステージの違い、及び回答が得られている件数のバランスを鑑み、年齢層別の分類については「16～29歳」「30～39歳」「40～59歳」の3分類にて集計した。なお、60歳以上の年齢で自己都合による離職を経験したと回答した者もあったが、件数が比較的に少ないこと、また、ライフステージが他のものとは異なる層であると想定されたことから、ここでは59歳までのものを集計の対象とした。

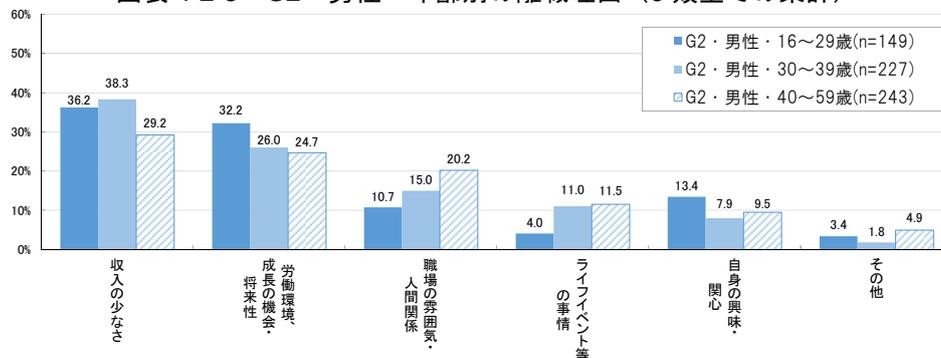
2) G2・男性の離職理由として最もあてはまること

- G2の男性について、「16～29歳」「30～39歳」「40～59歳」の3分類で離職理由を比較すると、「16～29歳」「30～39歳」「40～59歳」のいずれにおいても「給与等の収入が少なかった」の割合が最も高く、「40～59歳」で「職場の上司や同僚との人間関係が好ましくなかった」「法人理念や経営方針が自分に合わなかった」の割合が比較的高い。
- 離職理由について6つの類型でみると、「40～59歳」で「職場の雰囲気・人間関係」の割合が比較的高い。また、「ライフイベント等の事情」も離職した時点の年齢が比較的高い層で割合が高い。なお、「ライフイベント等の事情」について、男性の場合には主に「けがや病気のため療養が必要となった」ことによる。

図表 4-2-7 G2・男性・年齢別の離職理由



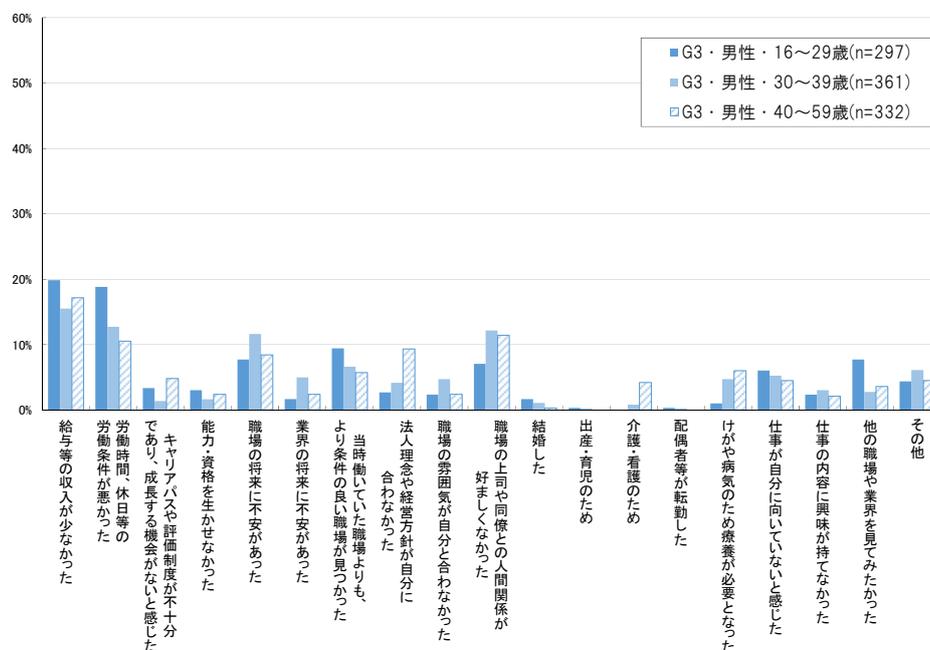
図表 4-2-8 G2・男性・年齢別の離職理由（6 類型での集計）



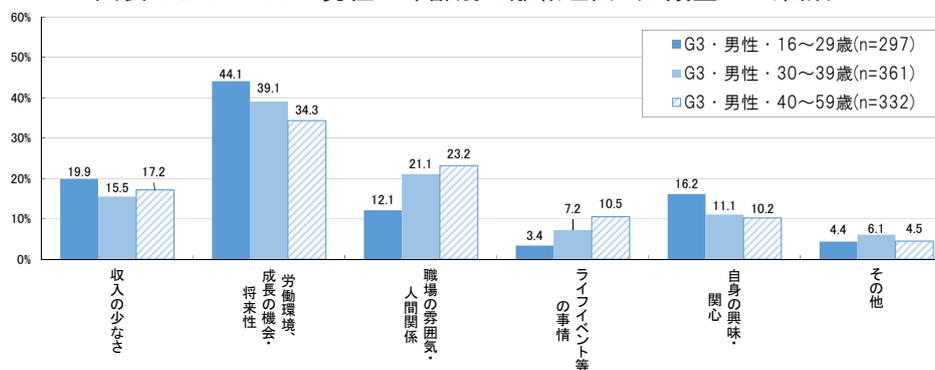
3) G3・男性の離職理由として最もあてはまること

- ・ G3の男性について、「16～29歳」「30～39歳」「40～59歳」の3分類で離職理由をみると、「16～29歳」「30～39歳」「40～59歳」のいずれに関しても「給与等の収入が少なかった」の割合が最も高いが、いずれも2割未満であり、値の大きさ等の現れかたはG1・G2とは異なる。
- ・ なお、「職場の上司や同僚との人間関係が好ましくなかった」「法人理念や経営方針が自分に合わなかった」等について、離職した時点の年齢が高い層で割合が高くなっているのは、G1・G2と共通している。
- ・ 離職理由について6つの類型でみると、離職した時点の年齢が低い層で「労働環境、成長の機会・将来性」の割合が比較的高く、離職した時点の年齢が比較的高い層で「職場の雰囲気・人間関係」や「ライフイベント等の事情」の割合が高い。

図表 4-2-9 G3・男性・年齢別の離職理由



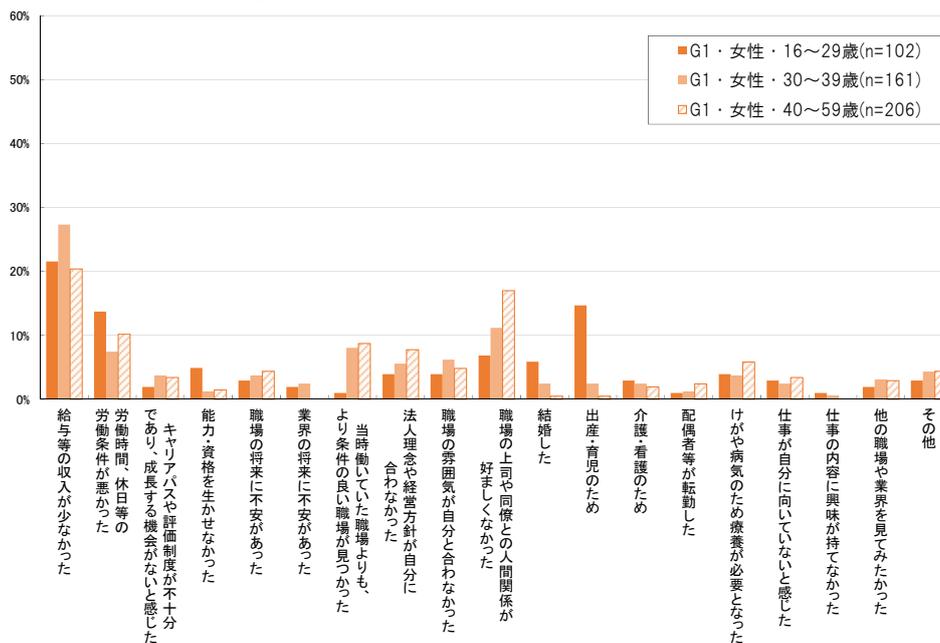
図表 4-2-10 G3・男性・年齢別の離職理由（6類型での集計）



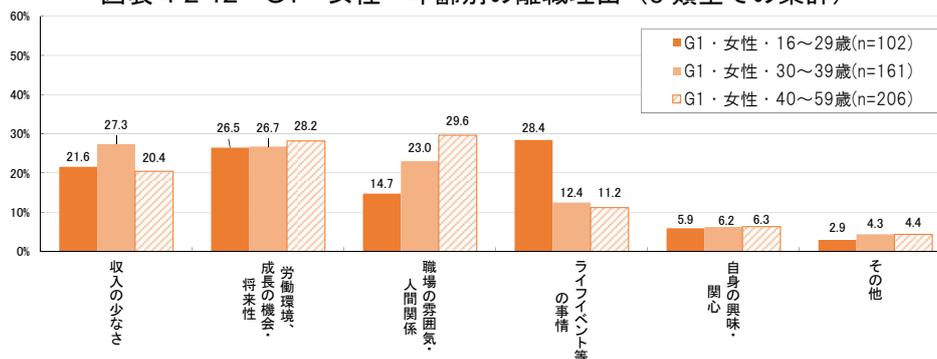
4) G1・女性の離職理由として最もあてはまること

- ・ G1の女性について、「16～29歳」「30～39歳」「40～59歳」の3分類で離職理由をみると、「16～29歳」「30～39歳」「40～59歳」のいずれにおいても「給与等の収入が少なかった」の割合が最も高いが、「16～29歳」では「結婚した」「出産・育児のため」の回答割合が比較的高い。
- ・ また、「40～59歳」の層では、「職場の上司や同僚との人間関係が好ましくなかった」の割合が比較的高く、「法人理念や経営方針が自分に合わなかった」の割合も比較的高い。このほか、「当時働いていた職場よりも、より条件の良い職場が見つかった」についても、離職した時点の年齢が高い層で割合が比較的高い。
- ・ 離職理由について6つの分類でみると、「16～29歳」の層では「ライフイベント等の事情」の割合が高く、年齢が比較的高い層で「職場の雰囲気・人間関係」の割合が高い。

図表 4-2-11 G1・女性・年齢別の離職理由



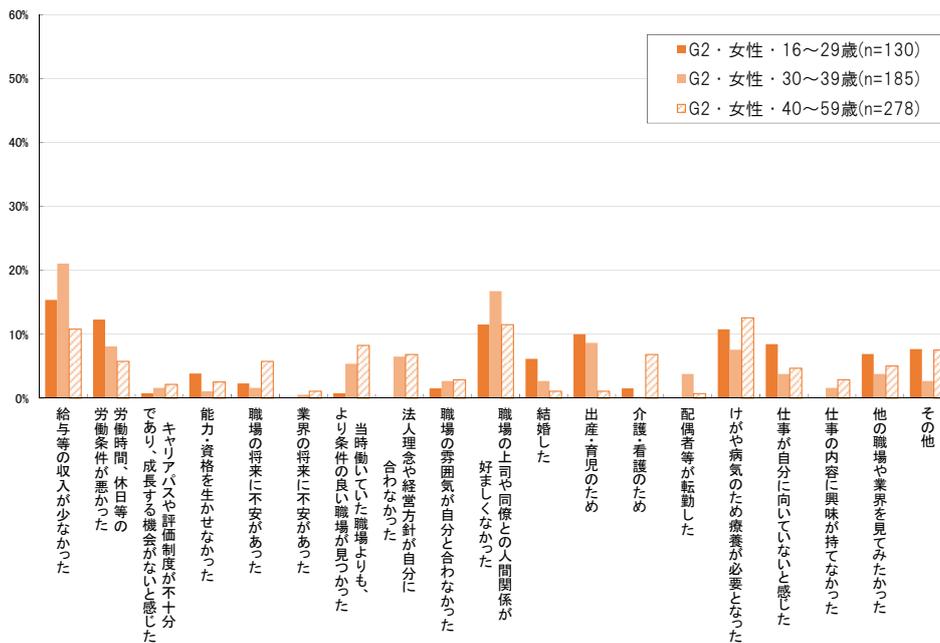
図表 4-2-12 G1・女性・年齢別の離職理由（6類型での集計）



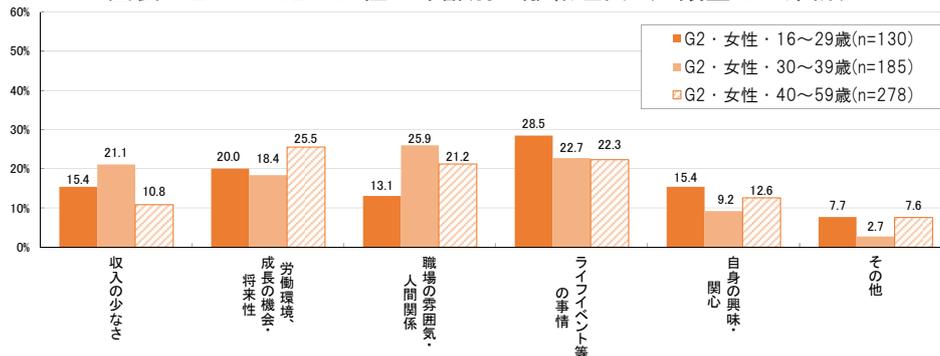
5) G2・女性の離職理由として最もあてはまること

- ・ G2の女性について、「16～29歳」「30～39歳」「40～59歳」の3分類で離職理由をみると、「16～29歳」「30～39歳」では「給与等の収入が少なかった」の割合が最も高いが、「40～59歳」では、「けがや病気のため療養が必要となった」の割合が最も高い。また、「40～59歳」では、「給与等の収入が少なかった」よりも、「職場の上司や同僚との人間関係が好ましくなかった」の割合が高い。
- ・ このほか、「16～29歳」では「結婚した」「出産・育児のため」の回答割合が比較的高くなっている。これはG1と同じような傾向である。「法人理念や経営方針が自分に合わなかった」「当時働いていた職場よりも、より条件の良い職場が見つかった」について、離職した時点の年齢が高い層で比較的割合が高いという点もG1と共通した傾向である。
- ・ 離職理由について6つの類型でみると、「16～29歳」では「ライフイベント等の事情」の割合が高く。「40～59歳」では、「労働環境、成長の機会・将来性」の割合が最も高い。

図表 4-2-13 G2・女性・年齢別の離職理由



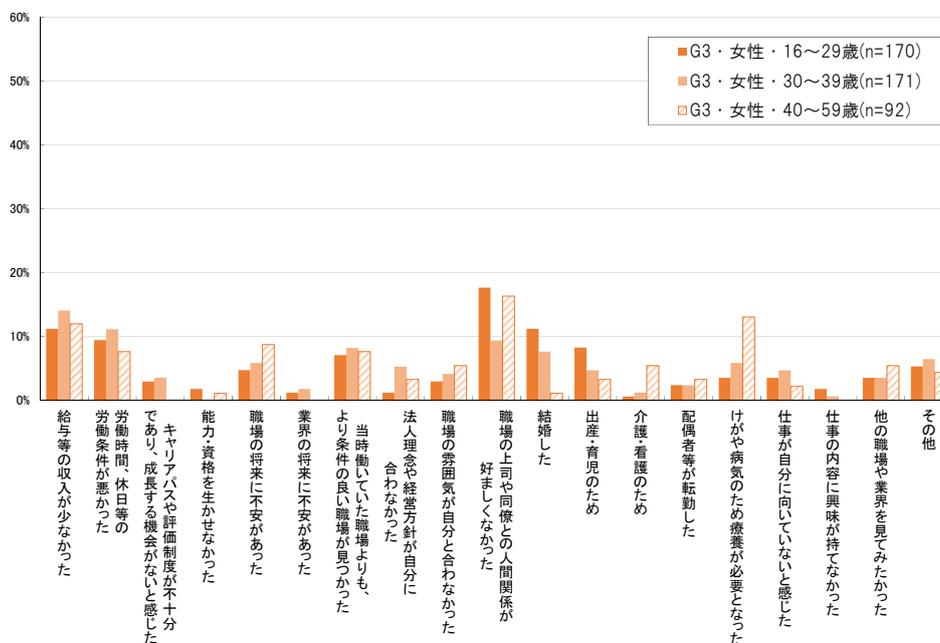
図表 4-2-14 G2・女性・年齢別の離職理由（6類型での集計）



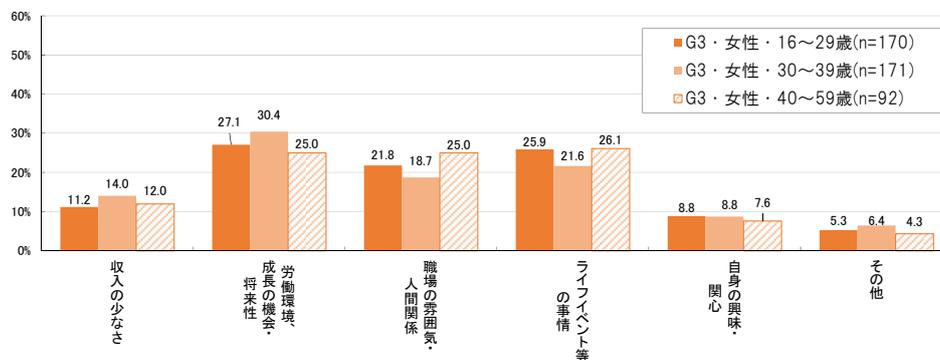
6) G3・女性の離職理由として最もあてはまること

- ・ G3の女性について、「16～29歳」「30～39歳」「40～59歳」の3分類で離職理由についてみると「30～39歳」では「給与等の収入が少なかった」の割合が最も高いが、「16～29歳」「40～59歳」では「職場の上司や同僚との人間関係が好ましくなかった」の割合が最も高くなっている。
- ・ また、「16～29歳」では「結婚した」「出産・育児のため」が比較的高く、「40～59歳」では「けがや病気のため療養が必要となった」が高い。
- ・ 離職理由について6つの分類でみると、いずれの年齢層についても、「収入の少なさ」を主な理由としている割合が、高いわけではないということがわかる。

図表 4-2-15 G3・女性・年齢別の離職理由



図表 4-2-16 G3・女性・年齢別の離職理由（6類型での集計）



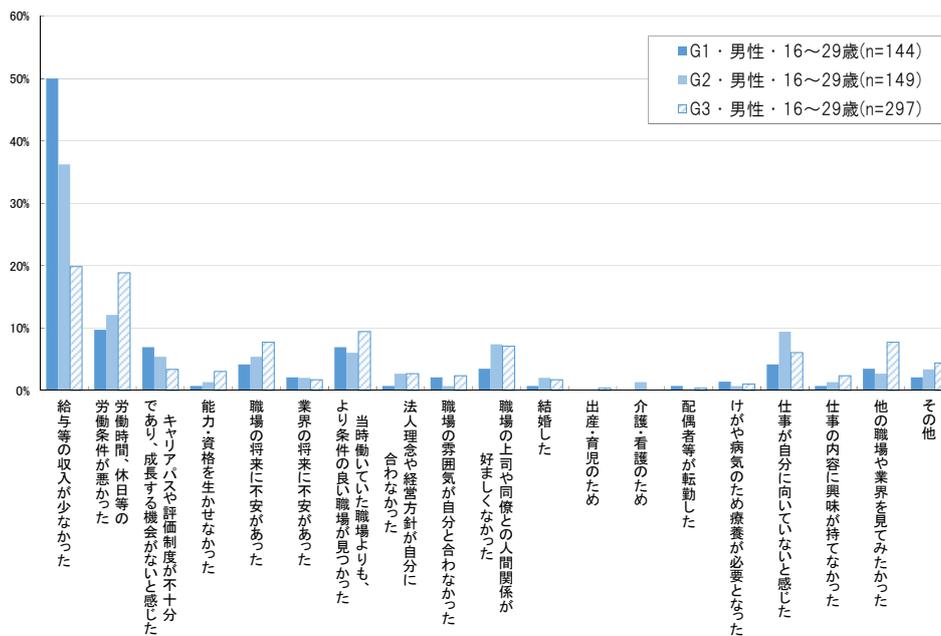
(3) グループ間の性別・年齢層別の離職理由の比較

続いて、前段で実施した性別・年齢層別の集計結果について、同一の性別・年齢層別の G1・G2・G3 の集計結果を比較することで、あらためて介護職における特徴等の把握を試みた。

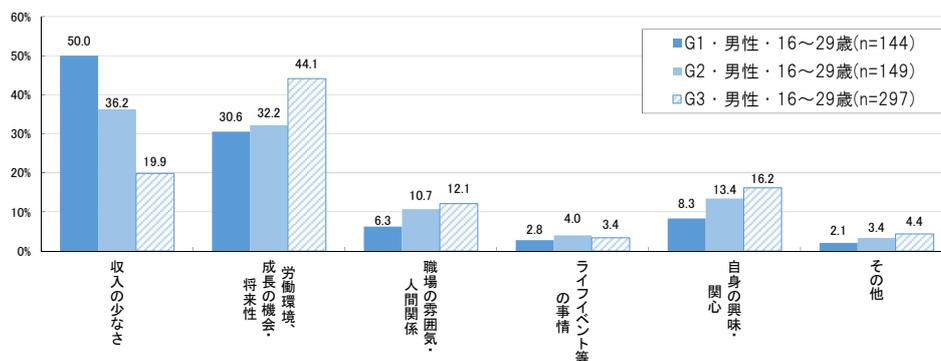
1) 「男性・16歳～29歳」の離職理由

- 「男性・16～29歳」の離職経験者について、G1・G2・G3を比較すると、G1・G2で「給与等の収入が少なかった」の割合が高い。他方で、「労働時間、休日等の労働条件が悪かった」「職場の将来に不安があった」「当時働いていた職場よりも、より条件の良い職場が見つかった」等は、G3において比較的高くなっている。
- なお、「給与等の収入が少なかった」のほかに、G1・G2ともにG3よりも割合が高くなっているのは、「キャリアパスや評価制度が不十分であり、成長する機会がないと感じた」「業界の将来に不安があった」である。

図表 4-2-17 調査対象グループ別・男性・16～29歳の離職理由



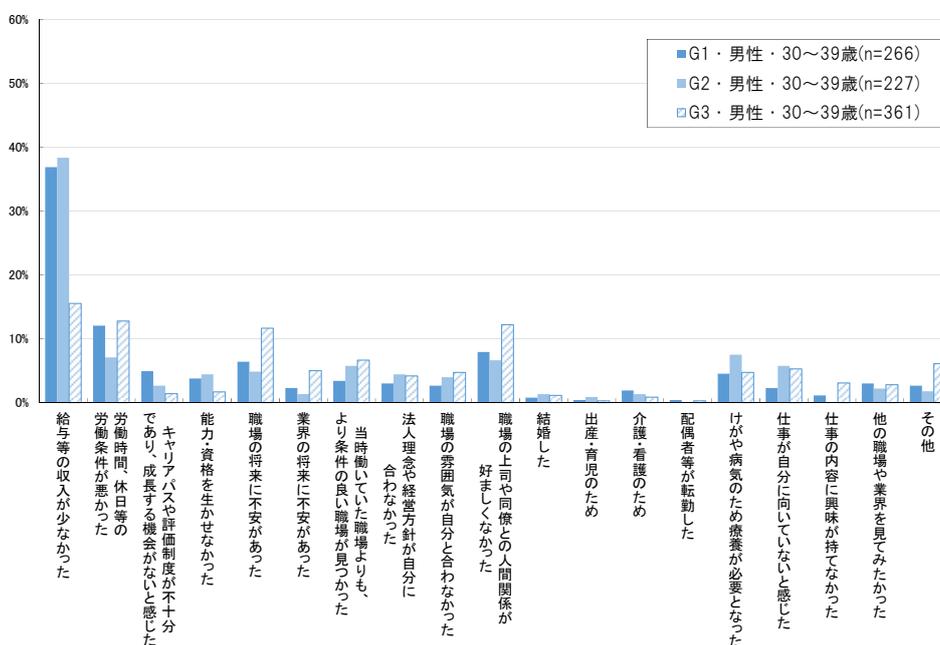
図表 4-2-18 調査対象グループ別・男性・16～29歳の離職理由（6類型での集計）



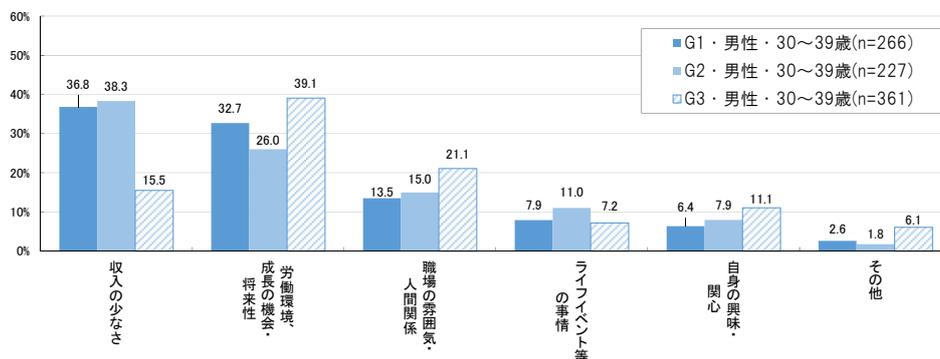
2) 「男性・30歳～39歳」の離職理由

- 「男性・30～39歳」の離職経験者について、G1・G2・G3を比較すると、G1・G2で「給与等の収入が少なかった」の割合が高い。他方で、「労働時間、休日等の労働条件が悪かった」「職場の将来に不安があった」「職場の上司や同僚との人間関係が好ましくなかった」等は、G3において比較的割合が高い。
- なお、「給与等の収入が少なかった」のほかに、G1・G2ともにG3よりも割合が高くなっているのは、「キャリアパスや評価制度が不十分であり、成長する機会がないと感じた」「能力・資格を生かせなかった」「介護・看護のため」である。

図表 4-2-19 調査対象グループ別・男性・30～39歳の離職理由



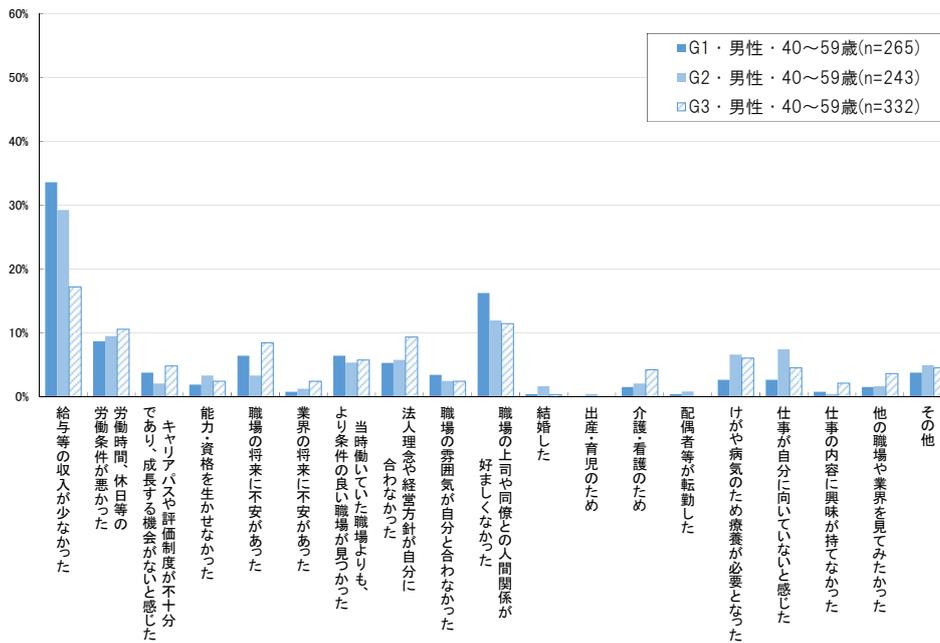
図表 4-2-20 調査対象グループ別・男性・30～39歳の離職理由（6類型での集計）



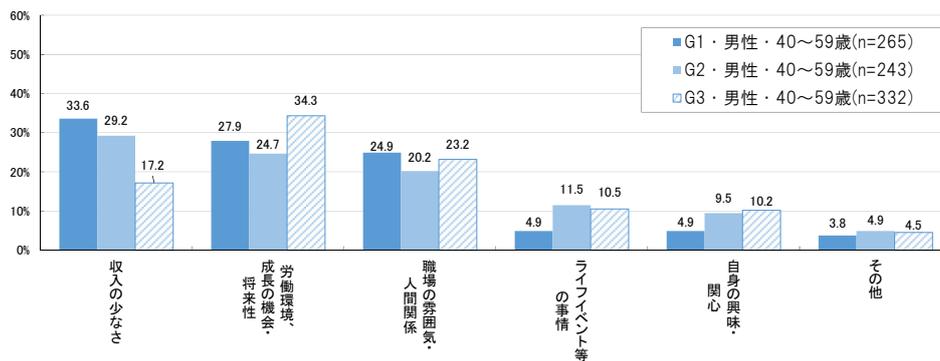
3) 「男性・40歳～59歳」の離職理由

- 「男性・40～59歳」の離職経験者について、G1・G2・G3を比較すると、G1・G2で「給与等の収入が少なかった」の割合が高い。他方で、「職場の将来に不安があった」「法人理念や経営方針が自分に合わなかった」等では、G3において比較的割合が高い。
- なお、「給与等の収入が少なかった」のほかに、G1・G2ともにG3よりも割合が高くなっているのは、「職場の雰囲気や自分が合わなかった」「職場の上司や同僚との人間関係が好ましくなかった」等である。

図表 4-2-21 調査対象グループ別・男性・40～59歳の離職理由



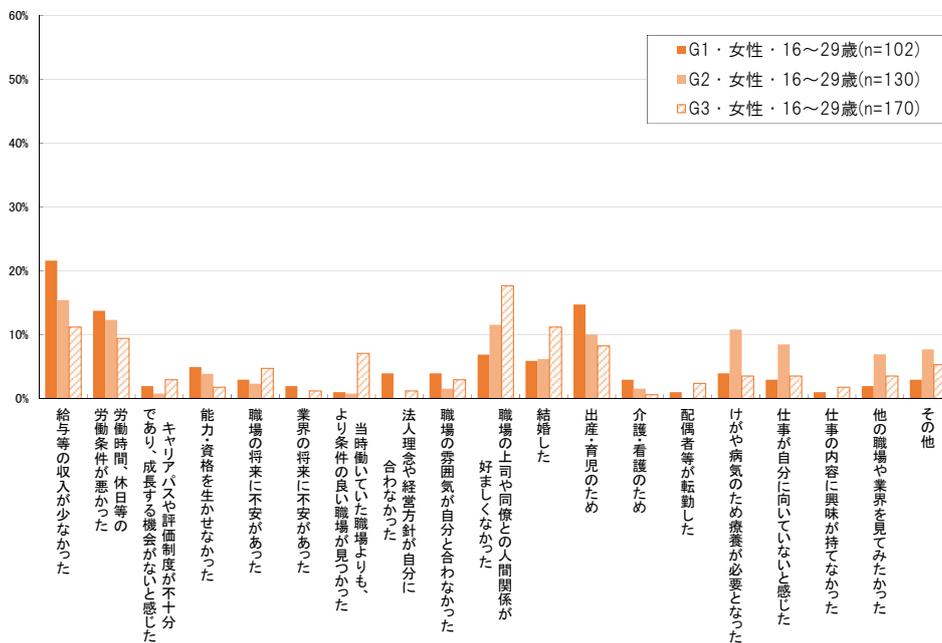
図表 4-2-22 調査対象グループ別・男性・40～59歳の離職理由（6類型での集計）



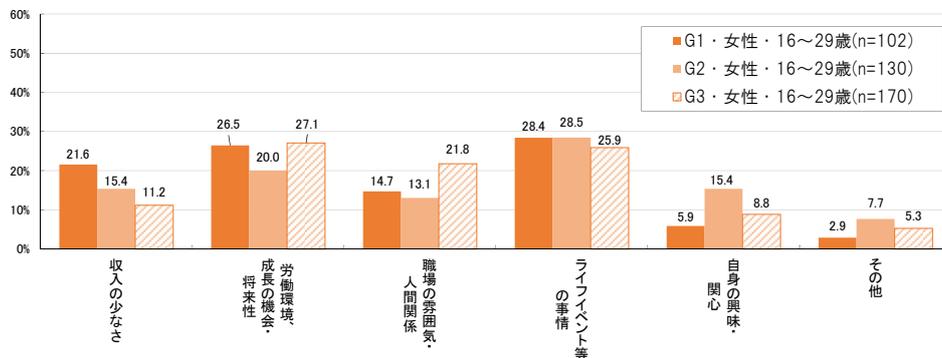
4) 「女性・16歳～29歳」の離職理由

- 「女性・16～29歳」での離職経験者について、G1・G2・G3を比較すると、G1・G2で「給与等の収入が少なかった」の割合が高い。他方で、「当時働いていた職場よりも、より条件の良い職場が見つかった」「職場の上司や同僚との人間関係が好ましくなかった」等は、G3において比較的割合が高い。
- なお、「給与等の収入が少なかった」のほかに、G1・G2ともにG3よりも割合が高くなっているのは、「労働時間、休日等の労働条件が悪かった」「能力・資格を生かせなかった」「出産・育児のため」「介護・看護のため」「けがや病気のため療養が必要となった」である。

図表 4-2-23 調査対象グループ別・女性・16～29歳の離職理由



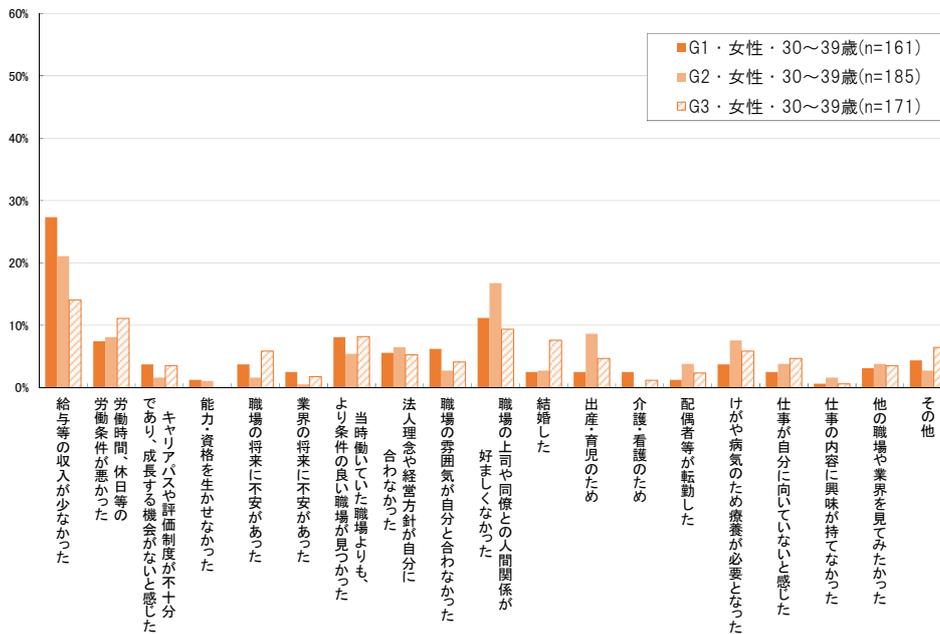
図表 4-2-24 調査対象グループ別・女性・16～29歳の離職理由（6類型での集計）



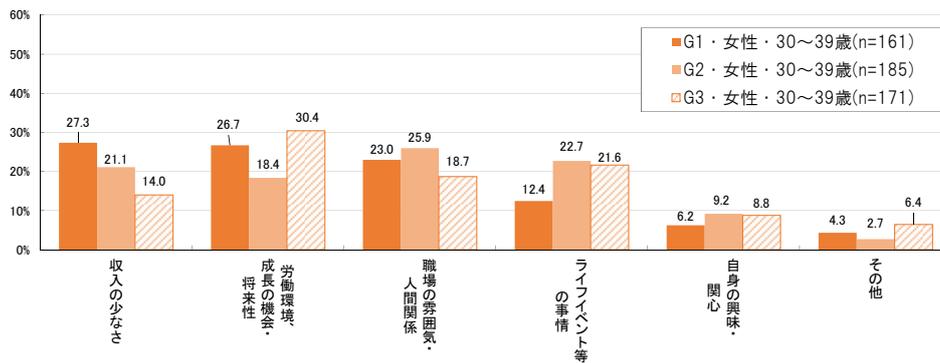
5) 「女性・30歳～39歳」の離職理由

- ・ 「女性・30～39歳」での離職経験者について、G1・G2・G3を比較してみると、G1・G2で「給与等の収入が少なかった」の割合が高い。他方で、「労働時間、休日等の労働条件が悪かった」「職場の将来に不安があった」等は、G3の方が高い。
- ・ なお、「給与等の収入が少なかった」のほかに、G1・G2ともにG3よりも割合が高いのは、「法人理念や経営方針が自分に合わなかった」「職場の上司や同僚との人間関係が好ましくなかった」である。

図表 4-2-25 調査対象グループ別・女性・30～39歳の離職理由



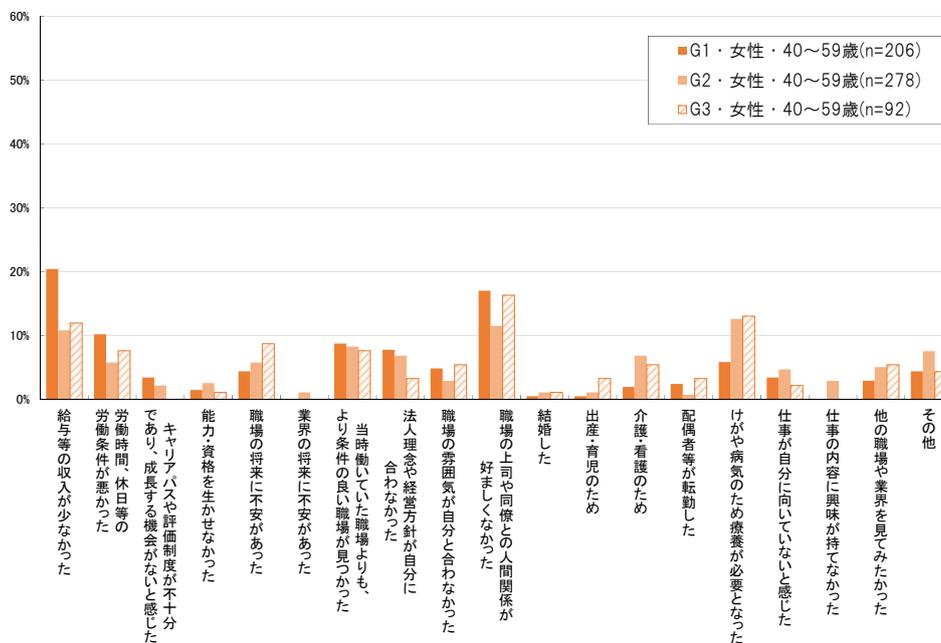
図表 4-2-26 調査対象グループ別・女性・30～39歳の離職理由（6類型での集計）



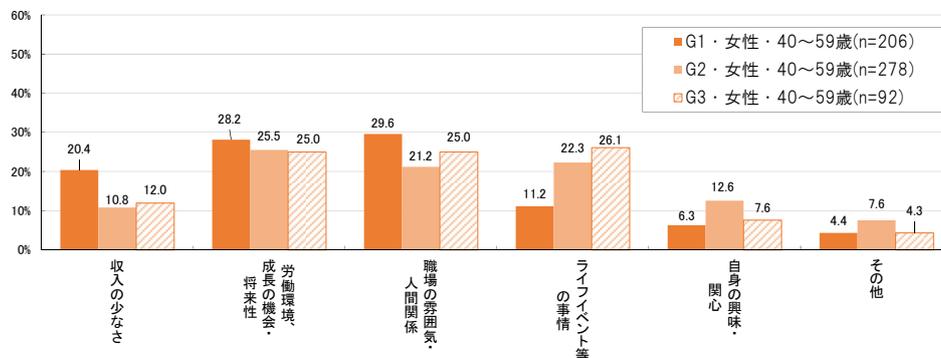
6) 「女性・40歳～59歳」の離職理由

- 「女性・40～59歳」の離職経験者について、G1・G2・G3を比較すると、G1については「給与等の収入が少なかった」の割合が最も高いが、G2では「給与等の収入が少なかった」ことを理由にしている者の割合が最も高いわけではない。
- G1・G2ともにG3よりも割合が高いのは、「キャリアパスや評価制度が不十分であり、成長する機会がないと感じた」「当時働いていた職場よりも、より条件の良い職場が見つかった」「法人理念や経営方針が自分に合わなかった」「仕事が自分に向いていないと感じた」である。
- 他方、G3においては、「職場の将来に不安があった」「けがや病気のため療養が必要となった」について、比較的回答割合が高い。

図表 4-2-27 調査対象グループ別・女性・40～59歳の離職理由



図表 4-2-28 調査対象グループ別・女性・40～59歳の離職理由（6類型での集計）



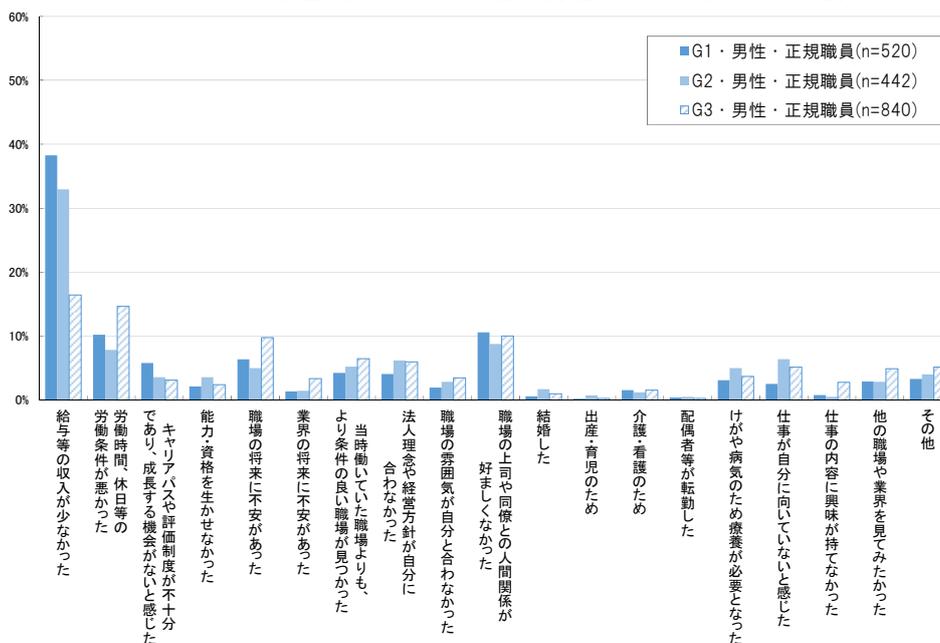
(4) グループ間の性別・雇用形態別の離職理由の比較

収入や労働条件の面の差異が離職に多く影響している可能性があると思定されることから、離職した当時の雇用形態について「正規職員」と「非正規職員」を比較し¹⁷、G1・G2・G3間の回答傾向の違いについて確認した。

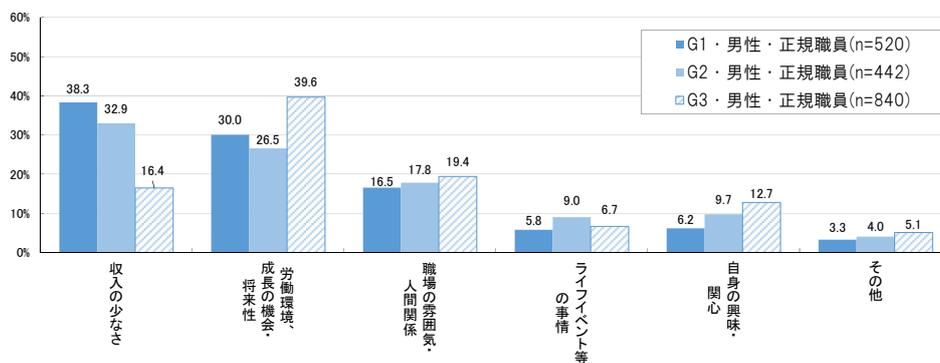
1) 「男性・正規職員」の離職理由

- 「男性・正規職員」の離職経験者について、G1・G2・G3を比較すると、G1・G2で「給与等の収入が少なかった」の割合が高い。他方で、「労働時間、休日等の労働条件が悪かった」「職場の将来に不安があった」等は、G3の方が比較的割合が高い。
- なお、「給与等の収入が少なかった」のほかに、G1・G2ともにG3よりも割合が高くなっているのは、「キャリアパスや評価制度が不十分であり、成長する機会がないと感じた」「配偶者等が転勤した」である。

図表 4-2-29 調査対象グループ別・男性・正規職員の離職理由



図表 4-2-30 調査対象グループ別・男性・正規職員の離職理由（6 類型での集計）

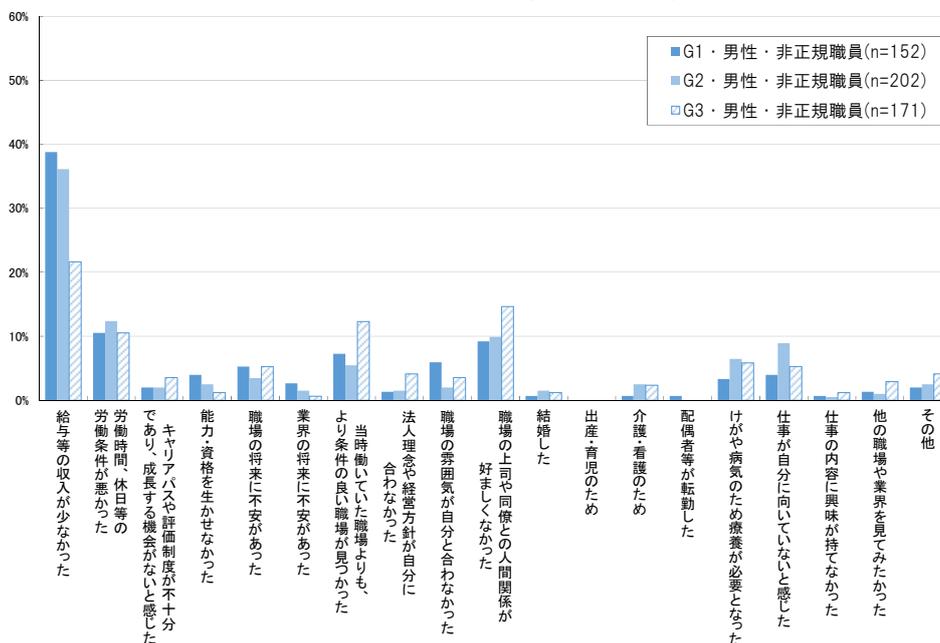


¹⁷ 雇用形態について、選択肢「その他」を回答した者はここでは集計の対象外とした。

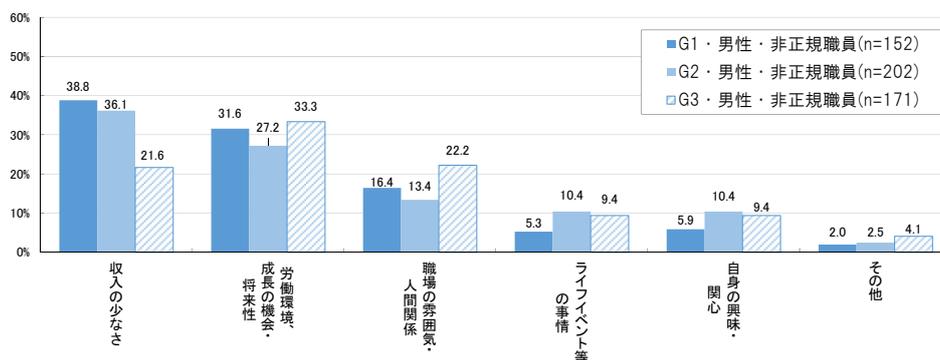
2) 「男性・非正規職員」の離職理由

- 「男性・非正規職員」の離職経験者について、G1・G2・G3を比較すると、G1・G2で「給与等の収入が少なかった」の割合が高い。他方で、「当時働いていた職場よりも、より条件の良い職場が見つかった」「職場の上司や同僚との人間関係が好ましくなかった」等については、G3の方が比較的割合が高い。
- なお、「給与等の収入が少なかった」のほかに、G1・G2ともにG3よりも割合が高くなっているのは、「能力・資格を生かせなかった」「業界の将来に不安があった」である。

図表 4-2-31 調査対象グループ別・男性・非正規職員の離職理由



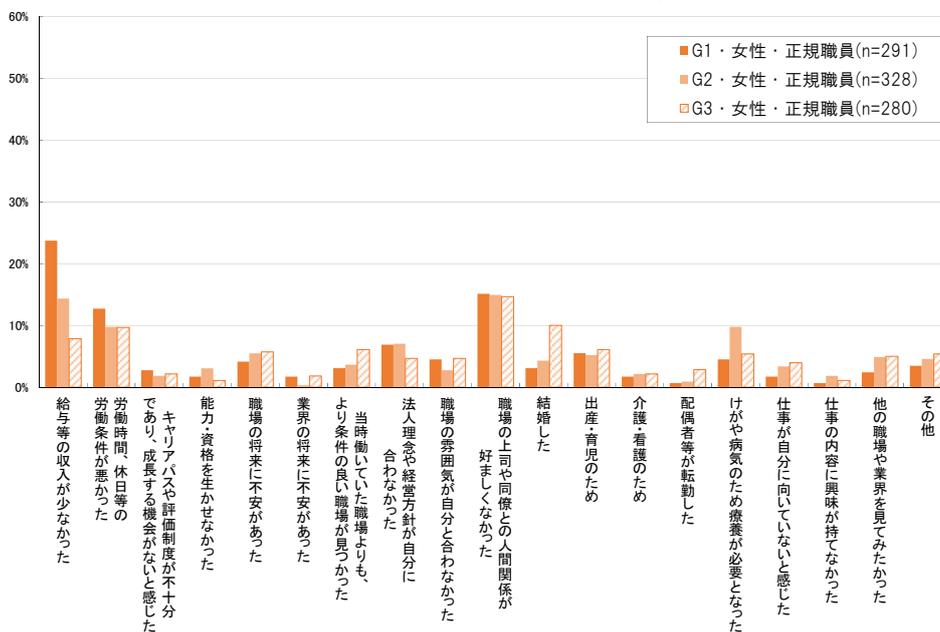
図表 4-2-32 調査対象グループ別・男性・非正規職員の離職理由（6 類型での集計）



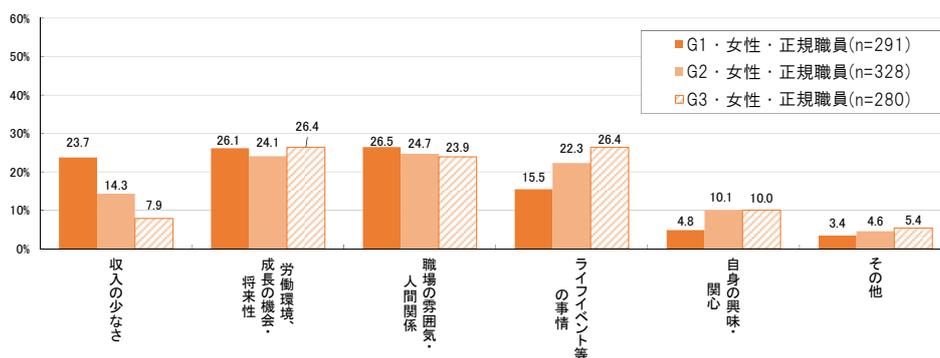
3) 「女性・正規職員」の離職理由

- 「女性・正規職員」の離職経験者について、G1・G2・G3を比較すると、G1・G2で「給与等の収入が少なかった」の割合が高い。他方で、「当時働いていた職場よりも、より条件の良い職場が見つかった」「結婚した」等は、G3において比較的割合が高い。
- なお、「給与等の収入が少なかった」のほかに、G1・G2ともにG3よりも割合が高くなっているのは、「労働時間、休日等の労働条件が悪かった」「能力・資格を生かせなかった」「法人理念や経営方針が自分に合わなかった」「職場の上司や同僚との人間関係が好ましくなかった」である。

図表 4-2-33 調査対象グループ別・女性・正規職員の離職理由



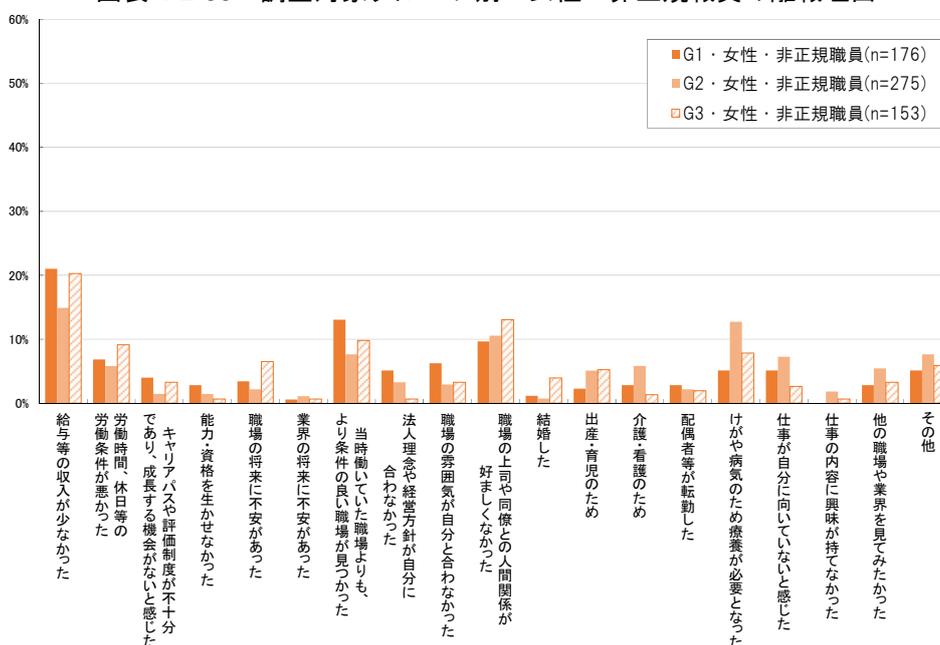
図表 4-2-34 調査対象グループ別・女性・正規職員の離職理由（6 類型での集計）



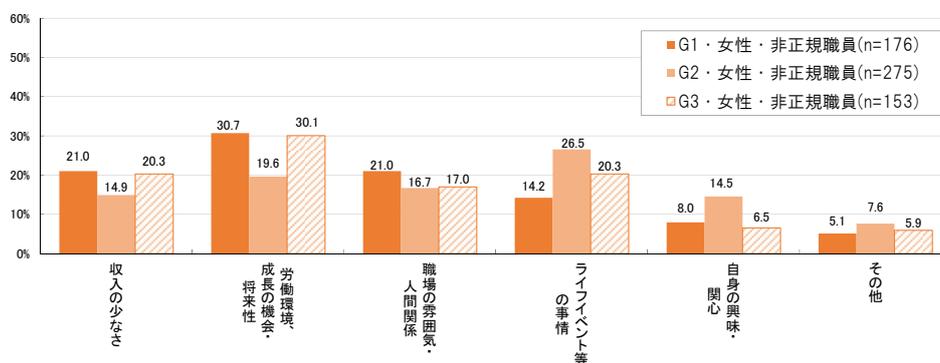
4) 「女性・非正規職員」の離職理由

- 「女性・非正規職員」の離職経験者について、G1・G2・G3を比較すると、G1・G2とG3とを比較して、必ずしも「給与等の収入が少なかった」の割合が高いわけではない。
- G1・G2ともにG3よりも割合が高いのは、「能力・資格を生かせなかった」「法人理念や経営方針が自分に合わなかった」「介護・看護のため」「配偶者等が転勤した」「仕事が自分に向いていないと感じた」である。
- 他方で、「労働時間、休日等の労働条件が悪かった」「職場の将来に不安があった」「職場の上司や同僚との人間関係が好ましくなかった」等は、G3において比較的割合が高い。

図表 4-2-35 調査対象グループ別・女性・非正規職員の離職理由



図表 4-2-36 調査対象グループ別・女性・非正規職員の離職理由（6 類型での集計）



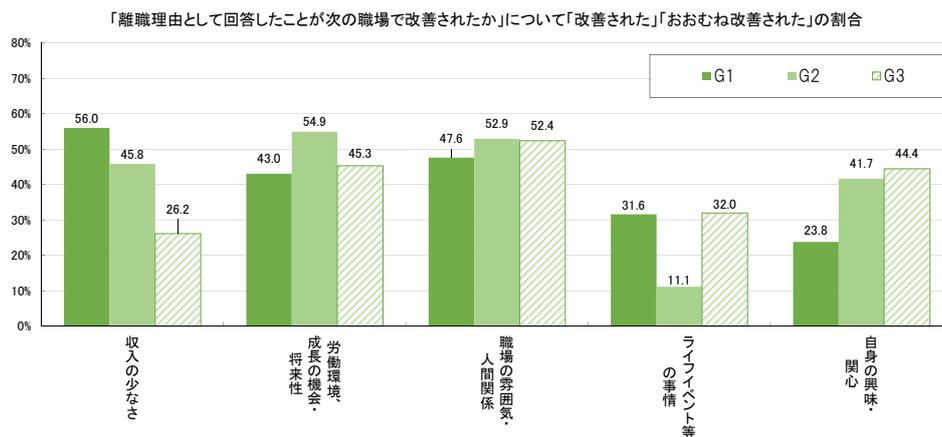
(5) 離職理由別の離職後の状況

再就職後に、新たな職場で状況が改善したのかどうかについて離職理由の別に集計を行った。なお、離職理由は、「収入の少なさ」「労働環境、成長の機会・将来性」「職場の雰囲気・人間関係」「ライフイベント等の事情」「自身の興味・関心」の5つの類型について分析した¹⁸。

1) 離職理由別、離職後の状況¹⁹

- ・ 離職理由別に、離職理由が次の職場で改善されたかについてみると、G1・G2のうち、「収入の少なさ」が離職理由であった者の4割以上は次の職場において状況が『改善された』と回答している。また、その割合はG1でより高い。
- ・ 同様に、G1・G2のうち、「労働環境、成長の機会・将来性」や「職場の雰囲気・人間関係」が離職理由であった者の4割以上が、離職（転職）により、状況が『改善された』と回答している。

図表 4-2-37 調査対象グループ別・離職理由別、離職後の状況²⁰



¹⁸ 介護職からの離職経験と離職後の状況との対応関係を明確にするため、ここでは離職経験が「1回」の者に限定して集計した。

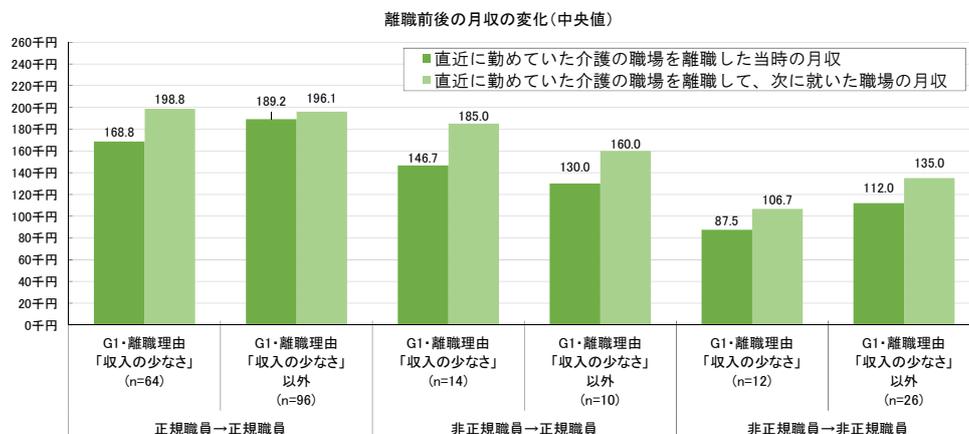
¹⁹ 「この調査において、当時の職場を離職した理由としてあなたが回答したことは、次の職場では改善されましたか」という設問で、「改善された」「おおむね改善された」「あまり改善されなかった」「改善されなかった」「わからない」の選択肢のうち、「改善された」「おおむね改善された」の回答割合を集計した。

²⁰ 集計対象者の度数は、「収入の少なさ」G1:100、G2:48、G3:42、「労働環境、成長の機会・将来性」G1:86、G2:51、G3:117、「職場の雰囲気・人間関係」G1:21、G2:17、G3:63、「ライフイベント等の事情」G1:19、G2:18、G3:50、「自身の興味・関心」G1:21、G2:12、G3:45である。

2) 離職理由が「収入の少なさ」であった者の離職前後の月給²¹

- ・ 介護職を離職した経験があり、現在も介護職として勤務している人（G1）に着目し、特に離職理由が「収入の少なさ」であった者の離職（転職）前後の月給の状況について把握した。
- ・ 離職前後の雇用形態別にみると、特に「正規職員→正規職員」「非正規職員→正規職員」であった場合に、離職理由が「収入の少なさ」であった者の月給の水準が上昇している。
- ・ 離職理由が「収入の少なさ」以外であった者でも離職（転職）後に月給の水準の上昇が見られるが、特に「正規職員→正規職員」においては、離職理由が「収入の少なさ」であった者の方が状況の改善が見られる。

図表 4-2-38 G1・離職理由別・雇用形態別、離職前後の月給



²¹ 月給については残業・通勤手当を含む金額とし、賞与は含まず、手取り額面の金額で回答いただいた。なお、1,000円未満を四捨五入して千円単位で回答いただいたが、月収額としては極端に少ない回答（数千円の回答）も見られたため、ここでは、月給の金額について中央値で比較した。なお、離職前後の雇用形態に関して、「正規職員→非正規職員」の者については、件数が比較的少なかったことから、ここでは集計の対象外とした。

3. 「ターゲット層」の特徴

(1) 「ターゲット層」の分類・分布状況

1) 人材像分類の考え方

前述の通り、介護事業所が継続的に勤務してほしい（辞めてほしくない）と考える人材が備えていると想定される能力や意識、姿勢等について12の視点により整理し、対応する設問項目を設定した。

これらの回答結果をもとに「継続勤務・復職期待が『非常に高い』人材に該当する者（「人材1」、「ターゲット層」）、「継続勤務・復職期待が『高い』人材に該当する者（「人材2」）、「継続勤務・復職期待が『中程度』の人材に該当する者（「人材3」）」の3グループに分類し、「過去、介護職を離職した経験があり、今は介護職として勤務していない人（G2）」のうち、どの程度の人が「人材1」に該当するかについて把握した。なお、参考として、同様の基準により「過去、介護職を離職した経験があり、今も介護職として勤務している人（G1）」についても分類した場合に、どの程度が「人材1」に該当するのかについても把握した。

図表 4-3-1 継続勤務・復職期待の度合いによる人材像の分類

視点	設問文	
発信力	自分の意見や考えを相手に理解できるように伝えている方だ	<p>継続勤務・復職期待が「非常に高い」人材に該当（「人材1」、「ターゲット層」）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・12の設問項目全てについていずれも「あてはまる」「ややあてはまる」「どちらかというにあてはまる」と回答している。 ・かつ、12の設問項目のうち半数以上（7項目以上）に「あてはまる」「ややあてはまる」と回答している。
傾聴力	人の話をしっかり聴いている方だ	
冷静な対応	意見の対立などがあっても感情的に反発しない方だ	
柔軟性	人それぞれに異なった生き立ちや価値観があり、社会に対する多様な考えを持っているということを理解している方だ	
状況把握力	職場の中で自分に求められている役割を理解している方だ	<p>継続勤務・復職期待が「高い」人材に該当（「人材2」）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・12の設問項目の半数以上（7項目以上）を「あてはまる」「ややあてはまる」「どちらかというにあてはまる」と回答している。 ・かつ、全ての項目で、「あまりあてはまらない」「あてはまらない」と回答していない。 ・上記の「人材1」の条件には該当しない。
規律性	社会生活を送る上でのルールや人との約束を守る方だ	
仕事に対する姿勢	あいさつや身だしなみなどの社会人としての常識は身につけている方だ	
ストレスコントロール力	職場内でストレスを感じても、それにうまく対処している方だ	
省察的視点	自分の仕事を振り返り、（得られた気づきを）次の仕事に生かしている方だ	<p>継続勤務・復職期待が「中程度」の人材に該当（「人材3」）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・上記の「人材1」「人材2」の条件には該当しない。
気づき	利用者や他の職員の変化によく目配りしている方だ	
協調性	いっしょに働いている職員に迷惑をかけないように心掛けて、働いている方だ	
向上心	新しい知識や技術の習得に積極的に取り組んでいる方だ	

2) 人材像別の分布状況²²

- ・ 介護職からの離職者のうち、どの程度の人が「人材 1」に該当するのかを把握したところ、G2 のうち 29.4%が「人材 1」に該当した。
- ・ なお、G1 について「人材 1」の割合は 30.6%であり、G2 の方が若干割合は低いものの、分布の状況にそれほど大差がなかった。

図表 4-3-2 継続勤務・復職期待の度合いによる人材像の分布の状況

	G1 (n=1,188)	G2 (n=1,271)
人材 1	30.6%	29.4%
人材 2	39.4%	38.2%
人材 3	30.1%	32.4%
合計	100.0%	100.0%

3) 人材像別の介護職としてのやりがい²³

- ・ 継続勤務・復職期待の度合いによる人材像別に、介護職としてのやりがいについて比較すると、G1・G2 ともに、「人材 1」ではやりがいを「感じている (いた)」と回答している者の割合が「人材 2」「人材 3」と比較して高い。

図表 4-3-3 継続勤務・復職期待の度合いによる人材像別の介護職としてのやりがい

	G1			G2		
	人材 1 (n=363)	人材 2 (n=468)	人材 3 (n=357)	人材 1 (n=374)	人材 2 (n=485)	人材 3 (n=412)
感じている (いた)	94.2%	81.6%	59.4%	89.3%	78.8%	63.1%
感じていない (いなかった)	5.8%	18.4%	40.6%	10.7%	21.2%	36.9%
合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

²² 人材像を判別するための 12 の設問に関して、G1 は現在の職場での状況、G2 は、直近で勤務していた介護事業所でのことについてたずねている。

²³ 介護職として利用者を支援することにやりがいと感じているか (いたか) について、G1 は現在の職場での状況、G2 については、直近で勤務していた介護事業所でのことについてたずねている。なお、ここでは、「とても感じている (いた)」「感じている (いた)」「どちらかというと感じている (いた)」の選択肢のいずれかを回答したものを「感じている (いた)」とし、「どちらかというと感じていない (いなかった)」「感じていない (いなかった)」「全く感じていない (いなかった)」のいずれかを選択したものを「感じていない (いなかった)」として集計した。

4) 改善・提案の実践力²⁴

- ・ 継続勤務・復職期待の度合いによる人材像別に、介護職として働く上で、「職場の課題について、上司や先輩に改善・提案をしている (いた)」を比較すると、G1・G2ともに、「人材1」では改善・提案を「行っている (いた)」の割合が「人材2」「人材3」と比較して高い。

図表 4-3-4 継続勤務・復職期待の度合いによる人材像別の改善・提案の実践力

	G1			G2		
	人材1 (n=363)	人材2 (n=468)	人材3 (n=357)	人材1 (n=374)	人材2 (n=485)	人材3 (n=412)
行っている (いた)	88.7%	75.0%	51.5%	85.6%	65.8%	44.7%
行っていない (いなかった)	11.3%	25.0%	48.5%	14.4%	34.2%	55.3%
合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

5) 即戦力としての期待認識²⁵

- ・ 継続勤務・復職期待の度合いによる人材像別に、即戦力としての期待に関する認識を比較すると、G1・G2ともに、「人材1」では即戦力として「期待されていた」と認識していた者の割合が「人材2」「人材3」と比較して高い。

図表 4-3-5 継続勤務・復職期待の度合いによる人材像別の即戦力としての期待に関する認識

	G1			G2		
	人材1 (n=363)	人材2 (n=468)	人材3 (n=357)	人材1 (n=374)	人材2 (n=485)	人材3 (n=412)
期待されていた	69.4%	48.1%	41.5%	69.3%	47.8%	41.3%
期待されていなかった/わからない	30.6%	51.9%	58.5%	30.7%	52.2%	58.7%
合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

²⁴ 介護職として働く上で、「職場の課題について、上司や先輩に改善・提案をしている (いた)」について、G1は現在の職場での状況、G2については、直近で勤務していた介護事業所でのことについてたずねている。なお、ここでは、「いつも行っている (いた)」「たまに行っている (いた)」「あまり行っていない (いなかった)」「全く行っていない (いなかった)」の選択肢のうち、「いつも行っている (いた)」「たまに行っている (いた)」のいずれかを回答したものを「行っている (いた)」として集計した。

²⁵ 入社した時、経営者や周囲の職員の言動や雰囲気から即戦力として期待されていると感じたかについて、「とても期待されていた」「期待されていた」を「期待されていた」として、「期待されていなかった」「まったく期待されていなかった」「わからない」を「期待されていなかった・わからない」として集計した。

(2) 人材像別の基本属性

「ターゲット層」として想定する者がどのような者であるのかについてより詳細に把握するため、G2のうち、「人材1」「人材2」「人材3」の3グループについて、属性等を比較した。

1) 性別

- 性別について、「人材1」では、「人材2」や「人材3」と比較して、女性の割合がより高い。

図表 4-3-6 人材像別、性別

	G2		
	人材1 (n=374)	人材2 (n=485)	人材3 (n=412)
男性	46.0%	52.0%	55.8%
女性	54.0%	48.0%	44.2%
合計	100.0%	100.0%	100.0%

2) 離職した時点での年齢

- 離職した時点での年齢は、男性・女性ともに、「人材1」では、「人材2」や「人材3」と比較して、年齢が比較的高い層の割合が高い。

図表 4-3-7 人材像別、年齢層

	G2					
	人材1		人材2		人材3	
	男性 (n=172)	女性 (n=202)	男性 (n=252)	女性 (n=233)	男性 (n=230)	女性 (n=182)
20歳未満	0.6%	1.5%	2.0%	2.6%	0.0%	2.2%
20歳～30歳未満	16.3%	12.9%	23.0%	19.3%	27.8%	27.5%
30歳～40歳未満	35.5%	30.7%	36.5%	25.3%	35.7%	36.3%
40歳～50歳未満	23.8%	30.2%	24.2%	32.6%	23.9%	27.5%
50歳～60歳未満	22.1%	22.3%	11.9%	17.2%	10.4%	5.5%
60歳以上	1.7%	2.5%	2.4%	3.0%	2.2%	1.1%
合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

3) 最終学歴²⁶

- 最終学歴は、「人材 1」「人材 2」「人材 3」の間で、それほど違いがあるわけではない。

図表 4-3-8 人材像別、最終学歴

	G2					
	人材 1		人材 2		人材 3	
	男性 (n=172)	女性 (n=202)	男性 (n=252)	女性 (n=233)	男性 (n=230)	女性 (n=182)
中学・高校	24.4%	36.1%	23.0%	30.9%	24.8%	35.2%
専門学校（専修学校・各種学校含む）	16.3%	16.3%	17.1%	22.7%	13.5%	18.7%
高専・短大	2.9%	19.3%	4.0%	22.7%	7.0%	14.8%
大学・大学院	56.4%	28.2%	56.0%	23.6%	54.8%	31.3%
合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

4) 福祉に関する学習経験

- 卒業したいずれかの学校で福祉について学んだことがあるかについて、男性では「人材 2」において「経験がある」の者の割合が高く、女性では「人材 3」において割合が高くなっており、男性と女性とで共通した傾向は見られない。
- また、必ずしも「人材 1」について福祉に関する学習経験がある者の割合が高いわけではない。

図表 4-3-9 人材像別、福祉に関する学習経験

	G2					
	人材 1		人材 2		人材 3	
	男性 (n=172)	女性 (n=202)	男性 (n=252)	女性 (n=233)	男性 (n=230)	女性 (n=182)
経験がある	38.4%	29.7%	40.1%	29.2%	31.3%	37.4%
経験がない	61.6%	70.3%	59.9%	70.8%	68.7%	62.6%
合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

²⁶ 最終学歴について「中学」「高校」「専門学校（専修学校・各種学校含む）」「高専・短大」「大学」「大学院」の6つの選択肢により回答を得たものを集約して4つの分類にて集計した。

5) 離職した当時の雇用形態²⁷

- ・ 離職した当時の雇用形態について、男性では「人材 1」で「人材 2」や「人材 3」と比較して、「正規職員」であった割合が高くなっている。
- ・ 女性では「正規職員」の割合について、「人材 1」「人材 2」「人材 3」の間でそれほど大きな違いはみられない。

図表 4-3-10 人材像別、離職した当時の雇用形態

	G2					
	人材 1		人材 2		人材 3	
	男性 (n=172)	女性 (n=202)	男性 (n=252)	女性 (n=233)	男性 (n=230)	女性 (n=182)
正規職員	76.2%	53.5%	67.9%	54.1%	57.8%	52.7%
非正規職員	23.8%	45.0%	31.3%	44.6%	38.3%	45.6%
その他	0.0%	1.5%	0.8%	1.3%	3.9%	1.6%
合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

6) 離職した当時生計中心者であったか²⁸

- ・ 離職した当時生計中心者であったかについて、男性では「人材 1」で「人材 2」や「人材 3」と比較して、「生計中心者であった」の割合が高い。
- ・ 女性では「生計中心者であった」の割合について、「人材 1」「人材 2」「人材 3」の間でそれほど大きな違いはみられない。

図表 4-3-11 人材像別、離職した当時生計中心者であったか

	G2					
	人材 1		人材 2		人材 3	
	男性 (n=172)	女性 (n=202)	男性 (n=252)	女性 (n=233)	男性 (n=230)	女性 (n=182)
生計中心者であった	79.7%	44.6%	74.6%	47.2%	68.7%	44.5%
生計中心者ではなかった	20.3%	55.4%	25.4%	52.8%	31.3%	55.5%
合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

²⁷ 「非正規職員」は「非正規職員（パート、アルバイト、臨時職員、嘱託職員、契約社員）」の選択肢により回答を得た。

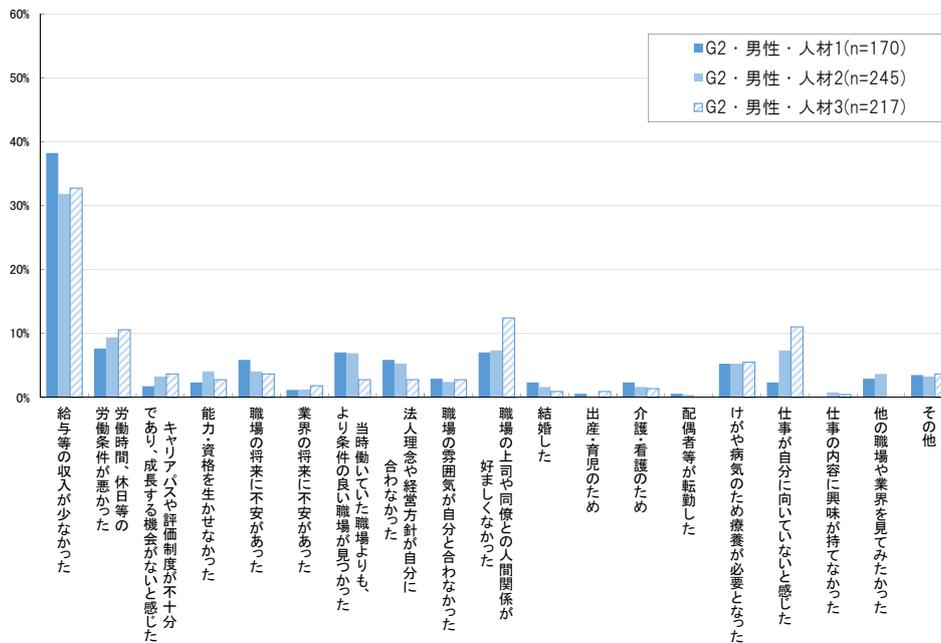
²⁸ 「世帯の中で給与や年金などの収入を得ていた方の中で最も収入を多く得ていた方」について、「あなた自身」が回答されていた場合を「生計中心者」とした。

(3) 人材像別の離職理由

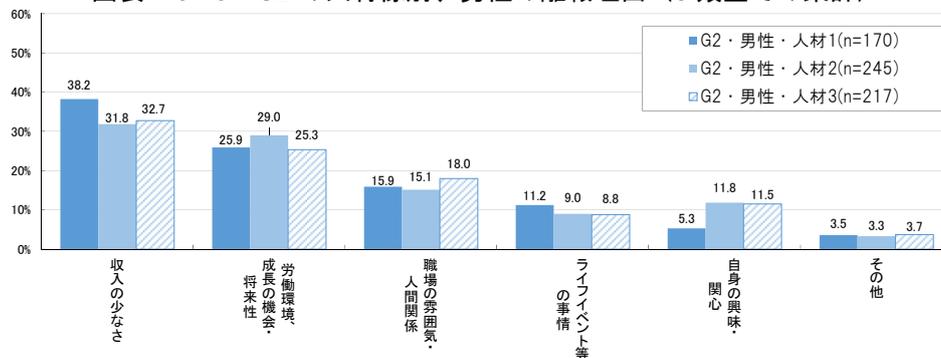
1) G2 の人材像別、男性の離職理由として最もあてはまること

- 性別に分類した上で、人材像別に離職理由を比較すると、男性では、「人材 1」において、「人材 2」「人材 3」と比べて、「給与等の収入が少なかった」の割合が若干高い。他方、「人材 3」においては、「仕事が自分に向いていないと感じた」のほか、「労働時間、休日等の労働条件が悪かった」「職場の上司や同僚との人間関係が好ましくなかった」等は、比較的割合が高い。
- なお、「給与等の収入が少なかった」以外の点では、「職場の将来に不安があった」「当時働いていた職場よりも、より条件の良い職場が見つかった」「法人理念や経営方針が自分に合わなかった」「職場の雰囲気が自分と合わなかった」「結婚した」「介護・看護のため」「配偶者等が転勤した」について、「人材 1」において比較的割合が高い。

図表 4-3-12 G2 の人材像別、男性の離職理由



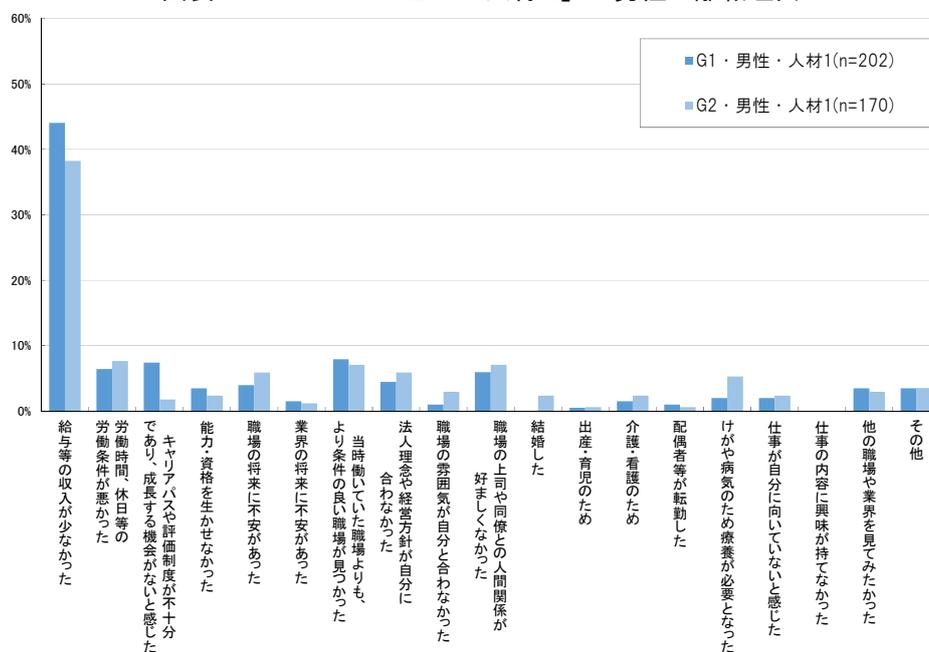
図表 4-3-13 G2 の人材像別、男性の離職理由（6 類型での集計）



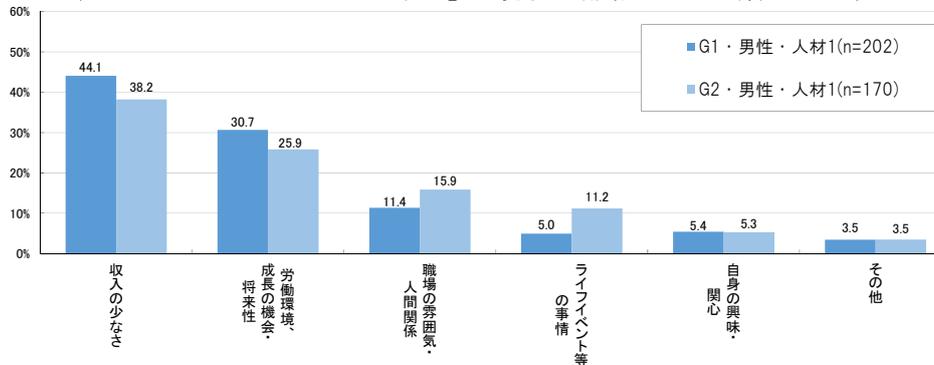
2) G1・G2の「人材1」の男性の離職理由として最もあてはまること

- ・ 続いて、男性の「人材1」に該当する者の中で、現在も介護職として勤務している者（G1）と、現在は勤務していない者（G2）とを比較し、G2の特徴等について把握した。
- ・ 離職理由として、G1と比較すると、G2では「給与等の収入が少なかった」は若干低く、他方で、「職場の雰囲気・人間関係」に関する項目や、「ライフイベント等の事情」に関して、回答割合が比較的高い。
- ・ 「職場の雰囲気・人間関係」に関する項目では、「法人理念や経営方針が自分に合わなかった」「職場の雰囲気が自分と合わなかった」「職場の上司や同僚との人間関係が好ましくなかった」についてG2が高い。
- ・ 「ライフイベント等の事情」に関しては、「けがや病気のため療養が必要となった」について、G1とG2の差が比較的大きい。

図表 4-3-14 G1・G2の「人材1」の男性の離職理由



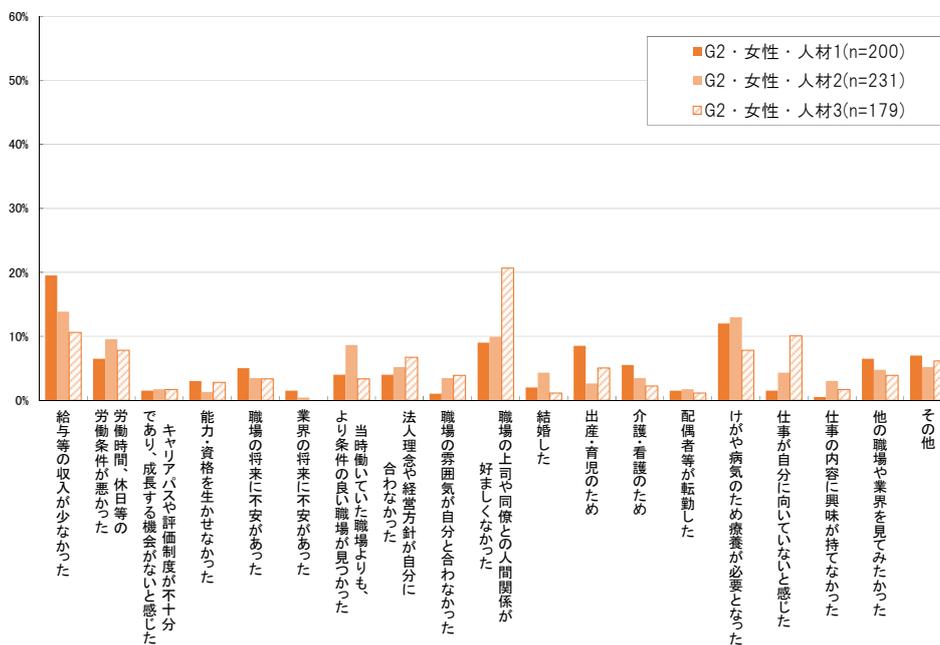
図表 4-3-15 G1・G2の「人材1」の男性の離職理由（6類型での集計）



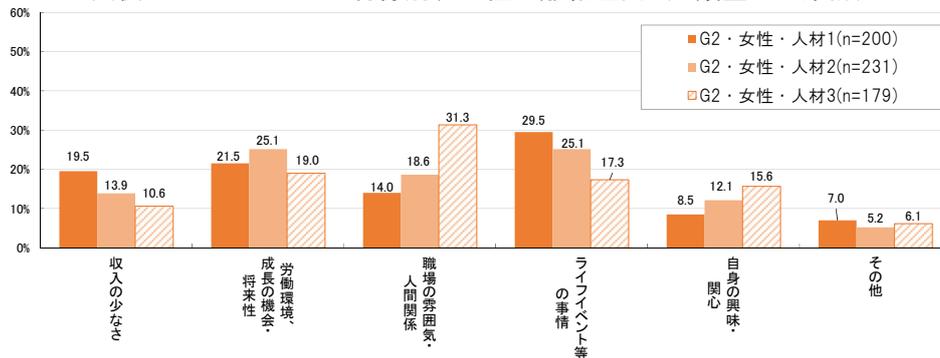
3) G2 の人材像別、女性の離職理由として最もあてはまること

- 女性に関して、G2において「人材1」「人材2」「人材3」の離職理由を比較すると、「人材1」は「給与等の収入が少なかった」の割合が高く、「人材3」では「職場の上司や同僚との人間関係が好ましくなかった」が最も高くなっている。
- なお、「給与等の収入が少なかった」以外の点では、「能力・資格を生かせなかった」「職場の将来に不安があった」「出産・育児のため」「介護・看護のため」「他の職場や業界を見てみたかった」「その他」について、「人材1」において比較的割合が高い。

図表 4-3-16 G2 の人材像別、女性の離職理由



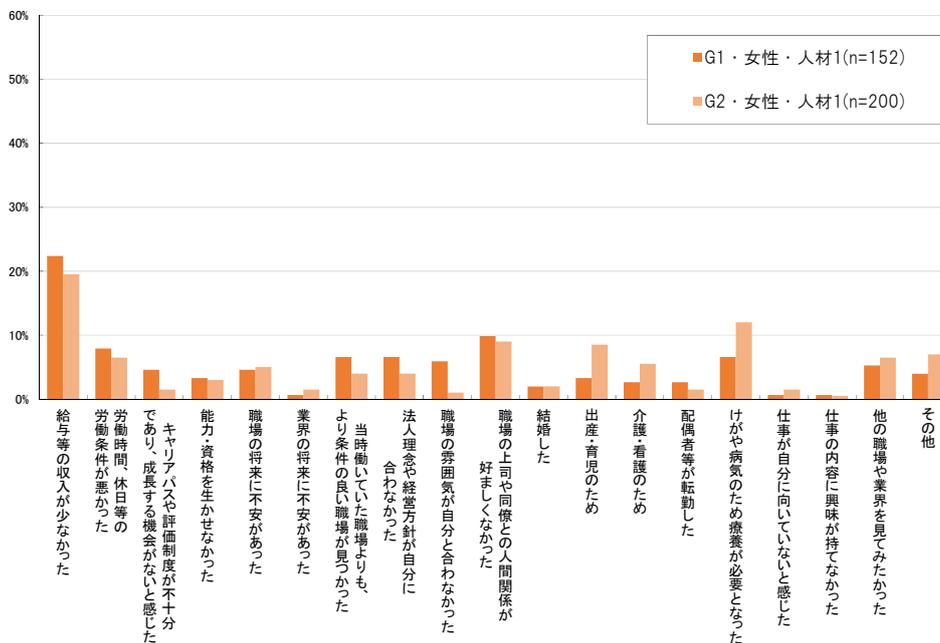
図表 4-3-17 G2 の人材像別、女性の離職理由（6 類型での集計）



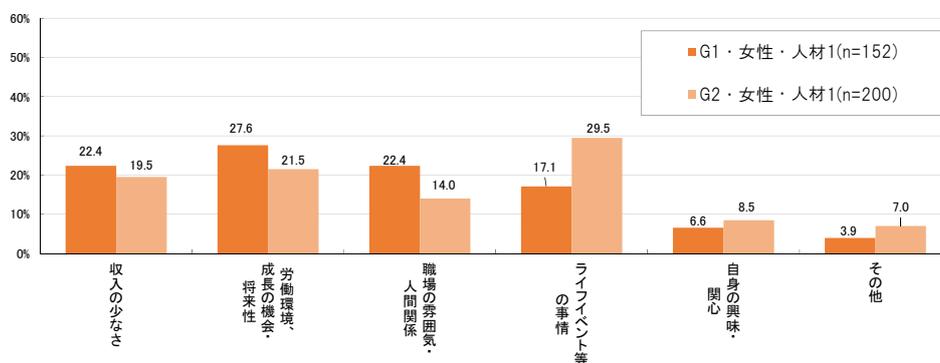
4) G1・G2の「人材1」の女性の離職理由として最もあてはまること

- ・ 続いて、女性についても、「人材1」の中で、現在も介護職として勤務している者（G1）と現在は勤務していない者（G2）とを比較し、G2の者に見られる特徴等について把握した。
- ・ 離職理由として、G1の者と比較すると、G2では「給与等の収入が少なかった」の回答割合は若干低く、他方で、「ライフイベント等の事情」に関する回答割合が比較的高い。
- ・ 「ライフイベント等の事情」に関しては、「出産・育児のため」「介護・看護のため」「けがや病気のため療養が必要となった」について、G1とG2の差が比較的大きい。

図表 4-3-18 G1・G2の「人材1」の女性の離職理由



図表 4-3-19 G1・G2の「人材1」の女性の離職理由（6類型での集計）



(3) 「ターゲット層」の復職のために必要となる諸条件

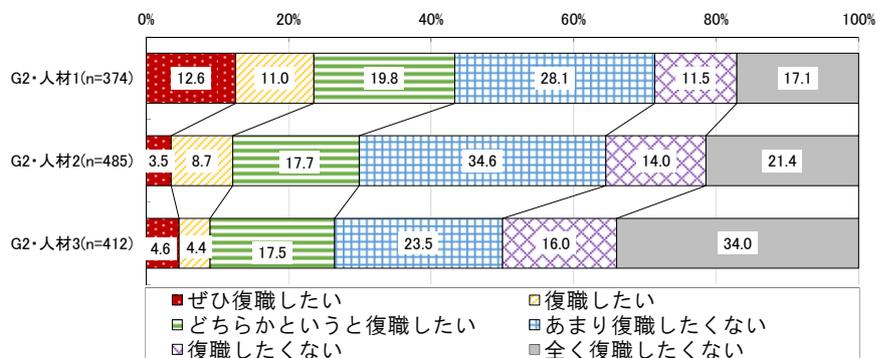
次に、「ターゲット層」として想定する者に対するアプローチ方法等について検討するため、「介護職への復職意向」「(復職したい人について) 介護職に復職するための条件」「(復職したいと思わない人について) 復職したくない理由」「介護の職場に戻るためにあるとよいと思う情報」「介護職を担う人材を増やすためにあるとよいと思う仕組み」のそれぞれに関して集計した。

なお、集計結果は、G2のうち、「人材1」「人材2」「人材3」の3グループ間で比較し、さらに一部の設問については、「人材1」のなかで、G1・G2で比較することにより、特に「G2・人材1」の者の考え方の特徴等について把握を試みた。

1) 介護職への復職意向²⁹

- ・ G2 の人材像別に、今後介護職の仕事に復職したいと思うかの回答状況をみると、「人材1」に関して、「ぜひ復職したい」「復職したい」「どちらかというと復職したい」の回答を合わせた割合は 43.4% となっている。
- ・ 「人材1」のなかで、「復職したい」と考えている者の割合は「人材2」「人材3」よりは高いが、半数以上は「復職したくない」と考えている。

図表 4-3-20 人材像別、介護職への復職に関する意向

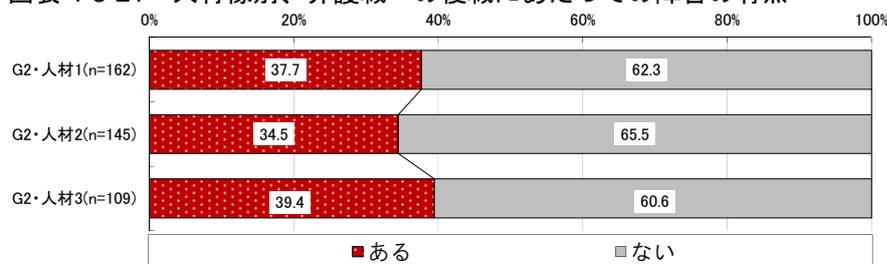


²⁹ G1には、「今後も介護職の仕事が続けたいと思うか」についてたずねており、「人材1」では「続けたい(ぜひ続けたい、続けたい、どちらかという続けたい)」の割合が80.2%、「人材2」では66.7%、「人材3」では47.1%となっており、人材像別に介護職としての能力・姿勢等に違いがある。

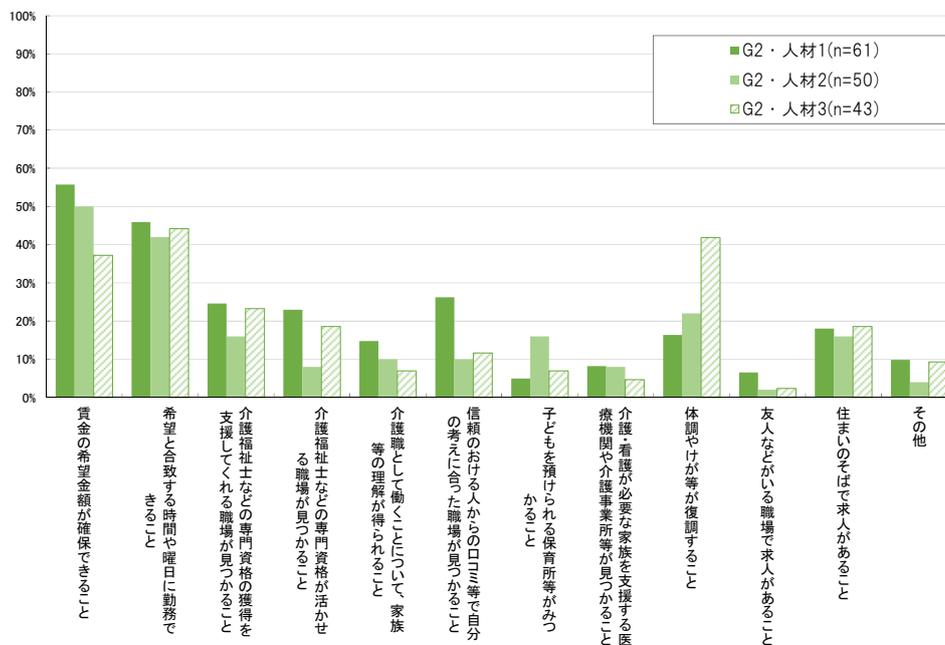
2) 介護職への復職にあたっての条件

- ・ 今後介護職の仕事に復職したいと思うかとの質問において「ぜひ復職したい」「復職したい」「どちらかというど復職したい」のいずれかを回答した者に対して、復職にあたっての障害の有無をたずねた。
- ・ 「人材1」「人材2」「人材3」のいずれにおいても、「ある」とした者は4割弱であった。
- ・ さらに、何かしらの障害が「ある」と回答した者について、介護職の仕事をするためにどのような条件を整えばよいかをたずねたところ、「人材1」では、「賃金の希望金額が確保できること」の回答割合が最も高く、次いで「希望と合致する時間や曜日に勤務できること」の割合が高い。
- ・ また、「人材2」「人材3」との比較では、「信頼のおける人からの口コミ等で自分の考えに合った職場が見つかること」「介護福祉士などの専門資格が活かせる職場が見つかること」「介護職として働くことについて、家族等の理解が得られること」等に関して、「人材1」において比較的割合が高い。

図表 4-3-21 人材像別、介護職への復職にあたっての障害の有無



図表 4-3-22 人材像別、介護職への復職するための条件（複数回答）³⁰

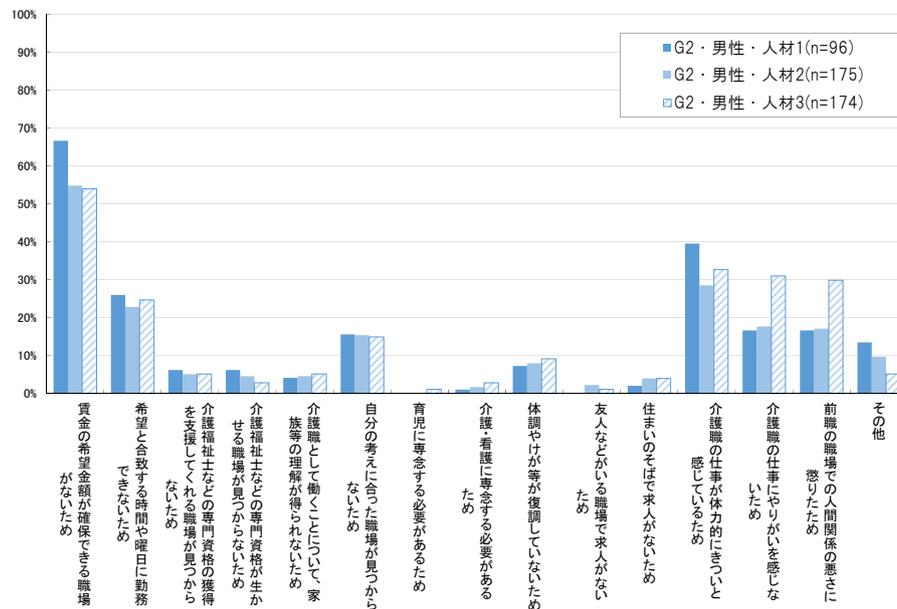


³⁰ ここでは、集計度数の関係から、男性・女性を合わせて集計している。なお、「人材1」において「賃金の希望金額が確保できること」「信頼のおける人からの口コミ等で自分の考えに合った職場が見つかること」について「人材2」「人材3」と比較して回答割合が高いという傾向は、性別に分けて集計しても、ある程度共通して見られる。

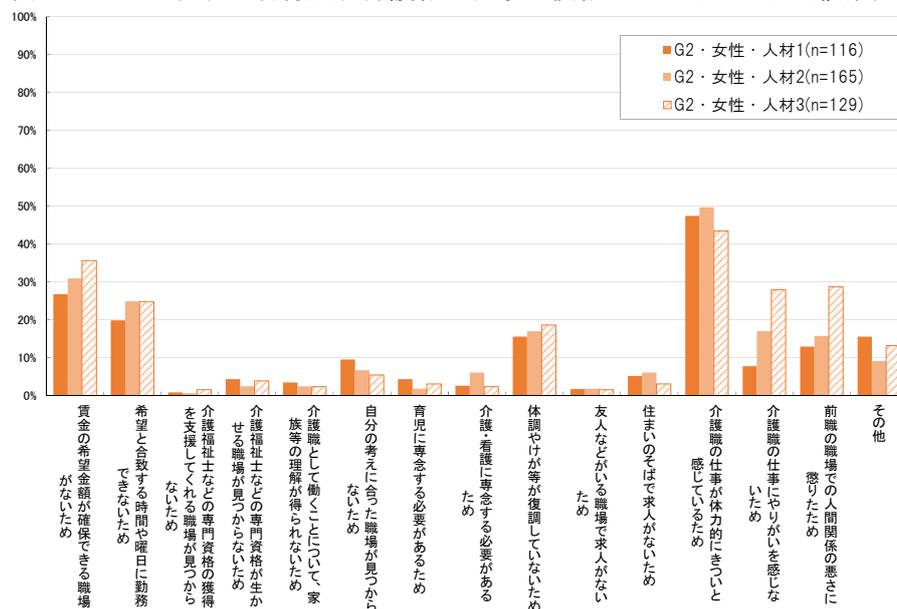
3) 復職したくない理由

- ・ 今後介護職の仕事に復職したいと思うかをたずねた質問において「あまり復職したくない」「復職したくない」「全く復職したくない」のいずれかを回答した者に、なぜ復職したくないのかについてたずねた。
- ・ 男性について、「人材1」では、「賃金の希望金額が確保できる職場がないため」の回答割合が最も高く、次いで「介護職の仕事が体力的にきついと感じているため」の割合が高い。
- ・ また、女性については、「人材1」において、「介護職の仕事が体力的にきついと感じているため」の回答割合が最も高く、次いで「賃金の希望金額が確保できる職場がないため」の割合が高い。なお、「賃金の希望金額が確保できる職場がないため」の回答割合は、「人材2」「人材3」と比べて低い。
- ・ このほか、女性では、「人材1」において、「自分の考えに合った職場が見つからないため」の割合が若干高い。

図表 4-3-23 男性、人材像別、介護職の仕事に復職したくない理由（複数回答）



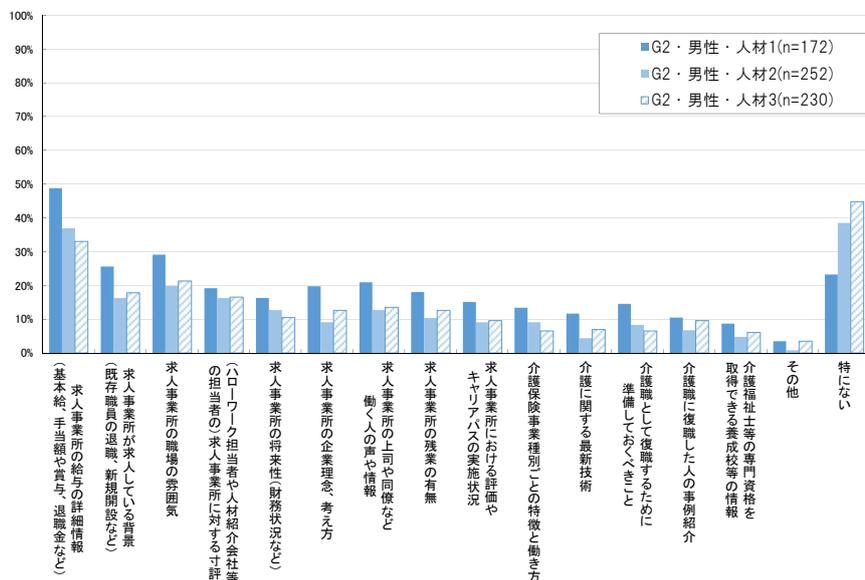
図表 4-3-24 女性、人材像別、介護職の仕事に復職したくない理由（複数回答）



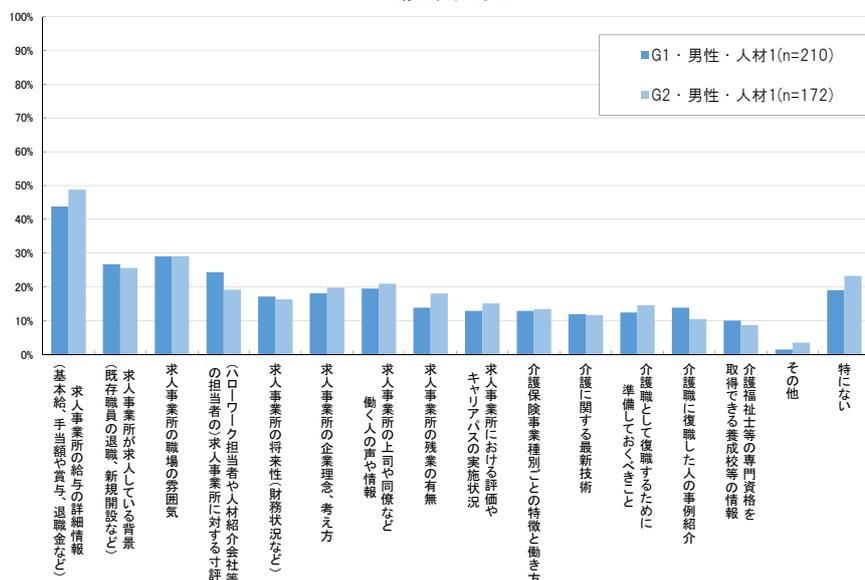
4) 介護の職場に戻るためにあるとよいと思う情報（男性）

- ・ 介護職から離れていた時期にどのような情報があると介護の職場に戻りやすかったかをたずねたところ、男性の「人材1」では、「求人事務所の給与の詳細情報（基本給、手当額や賞与、退職金など）」の回答割合が最も高く、次いで「求人事務所の職場の雰囲気」の割合が高い。
- ・ また、「人材1」に該当する者で、現在も介護職として勤務している者（G1）と現在は勤務していない者（G2）とを比較すると、G2では「特にない」の割合が若干高いものの、「求人事務所の給与の詳細情報（基本給、手当額や賞与、退職金など）」の回答割合が最も高く、次いで「求人事務所の職場の雰囲気」の割合が高いという点はG1・G2で共通している。
- ・ なお、G1と比較すると、G2において「求人事務所の残業の有無」について回答割合が若干高い。

図表 4-3-25 男性、人材像別、介護職に戻るためにあるとよいと思う情報（複数回答）



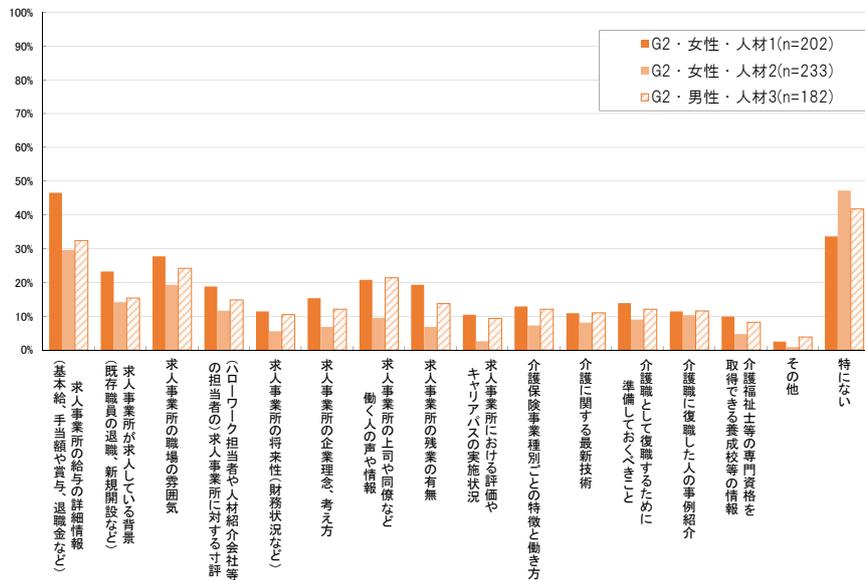
図表 4-3-26 G1・G2の「人材1」の男性、介護職に戻るためにあるとよいと思う情報（複数回答）



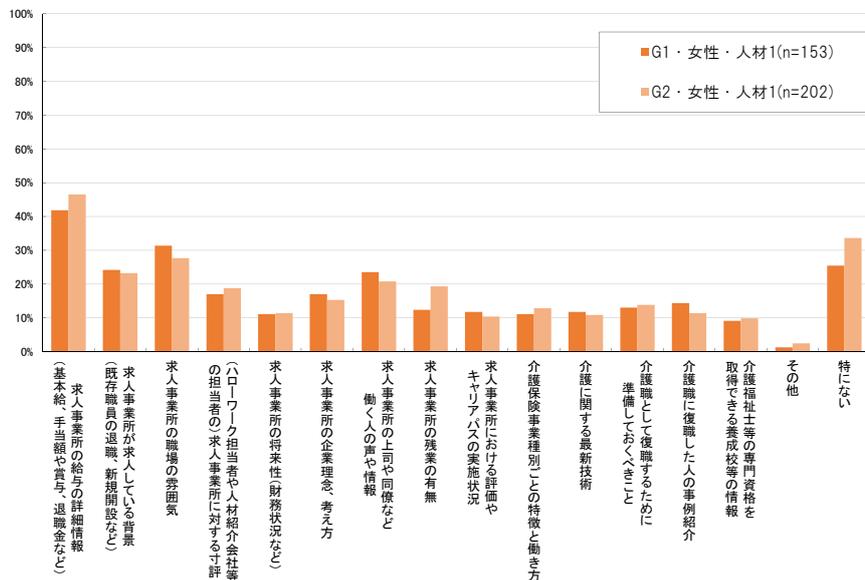
5) 介護の職場に戻るためがあるとよいと思う情報（女性）

- 女性に関して、介護職から離れていた時期にどのような情報があると介護の職場に戻りやすかったについてたずねたところ、「人材1」では、「求人事務所の給与の詳細情報（基本給、手当額や賞与、退職金など）」の回答割合が最も高く、次いで「求人事務所の職場の雰囲気」の割合が高い。
- また、「人材1」に該当する者で、現在も介護職として勤務している者（G1）と現在は勤務していない者（G2）とを比較すると、G2では「特にない」の割合が若干高いものの、「求人事務所の給与の詳細情報（基本給、手当額や賞与、退職金など）」の回答割合が最も高く、次いで「求人事務所の職場の雰囲気」の割合が高いという点はG1・G2で共通している。
- なお、男性と同様、G1と比較すると、G2において「求人事業所の残業の有無」について回答割合が若干高い。

図表 4-3-27 女性、人材像別、介護職に戻るためがあるとよいと思う情報（複数回答）



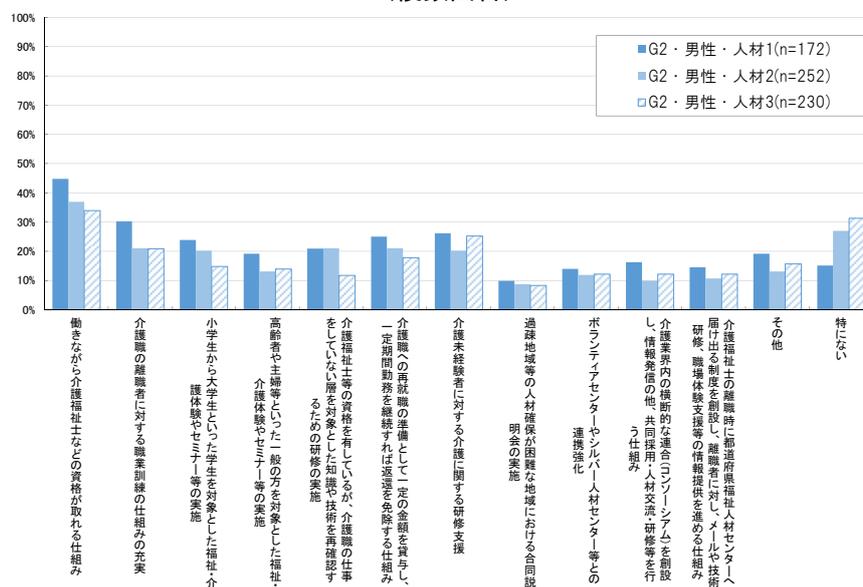
図表 4-3-28 G1・G2の「人材1」の女性、介護職に戻るためがあるとよいと思う情報（複数回答）



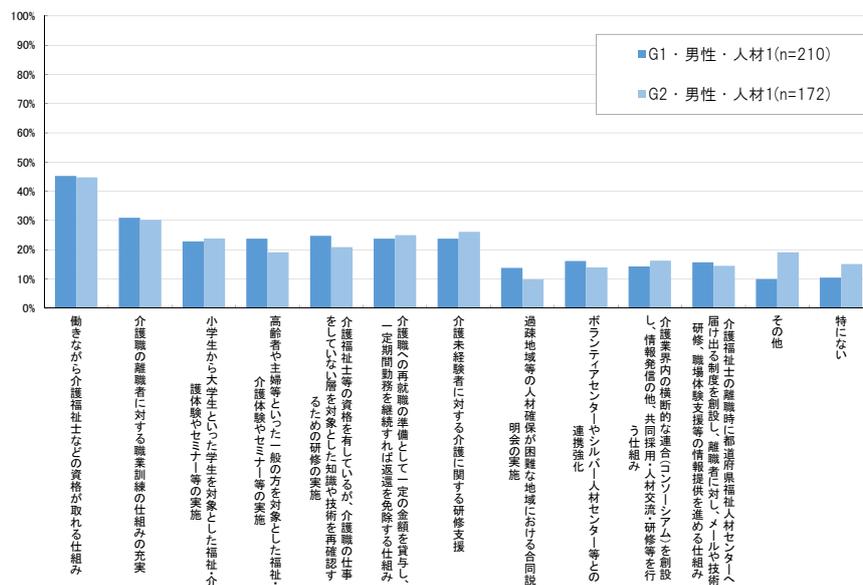
6) 介護職を担う人材を増やすためにあるとよいと思う仕組み（男性）

- ・ 今後、介護職を担う人材を増やすためにどのような仕組みがあるとよいかについてたずねたところ、男性の「人材1」では、「働きながら介護福祉士などの資格が取れる仕組み」の回答割合が最も高く、次いで「介護職の離職者に対する職業訓練の仕組みの充実」の割合が高くなっている。
- ・ また、「人材1」に該当する者で、現在も介護職として勤務している者（G1）と現在は勤務していない者（G2）とを比較すると、G2では「特にない」「その他」の割合が若干高いものの、「働きながら介護福祉士などの資格が取れる仕組み」や「介護職の離職者に対する職業訓練の仕組みの充実」の回答割合が高いという点でG1・G2で共通している。

図表 4-3-29 男性、人材像別、介護職を担う人材を増やすためにあるとよいと思う仕組み（複数回答）



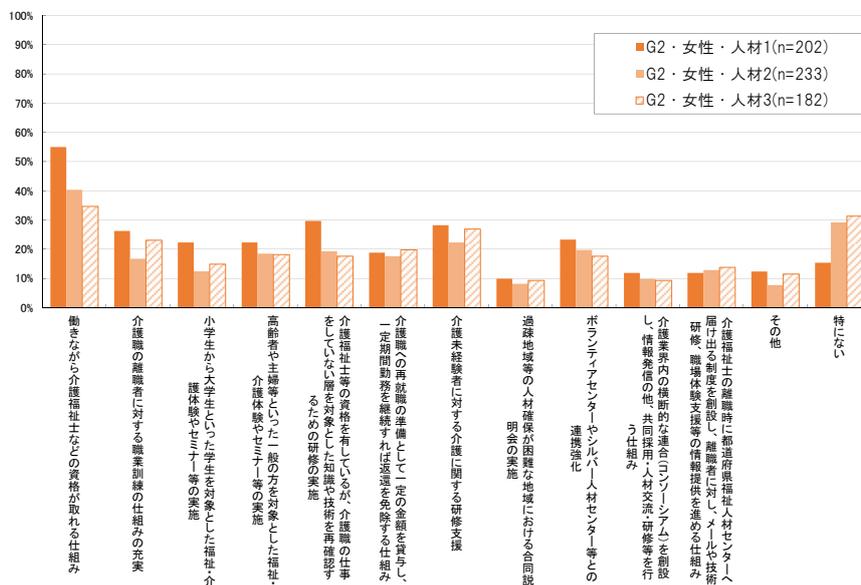
図表 4-3-30 G1・G2の「人材1」の男性、介護職を担う人材を増やすためにあるとよいと思う仕組み（複数回答）



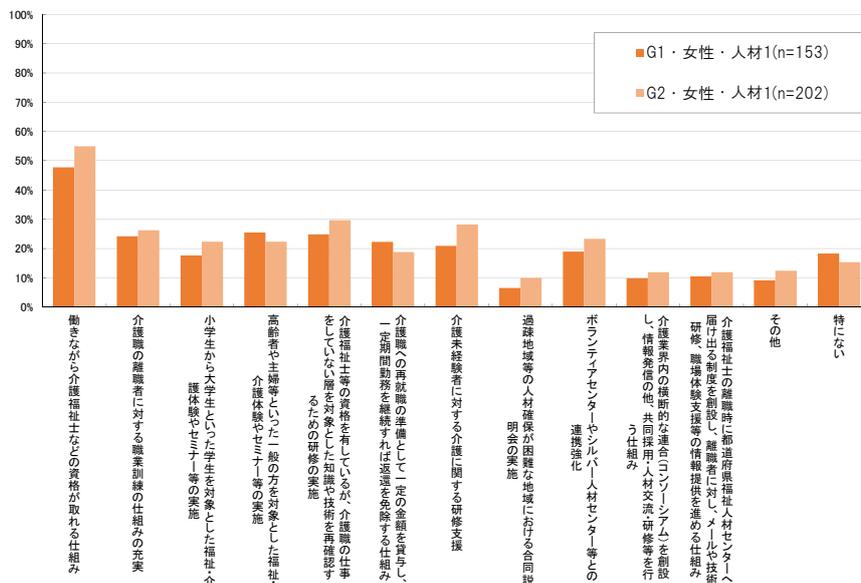
7) 介護職を担う人材を増やすためにあるとよいと思う仕組み（女性）

- 女性に関して、介護職を担う人材を増やすためにどのような仕組みがあるとよいかについてみると、「人材1」では、「働きながら介護福祉士などの資格が取れる仕組み」が最も高く、次いで「介護福祉士等の資格を有しているが、介護職の仕事をしていない層を対象とした知識や技術を再確認するための研修の実施」の割合が高い。
- また、「人材1」に該当する者で、現在も介護職として勤務している者（G1）と現在は勤務していない者（G2）とを比較してみると、「働きながら介護福祉士などの資格が取れる仕組み」が高いという点ではG1・G2で共通している。

図表 4-3-31 女性、人材像別、介護職を担う人材を増やすためにあるとよいと思う仕組み（複数回答）



図表 4-3-32 G1・G2の「人材1」の女性、介護職を担う人材を増やすためにあるとよいと思う仕組み（複数回答）



4. 「ターゲット層」における離職理由別の特徴

(1) 分析の枠組み

1) 主な離職理由別の分類

「ターゲット層」と想定した「現在は介護職として勤務していない者」(G2)のうち、介護事業所からの継続勤務・復職期待の度合いが非常に高い人材に該当する者(「人材1」)に関して、主な離職理由の別に人材像を分類し、それぞれの人材の特徴をさらに詳細に把握することを試みた。

なお、主な離職理由別の分類については、離職理由として最もあてはまるものについての回答結果に基づき、それぞれ該当する者の件数の分布もふまえて³¹⁾、以下のように、「収入の少なさ」「労働環境、成長の機会・将来性」「職場の雰囲気・人間関係」「ライフイベント等の事情」「自身の興味・関心、その他」の5分類により集計した。

図表 4-4-1 主な離職理由別の人材像の分類方法

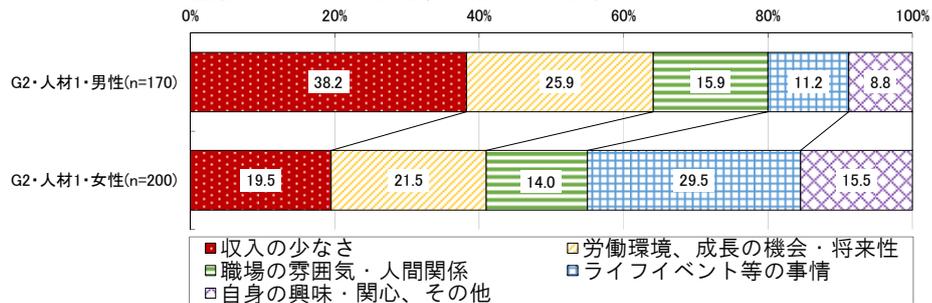
	調査項目	分類
1	給与等の収入が少なかった	収入の少なさ
2	労働時間、休日等の労働条件が悪かった	労働環境、成長の機会・将来性
3	キャリアパスや評価制度が不十分であり、成長する機会がないと感じた	
4	能力・資格を生かせなかった	
5	職場の将来に不安があった	
6	業界の将来に不安があった	
7	当時働いていた職場よりも、より条件の良い職場が見つかった	
8	法人理念や経営方針が自分に合わなかった	
9	職場の雰囲気が自分と合わなかった	
10	職場の同僚や上司との人間関係が好ましくなかった	
11	結婚した	ライフイベント等の事情
12	出産・育児のため	
13	介護・看護のため	
14	配偶者等が転勤した	
15	けがや病気のため療養が必要となった	
16	仕事が自分に向いていないと感じた	自身の興味・関心、その他
17	仕事の内容に興味を持てなかった	
18	他の職場や業界を見てみたかった	
19	その他	

³¹⁾ ただし、全体として各分類に該当する者の件数が少なくなっている点には留意が必要である。以降の分析では、この点について限界があることを認識しつつも、分類別に集計した際にどのような違いが見られるのかについて、特徴を把握することを試みた。

2) 主な離職理由別の分布状況³²

- ・ 現在は介護職として勤務していない者（G2）のうち、介護事業所からの継続勤務・復職期待の度合いが非常に高い人材に該当する者（「人材1」）に関して、離職理由として最もあてはまるものの回答状況を性別にみると、男性では「収入の少なさ」や「労働環境、成長の機会・将来性」についてより回答割合が高く、女性では「ライフイベント等の事情」について回答割合が高い。

図表 4-4-2 主な離職理由別の分布の状況



3) 着目する点

「収入の少なさ」「労働環境、成長の機会・将来性」「職場の雰囲気・人間関係」「ライフイベント等の事情」「自身の興味・関心、その他」の5分類で、以下のような点に関してどのような差異が見られるのかについて分析した。

図表 4-4-3 主な離職理由との関連性が予想される項目、着目する点

	調査項目
基本属性	「離職した時点での年齢」「最終学歴」「福祉に関する学習経験」「離職した当時の雇用形態」
主に「収入の少なさ」との関連性が予想された項目	「離職した当時の月給」「離職した当時の賃金に対する満足度」「離職した当時生計中心者であったか」「賃金水準の妥当性についての不満」「賃金上昇に対する期待」「収入が少ないと感じた理由」
主に「労働環境、成長の機会・将来性」との関連性が予想された項目	「労働時間等への不満」「就業条件の明文化の有無」「明確なキャリアパスの提示の有無」「賃金や昇給の仕組みのわかりやすさ」「人事評価の実施状況」「人事評価に対するフィードバックの有無」「専門性志向」「介護の仕事以外の業務負荷」
主に「職場の雰囲気・人間関係」との関連性が予想された項目	「事業所の支援方針」「職場内での裁量」「介護の仕方について考え方の相違」「経営者の姿勢」「問題のある職員の存在」「ロールモデルの有無」「法人理念や経営方針、職場の雰囲気についての認識」
主に「ライフイベント等の事情」との関連性が予想された項目	「働きやすさに配慮するための仕組みの有無」「不規則な労働時間での勤務」「夜勤の多さ」「健康面の不安」「精神的なストレス」
復職のための条件等	「介護職への復職意向」「介護の職場に戻るためにあるとよいと思う情報」

³² 「ライフイベント等の事情」に関して、同一の分類ではあるが、女性では結婚や出産・育児に関する事情が多いのに対して、男性ではけがや病気の療養に関する事情が多いという点には留意が必要である。

4) 離職理由との関連性が予想される項目に関する仮説

①離職理由「収入の少なさ」との関連性に関する仮説

質問紙調査の結果から、特に男性において、介護職からの離職理由を「収入の少なさ」とする割合が比較的高いことが明らかになった。質問紙調査の検討にあたり実施したヒアリング調査においても、離職した理由として、「給与等収入が少なかった」、「収入に不満がある」との話が多く聞かれた。また、ヒアリング調査では、単に現在の賃金水準が低いというだけでなく、「期待する水準の賃金がもらえなかった」、「もらっている水準では家族を養っていけないと考えた」という事情があることも把握された。

介護職において「収入が少ない」と認識される背景として、「賃金水準そのものが比較的低い」という要因に加え、「期待する賃金水準との乖離が生じることが多い」といったことがあるのではないかと考えられた。この点に関して、特に生計中心者である場合にはその乖離が大きくなるのではないかと想定された。

また、仮に支給されている賃金水準が低いとしても、実際の業務の内容・量に見合った金額であったり、将来賃金の上昇が期待（昇給・賃金上昇期待）できたりすれば、「収入が低い」という理由での離職は少なくなるのではないかと想定される。逆の言い方をすると、「収入の少なさ」を理由に離職する者では、賃金が業務の内容・量に見合っていないと感じていたり、賃金の上昇に関する期待が持てなかったりする状況にあったのではないかと考えられた。

これらをふまえ、次のような仮説に基づいて集計・分析を行った。なお、このほか、離職理由が「収入の少なさ」であった者について「収入が少ないと感じた理由」に関する回答についても集計・分析を行った。

【仮説】 離職理由が「収入の少なさ」であった者は、他の理由で離職した者と比較して・・・

- ・ 離職した当時の月給の水準が低い
- ・ 離職した当時の賃金に対する満足度が低い者の割合が高い
- ・ 生計中心者であった者の割合が高い
- ・ 仕事の内容と賃金が見合っていなかったと感じていた者の割合が高い
- ・ 賃金が増えるという期待意識が低い者の割合が高い

②離職理由「労働環境、成長の機会・将来性」との関連性に関する仮説

ヒアリング調査において、介護職から離職した理由として、「労働条件（労働時間・休日・休暇等の条件）がよくない」とする回答が多く聞かれた。また、「自分の技能・能力を活かせない／キャリア形成が十分にできるかわからない」という考えや、「人事異動や人事評価に納得ができない」ことにより離職に至っているという状況があることが把握された。

介護職以外でも、サービス残業や休日出勤の問題など労働条件への不満にもとづく離職は多くあると考えられるが、特に介護職の場合は、夜勤シフトがあることや、曜日により休日が定まるわけではないことなどにより、生活サイクルが確立しづらいという状況になるのではないかと考えられる。このようなことを背景として、実際に労働時間が長いということのほか、就労時間等の就業条件が明示されていなかった場合などに、不満が募り離職につながりやすくなるのではないかと想定された。

また、介護事業所においてはキャリアパスに関して、「新人→ベテランスタッフ→管理職」といったルートしか提示できておらず、専門性に着目した視点が不足しているという課題があるのではないかと想定され、昇格・昇給の仕組み等がわかりにくいことなども離職の背景にあるのではないかと考えられた。このほか、人事評価が十分になされていない場合や、人事評価自体は実施しているが、フィードバックが行われていないなどの状況にあるということも、「労働環境、成長の機会・将来性」を理由に離職する要因のひとつになるのではないかと想定された。

他方で、「労働環境、成長の機会・将来性」を離職理由に挙げる者は、それだけ、自身の技能・能力の活用機会を増やすことや適性に評価することを求めているのではないかと想定され、他の者よりも介護職としての専門性を高めていくことに対する意識が高いのではないかとということが考えられた。さらに、専門性を高めていくことに対する意識が高いにも関わらず、実際には雑用等の業務が多いというような状況にある場合に、より不満意識が高くなり、離職に至るのではないかとということが想定された。

【仮説】 離職理由が「労働環境、成長の機会・将来性」であった者は、他の理由で離職した者と比較して…

- ・労働時間が長いこと等に対する不満を有する者の割合が高い
- ・就業条件等が明確に示されていなかった者の割合高い
- ・明確なキャリアパスが示されていなかった者の割合が高い
- ・賃金や昇給の仕組みがわかりにくいと感じていた者の割合が高い
- ・納得のいく人事評価がなされていなかったと感じていた者の割合が高い
- ・人事評価に対するフィードバックがなされていなかった者の割合が高い
- ・専門性を高めていくことに対する意識が高い者の割合が高い
- ・介護の専門性とは関連の薄い業務が多かったと感じていた者の割合が高い

③離職理由「職場の雰囲気・人間関係」との関連性に関する仮説

ヒアリング調査から、介護職から離職した理由として、「法人理念や経営方針が自分の考えと合致しない」ということや、「人間関係がよくない」ということが挙げられている。特に、これらの点を離職理由として回答している者については、「法人の運営方針」と「従業員の仕事（介護）に対する考え方」にミスマッチが生じている状況にあるのではないかとということが想定される。

ヒアリングで聞かれた内容をふまえると、介護職からの「法人理念や経営方針」のとらえ方について「利用者中心」と「経営中心」の2軸に整理できるのではないかと考えられた。また、事業所が利用者のためのケアをあまり重視せず、経営中心（効率性重視）である場合などに、考え方について特にミスマッチが生じやすいのではないかと想定された。

さらに、介護職として自身の意見を反映させる裁量の度合いが小さかったり、介護の仕方を押し付けられるようなことがあったりする場合にも、「法人理念や経営方針」とのミスマッチを感じやすいのではないかと想定された。介護の仕事を経験したことがない人物が経営者である場合など、経営者が介護職の仕事を理解していない場合なども、「職場の雰囲気・人間関係」を理由として離職する要因のひとつになるのではないかと考えられた。

このほか、特に「人間関係がよくない」ということに関しては、具体的に職場内でパワーハラスメントやセクシャルハラスメント、嫌がらせ等の問題行動が起きているのではないかと考えられた。また、目標となるような上司や先輩等が職場内にいない場合に、「職場の雰囲気・人間関係」を理由とした離職が生じやすいのではないかと考えられた。

これらをふまえ、次のような仮説に基づいて集計・分析を行った。なお、離職理由が「職場の雰囲気・人間関係」であった者について、「法人理念や経営方針、職場の雰囲気についての認識」に関する回答についても集計・分析を行った。

【仮説】 離職理由が「職場の雰囲気・人間関係」であった者は、他の理由で離職した者と比較して…

- ・事業所の支援方針が利用者の個別性を重視したものでなかった者の割合が高い
- ・職場内での裁量の度合いが小さかった者の割合が高い
- ・介護の仕方を押し付けられるようなことがあった者の割合が高い
- ・介護職の仕事を理解しようとする姿勢があまりない経営者のもので働いていた者の割合が高い
- ・ハラスメント行為や嫌がらせ等の問題行動をしていた職員がいたと感じていた者の割合が高い
- ・目指したいと思えるような上司等がいなかったと感じていた者の割合が高い

④離職理由「ライフイベント等の事情」との関連性に関する仮説

ヒアリング調査から、介護職から離職した理由として、「健康や家庭の事情により辞めざるを得ない」という状況があることが把握されており、出産・育児、介護・看護、あるいは健康を害したことにより働き方を変えなければいけない従業員に対し、事業所側でこれらの事情に配慮した働き方を可能とするような仕組みが整備できていないのではないかとということが背景にあるのではないかと考えられた。

また、特に健康面に関しては、例えば「腰痛」は介護職の職業病であるとも考えられるが、先行研究をふまえると、要因として、「人の抱え上げ作業」の他にも、「長時間立ったまま行う業務」、「長時間の車両運転・操作の業務」等が関係しているのではないかと想定される³³。このことから、離職理由が「ライフイベント等の事情」であった者の中には、労働条件や勤務時間等の面で無理が生じていた者も多いのではないかと考えられる。さらに、健康面に関しては、肉体的な負担のほか、健康面への不安や精神的なストレスにより離職する者もいるのではないかと考えられた。

【仮説】 離職理由が「ライフイベント等の事情」であった者は、他の理由で離職した者と比較して・・・

- ・ 育児や介護、病気療養等が必要な者の働きやすさに配慮した仕組みが不十分であったと認識している者の割合が高い
- ・ 不規則な労働時間での勤務であった者の割合が高い
- ・ 夜勤が多かった者の割合が高い
- ・ 健康面の不安を抱えながら勤務していた者の割合が高い
- ・ 精神的なストレスが大きかった者の割合が高い

³³ 厚生労働省（2013）「労働安全衛生調査」

(2) 主な離職理由別の人材像の集計結果

1) 基本属性

① 離職した時点での年齢

- ・ 離職した時点での年齢について、男性では、離職理由が「職場の雰囲気・人間関係」「ライフイベント等の事情」「自身の興味・関心、その他」の者は比較的年齢層が高い傾向にある
- ・ 女性では、離職理由が「収入の少なさ」の者は「30歳～40歳未満」で多く、比較的年齢層が低い傾向にある。「労働環境、成長の機会・将来性」に関しては、「40歳～50歳未満」の者が多く、男性とは分布が異なっている。

図表 4-4-4 男性、人材像別、年齢層

	G2・「人材1」・男性				
	収入の少なさ (n=65)	労働環境、成長の機会・将来性(n=44)	職場の雰囲気・人間関係 (n=27)	ライフイベント等の事情 (n=19)	自身の興味・関心、その他 (n=15)
20歳未満	1.5%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
20歳～30歳未満	21.5%	20.5%	3.7%	15.8%	6.7%
30歳～40歳未満	32.3%	43.2%	37.0%	26.3%	33.3%
40歳～50歳未満	26.2%	22.7%	22.2%	31.6%	13.3%
50歳～60歳未満	16.9%	11.4%	37.0%	21.1%	46.7%
60歳以上	1.5%	2.3%	0.0%	5.3%	0.0%
合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

図表 4-4-5 女性、人材像別、年齢層

	G2・「人材1」・女性				
	収入の少なさ (n=39)	労働環境、成長の機会・将来性(n=43)	職場の雰囲気・人間関係 (n=28)	ライフイベント等の事情 (n=59)	自身の興味・関心、その他 (n=31)
20歳未満	0.0%	0.0%	3.6%	3.4%	0.0%
20歳～30歳未満	17.9%	9.3%	0.0%	18.6%	12.9%
30歳～40歳未満	53.8%	20.9%	35.7%	25.4%	22.6%
40歳～50歳未満	17.9%	37.2%	35.7%	25.4%	38.7%
50歳～60歳未満	10.3%	30.2%	21.4%	22.0%	25.8%
60歳以上	0.0%	2.3%	3.6%	5.1%	0.0%
合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

②最終学歴³⁴

- ・ 最終学歴について、男性では、離職理由が「収入の少なさ」「労働環境、成長の機会・将来性」の者は「大学・大学院」の割合が比較的高い傾向にある。
- ・ 女性では、離職理由が「収入の少なさ」の者は、最終学歴について「大学・大学院」の割合が比較的高い傾向にある。

図表 4-4-6 男性、人材像別、最終学歴

	G2・「人材1」・男性				
	収入の少なさ (n=65)	労働環境、成長の機会・将来性(n=44)	職場の雰囲気・人間関係 (n=27)	ライフイベント等の事情 (n=19)	自身の興味・関心、その他 (n=15)
中学・高校	18.5%	15.9%	40.7%	31.6%	40.0%
専門学校（専修学校・各種学校含む）	20.0%	15.9%	3.7%	31.6%	6.7%
高専・短大	3.1%	0.0%	7.4%	5.3%	0.0%
大学・大学院	58.5%	68.2%	48.1%	31.6%	53.3%
合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

図表 4-4-7 女性、人材像別、最終学歴

	G2・「人材1」・女性				
	収入の少なさ (n=39)	労働環境、成長の機会・将来性(n=43)	職場の雰囲気・人間関係 (n=28)	ライフイベント等の事情 (n=59)	自身の興味・関心、その他 (n=31)
中学・高校	30.8%	41.9%	42.9%	35.6%	29.0%
専門学校（専修学校・各種学校含む）	10.3%	18.6%	14.3%	20.3%	16.1%
高専・短大	17.9%	14.0%	17.9%	20.3%	25.8%
大学・大学院	41.0%	25.6%	25.0%	23.7%	29.0%
合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

³⁴ 最終学歴について「中学」「高校」「専門学校（専修学校・各種学校含む）」「高専・短大」「大学」「大学院」の6つの選択肢により回答を得たものを集約して4つの分類にて集計した。

③福祉に関する学習経験

- ・ 卒業したいずれかの学校で福祉について学んだことがあるかについて、男性では離職理由が「労働環境、成長の機会・将来性」の者で「経験がある」の割合が高い。
- ・ 女性では、離職理由が「収入の少なさ」の者で「経験がある」の割合が高い。

図表 4-4-8 男性、人材像別、福祉に関する学習経験

	G2・「人材1」・男性				
	収入の少なさ (n=65)	労働環境、成長の機会・将来性(n=44)	職場の雰囲気・人間関係 (n=27)	ライフイベント等の事情 (n=19)	自身の興味・関心、その他 (n=15)
経験がある	40.0%	50.0%	22.2%	26.3%	40.0%
経験がない	60.0%	50.0%	77.8%	73.7%	60.0%
合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

図表 4-4-9 女性、人材像別、福祉に関する学習経験

	G2・「人材1」・女性				
	収入の少なさ (n=39)	労働環境、成長の機会・将来性(n=43)	職場の雰囲気・人間関係 (n=28)	ライフイベント等の事情 (n=59)	自身の興味・関心、その他 (n=31)
経験がある	41.0%	25.6%	28.6%	32.2%	19.4%
経験がない	59.0%	74.4%	71.4%	67.8%	80.6%
合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

④離職した当時の雇用形態³⁵

- ・ 離職した当時の雇用形態について、男性では離職理由が「ライフイベント等の事情」の者で「非正規職員」の割合が若干高い。
- ・ 女性についても、離職理由が「ライフイベント等の事情」の者では「非正規職員」の割合が高い。

図表 4-4-10 男性、人材像別、離職した当時の雇用形態

	G2・「人材1」・男性				
	収入の少なさ (n=65)	労働環境、成長の機会・将来性(n=44)	職場の雰囲気・人間関係 (n=27)	ライフイベント等の事情 (n=19)	自身の興味・関心、その他 (n=15)
正規職員	70.8%	79.5%	77.8%	68.4%	93.3%
非正規職員	29.2%	20.5%	22.2%	31.6%	6.7%
その他	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

図表 4-4-11 女性、人材像別、離職した当時の雇用形態

	G2・「人材1」・女性				
	収入の少なさ (n=39)	労働環境、成長の機会・将来性(n=43)	職場の雰囲気・人間関係 (n=28)	ライフイベント等の事情 (n=59)	自身の興味・関心、その他 (n=31)
正規職員	59.0%	67.4%	67.9%	44.1%	35.5%
非正規職員	41.0%	32.6%	32.1%	52.5%	61.3%
その他	0.0%	0.0%	0.0%	3.4%	3.2%
合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

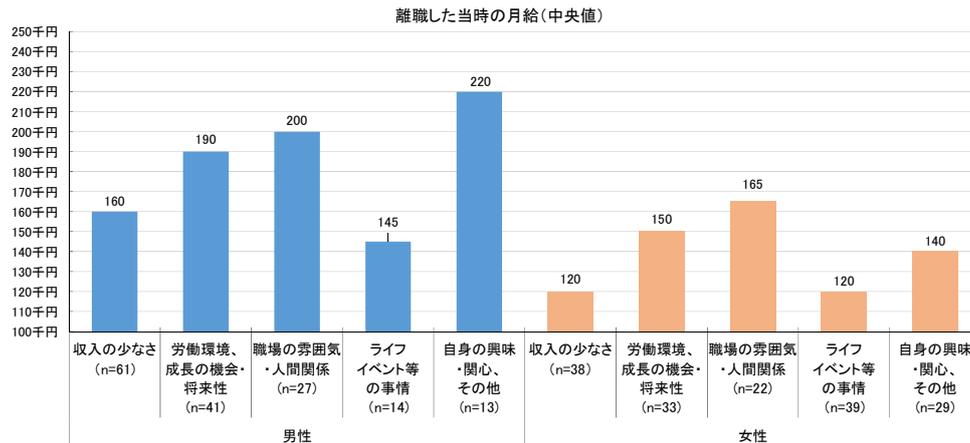
³⁵ 「非正規職員」は「非正規職員（パート、アルバイト、臨時職員、嘱託職員、契約社員）」の選択肢により回答を得た。

2) 主に「収入の少なさ」との関連性が予想された項目

① 離職した当時の月給³⁶

- ・ 離職した当時の月給の水準について、中央値を比較すると、男性・女性ともに、離職理由が「収入の少なさ」や「ライフイベント等の事情」であった者について、比較的水準が低い。
- ・ なお、同じ「収入の少なさ」を回答している場合でも、男性は女性に比べて月給の水準が高い。

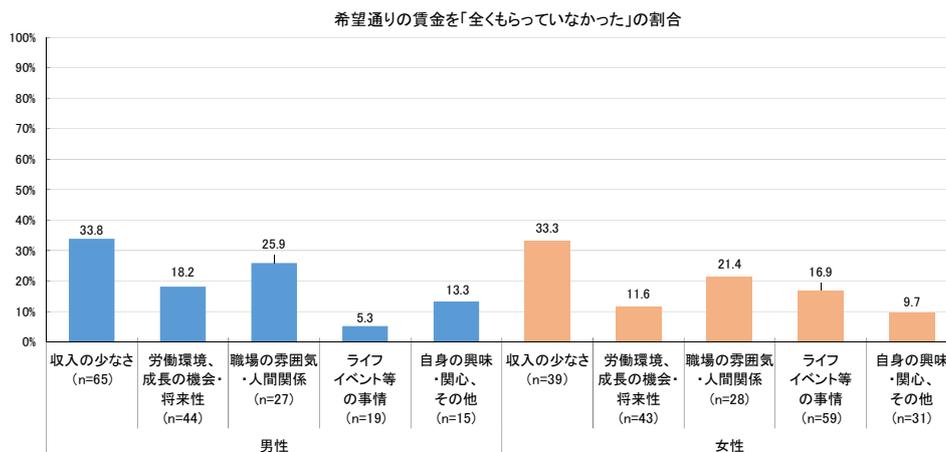
図表 4-4-12 性別、人材像別、離職した当時の月給



② 離職した当時の賃金に対する満足度 (不満)³⁷

- ・ 離職した当時希望通りの賃金をもらっていたかについて、「全くもらっていなかった」の回答割合に着目すると、男性・女性ともに、離職理由が「収入の少なさ」であった者に関しては、その割合が高くなっている。

図表 4-4-13 性別、人材像別、離職した当時の賃金に対する満足度 (不満)



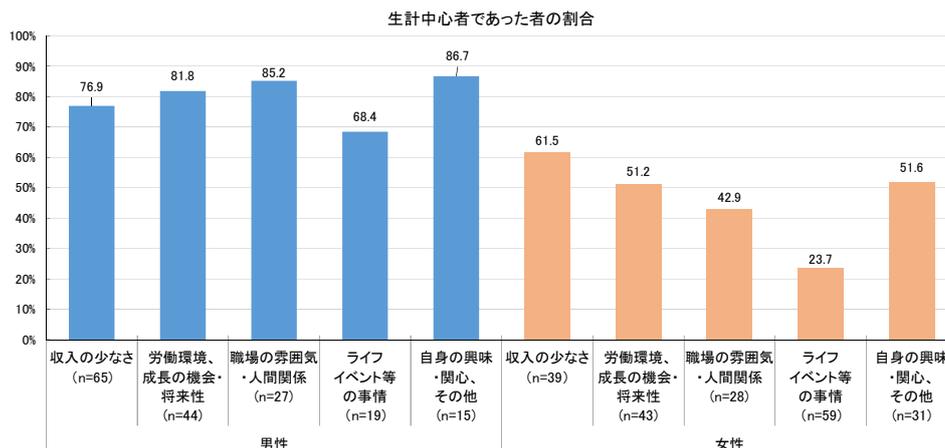
³⁶ 月給については残業・通勤手当を含む金額とし、賞与は含まず、手取り額面の金額で回答いただいた。なお、1,000円未満を四捨五入して千円単位で回答いただいたが、月収額としては極端に少ない回答（数千円の回答）も見られたため、ここでは、月給の金額について中央値で比較した。

³⁷ 「もらっていた」「おおむねもらっていた」「あまりもらっていなかった」「全くもらっていなかった」の選択肢のうち、「全くもらっていなかった」の割合を集計した。

③ 離職した当時生計中心者であったか

- 離職した時点で生計中心者であったか否かについて、男性・女性ともに、離職理由が「ライフイベント等の事情」であった者に関しては、生計中心者であった割合が低い。
- 女性では、離職理由が「収入の少なさ」の者で生計中心者であった割合が高くなっているが、男性ではそのような傾向は見られない。

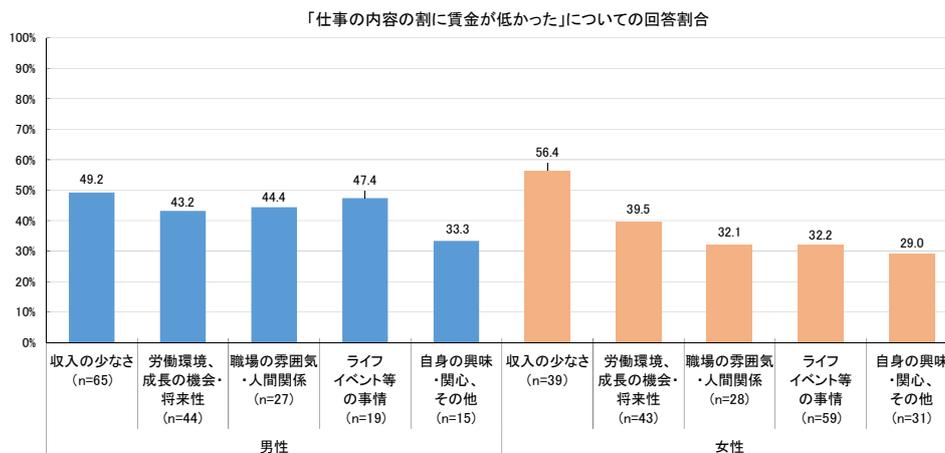
図表 4-4-14 性別、人材像別、離職した当時生計中心者であったか



④ 賃金水準の妥当性についての不満³⁸

- 離職した当時の仕事における労働条件・雇用条件に関する不安や不満に関し、「仕事の内容の割に賃金が低かった」の回答割合に着目すると、特に女性に関して、離職理由が「収入の少なさ」であった者について「あてはまる」の割合が高くなっている。

図表 4-4-15 性別、人材像別、賃金水準の妥当性についての不満



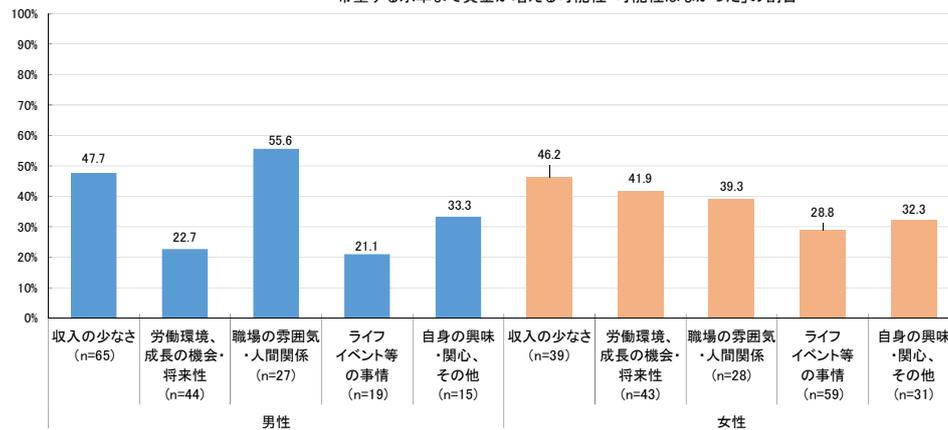
³⁸ 「可能性があった」「ある程度可能性があった」「あまり可能性はなかった」「可能性はなかった」「既に希望通りであった、特に希望はなかった」の選択肢のうち、「可能性はなかった」の割合を集計した。

⑤賃金上昇に対する期待³⁹

- ・ 離職した当時、希望する水準まで賃金が増える可能性があったかについて、「可能性はなかった」の回答割合に着目すると、男性・女性ともに、離職理由が「収入の少なさ」であった者に関しては、比較的その割合が高くなっている。
- ・ なお、男性では、離職理由が「職場の雰囲気・人間関係」であった者で、「可能性はなかった」の割合が最も高い。

図表 4-4-16 性別、人材像別、賃金上昇に対する期待

希望する水準まで賃金が増える可能性「可能性はなかった」の割合

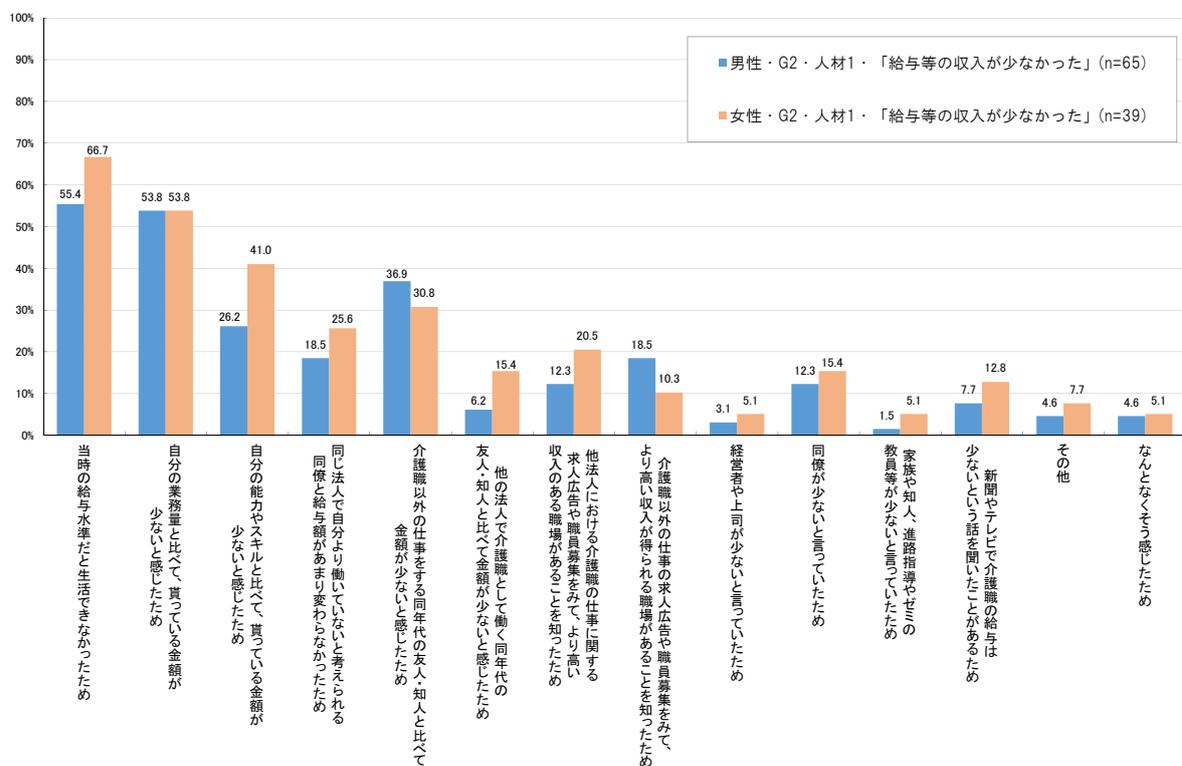


³⁹ 「可能性があった」「ある程度可能性があった」「あまり可能性はなかった」「可能性はなかった」「既に希望通りであった、特に希望はなかった」の選択肢のうち、「可能性はなかった」の割合を集計した。

⑥収入が少ないと感じた理由

- ・ 離職理由が「給与等の収入が少なかった」であった者について、なぜ収入が少ないと感じたかをたずねたところ、男性・女性ともに、「当時の給与水準だと生活できなかったため」の割合が高い。
- ・ なお、男性では、「介護職以外の仕事をする同年代の友人・知人と比べて金額が少ないと感じたため」「介護職以外の仕事の求人広告や職員募集をみて、より高い収入が得られる職場があることを知ったため」の割合が女性に比べ高くなっている。
- ・ 女性では、「自分の能力やスキルと比べて、貰っている金額が少ないと感じたため」「他の法人で介護職として働く同年代の友人・知人と比べて金額が少ないと感じたため」「他法人における介護職の仕事に関する求人広告や職員募集をみて、より高い収入のある職場があることを知ったため」等の割合が男性と比較して高い。

図表 4-4-17 性別、人材像別、収入が少ないと感じた理由

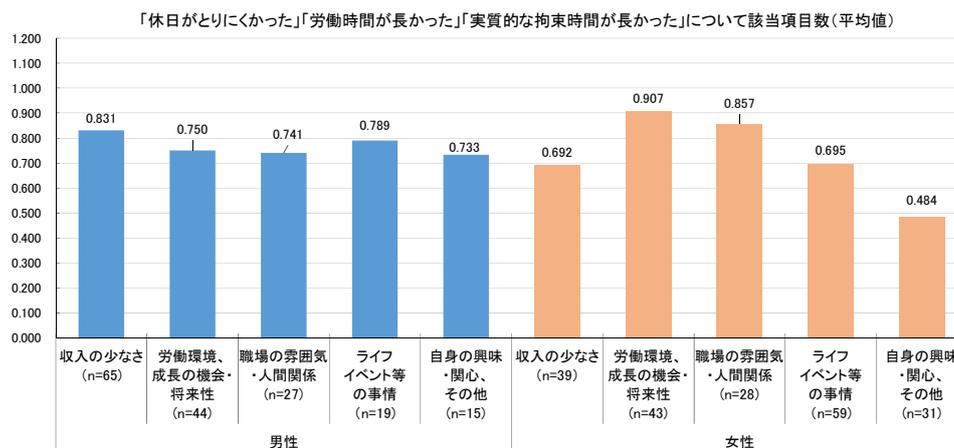


3) 主に「労働環境、成長の機会・将来性」との関連性が予想された項目

①労働時間等への不満

- ・ 離職した当時の仕事における労働条件・雇用条件に関する不安や不満に関し、「休日がとりにくかった」「労働時間が長かった」「(賃金につながらない) 実質的な拘束時間が長かった」の3点に関する回答状況に着目した。
- ・ これら3点について該当する項目数の平均値に関し、女性では、離職理由が「労働環境、成長の機会・将来性」であった者について比較的值が高い。

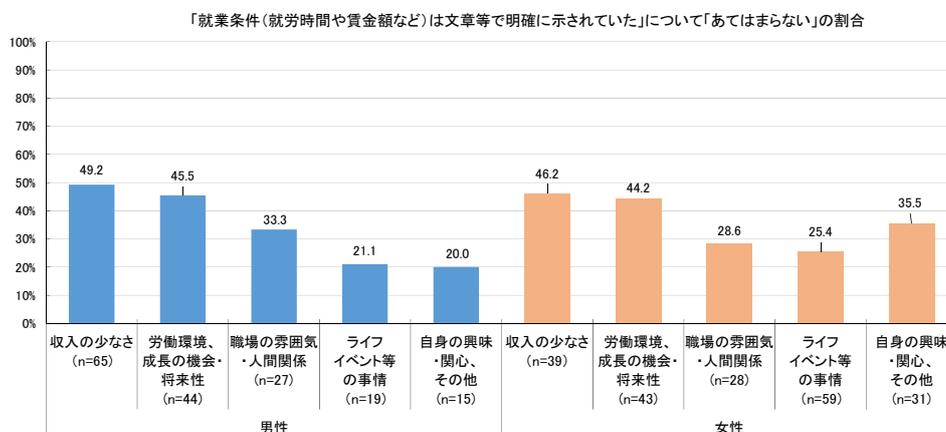
図表 4-4-18 性別、人材像別、労働時間等への不満



②就業条件の明文化の有無⁴⁰

- ・ 離職した当時の職場で「就業条件(就労時間や賃金額など)は文書等で明確に示されていた」かについて、「あてはまらない」の回答割合をみると、男性では離職理由が「収入の少なさ」「労働環境、成長の機会・将来性」であった者で比較的分割が高い。
- ・ 女性でも、離職理由が「収入の少なさ」「労働環境、成長の機会・将来性」であった者で比較的分割が高い。

図表 4-4-19 性別、人材像別、就業条件の明文化の有無

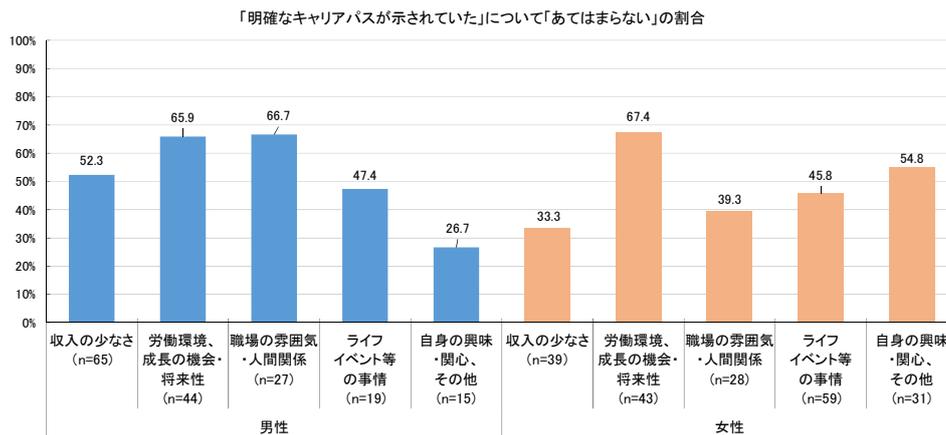


⁴⁰ 「就業条件(就労時間や賃金額など)は文章等で明確に示されていた」かについて、「あてはまる」「あてはまらない」「わからない」の選択肢のうち、「あてはまらない」の回答割合を集計した。

③明確なキャリアパスの提示の有無⁴¹

- ・ 離職した当時の職場で「明確なキャリアパスが示されていた」かについて、「あてはまらない」の回答割合をみると、男性では離職理由が「労働環境、成長の機会・将来性」「職場の雰囲気・人間関係」であった者で比較的割合が高い。
- ・ 女性でも、離職理由が「労働環境、成長の機会・将来性」であった者で比較的割合が高い。

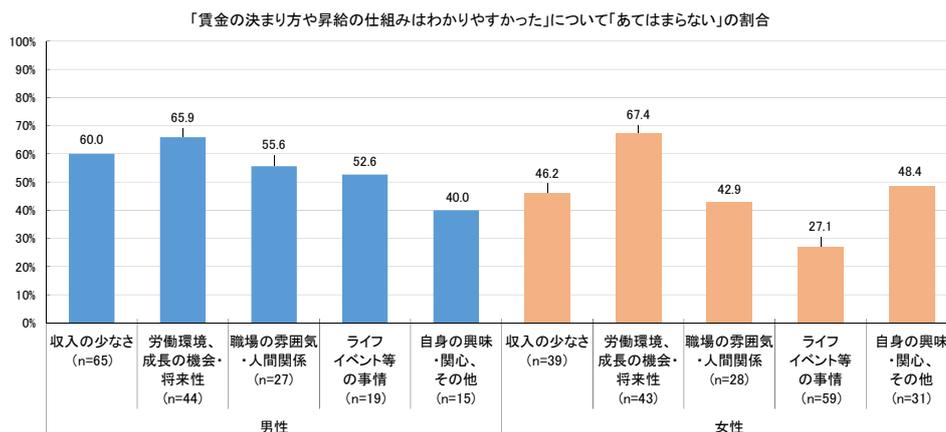
図表 4-4-20 性別、人材像別、明確なキャリアパスの提示の有無



④賃金や昇給の仕組みのわかりやすさ⁴²

- ・ 離職した当時の職場で「賃金の決め方や昇給の仕組みはわかりやすかった」かについて、「あてはまらない」の回答割合をみると、男性・女性ともに、離職理由が「労働環境、成長の機会・将来性」であった者で比較的割合が高くなっている。

図表 4-4-21 性別、人材像別、賃金や昇給の仕組みのわかりやすさ



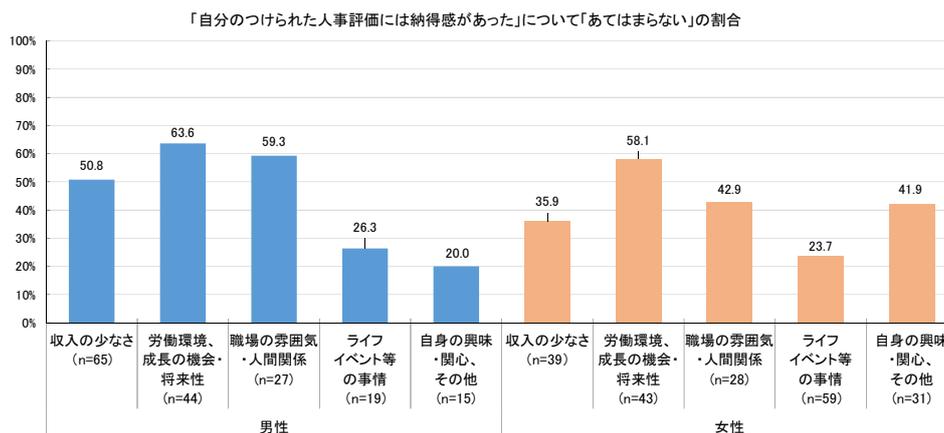
⁴¹ 「明確なキャリアパスが示されていた」かについて、「あてはまる」「あてはまらない」「わからない」の選択肢のうち、「あてはまらない」の回答割合を集計した。なお、「キャリアパス」について、「ある職位や職務（仕事）に就任するために必要な一連の業務経験とその順序、配置異動のルートのこと」と説明をしたうえで調査した。

⁴² 「賃金の決め方や昇給の仕組みはわかりやすかった」かについて、「あてはまる」「あてはまらない」「わからない」の選択肢のうち、「あてはまらない」の回答割合を集計した。

⑤人事評価の実施状況⁴³

- ・ 離職した当時の職場で「自分のつけられた人事評価には納得感があった」かについて、「あてはまらない」の回答割合をみると、男性・女性ともに、離職理由が「労働環境、成長の機会・将来性」であった者で比較的割合が高い。
- ・ なお、男性では、離職理由が「職場の雰囲気・人間関係」であった場合にも、比較的割合が高い。

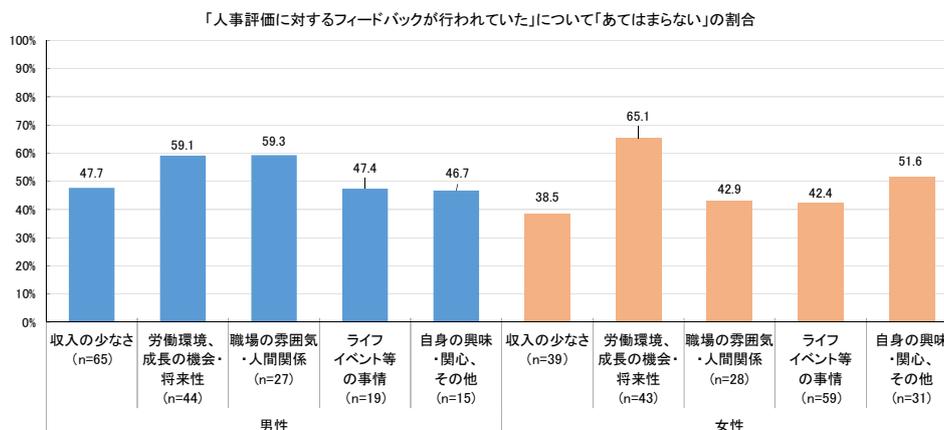
図表 4-4-22 性別、人材像別、人事評価の実施状況



⑥人事評価に対するフィードバックの有無⁴⁴

- ・ 離職した当時の職場で「人事評価に対するフィードバックが行われていた」かについて、「あてはまらない」の回答割合をみると、男性・女性ともに、離職理由が「労働環境、成長の機会・将来性」であった者で比較的割合が高い。
- ・ なお、男性では、離職理由が「職場の雰囲気・人間関係」であった場合にも、比較的割合が高い。

図表 4-4-23 性別、人材像別、人事評価に対するフィードバックの有無



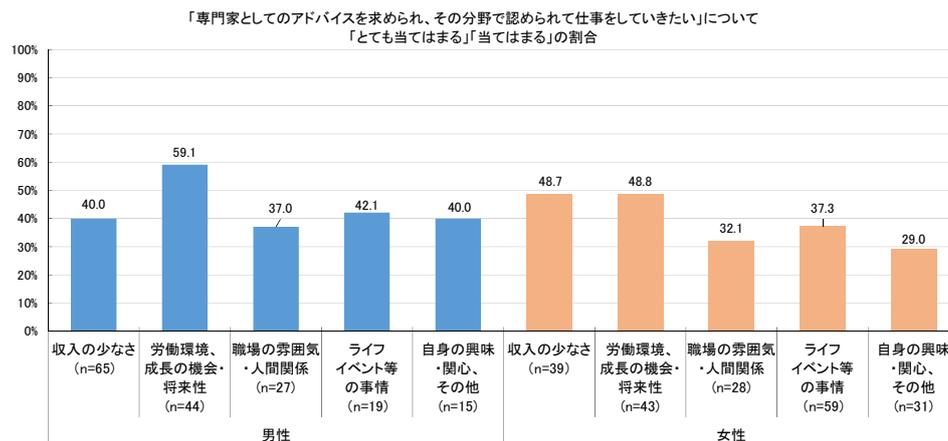
⁴³ 「自分のつけられた人事評価には納得感があった」かについて、「あてはまる」「あてはまらない」「わからない」の選択肢のうち、「あてはまらない」の回答割合を集計した。

⁴⁴ 「人事評価に対するフィードバックが行われていた」かについて、「あてはまる」「あてはまらない」「わからない」の選択肢のうち、「あてはまらない」の回答割合を集計した。

⑦専門性志向⁴⁵

- ・ 仕事に対する考え方について、「専門家としてのアドバイスを求められ、その分野で認められて仕事をしていきたい」の回答に着目し、「とても当てはまる」「当てはまる」を合わせた回答割合をみると、男性・女性ともに、離職理由として「労働環境、成長の機会・将来性」であった者で比較的回答割合が高い。
- ・ なお、女性では、離職理由が「収入の少なさ」であった者についても、回答割合が比較的高い。

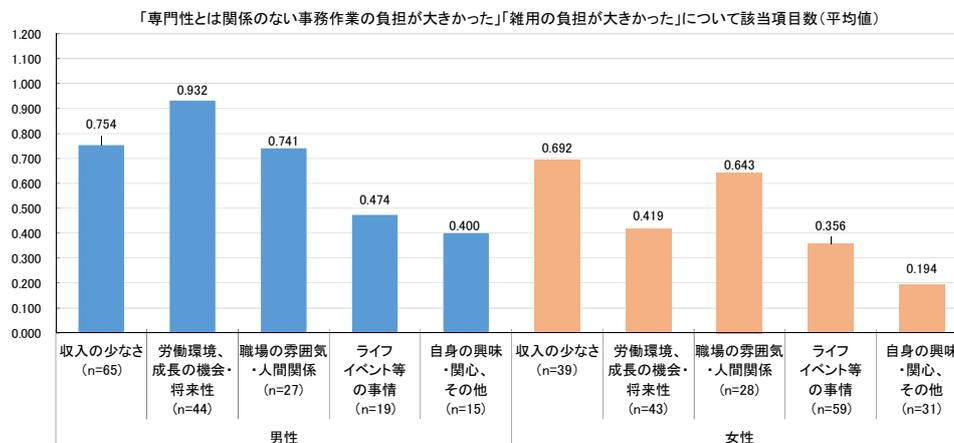
図表 4-4-24 性別、人材像別、専門性志向



⑧介護の仕事以外の業務負荷

- ・ 離職した介護事業所に関して、「介護の専門性とは直接関係のない事務作業の負担が大きかった」「介護とは直接関係のない雑用の負担が大きかった」の2点の回答状況に着目した。
- ・ これら2点について該当する項目数の平均値をみると、男性では離職理由が「労働環境、成長の機会・将来性」であった者で比較的值が高い。
- ・ なお、女性では、離職理由が「収入の少なさ」や「職場の雰囲気・人間関係」であった者で比較的值が高い。

図表 4-4-25 性別、人材像別、介護の仕事以外の業務負荷



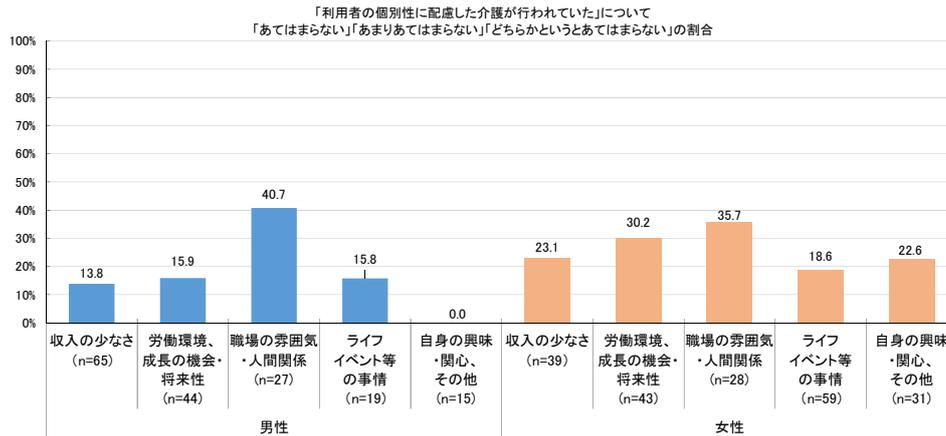
⁴⁵ 「とても当てはまる」「当てはまる」「どちらかという当てはまる」「どちらかという当てはまらない」「当てはまらない」「全く当てはまらない」の選択肢のうち、「とても当てはまる」「当てはまる」の割合を集計した。

4) 主に「職場の雰囲気・人間関係」との関連性が予想された項目

①事業所の支援方針⁴⁶

- ・ 離職した介護事業所で行われていた介護について「利用者の個別性に配慮した介護が行われていた」の回答状況を見ると、男性・女性ともに、離職理由が「職場の雰囲気・人間関係」であった者では、「あてはまらない」の回答割合が比較的高い。

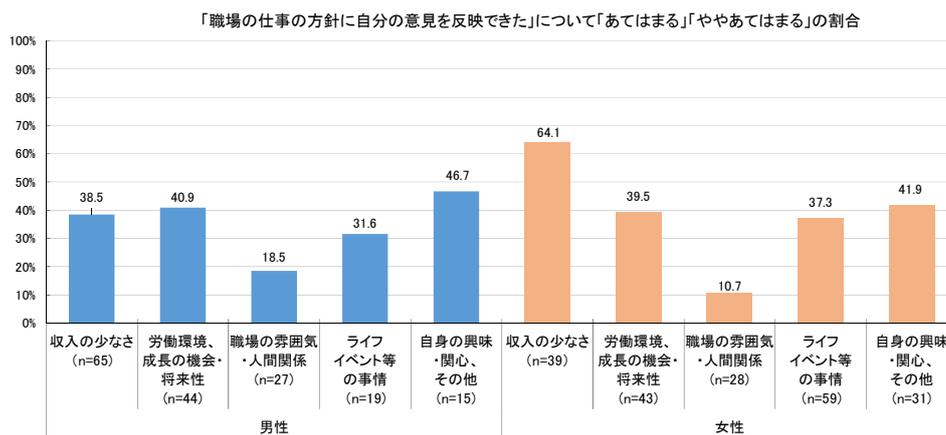
図表 4-4-26 性別、人材像別、事業所の支援方針



②職場内での裁量⁴⁷

- ・ 離職した当時「職場の仕事の方針に自分の意見を反映できた」の回答状況を見ると、男性・女性ともに、離職理由が「職場の雰囲気・人間関係」であった者では、「あてはまる」の回答割合が比較的低い。

図表 4-4-27 性別、人材像別、職場内での裁量



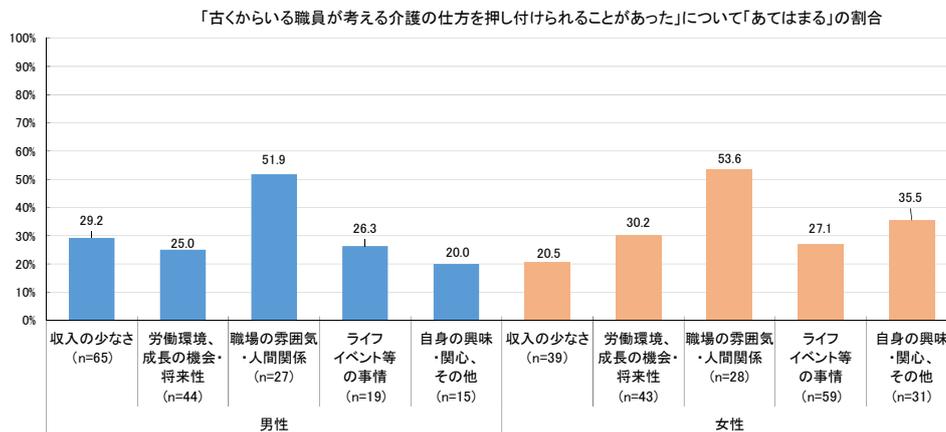
⁴⁶ 「利用者の個別性に配慮した介護が行われていた」かについて、「あてはまる」「ややあてはまる」「どちらかというあてはまる」「どちらかというあてはまらない」「あまりあてはまらない」「あてはまらない」の選択肢のうち、「どちらかというあてはまらない」「あまりあてはまらない」「あてはまらない」を回答した者の割合を集計した。

⁴⁷ 「職場の仕事の方針に自分の意見を反映できた」かについて、「あてはまる」「ややあてはまる」「あまりあてはまらない」「あてはまらない」の選択肢のうち、「あてはまる」「ややあてはまる」を回答した者の割合を集計した。

③介護の仕方について考え方の相違

- ・ 離職した介護事業所で「古くからいる職員が考える介護の仕方押し付けられることがあった」かどうかの回答状況をみると、男性・女性ともに、離職理由が「職場の雰囲気・人間関係」であった者では、「あてはまる」の回答割合が比較的高い。

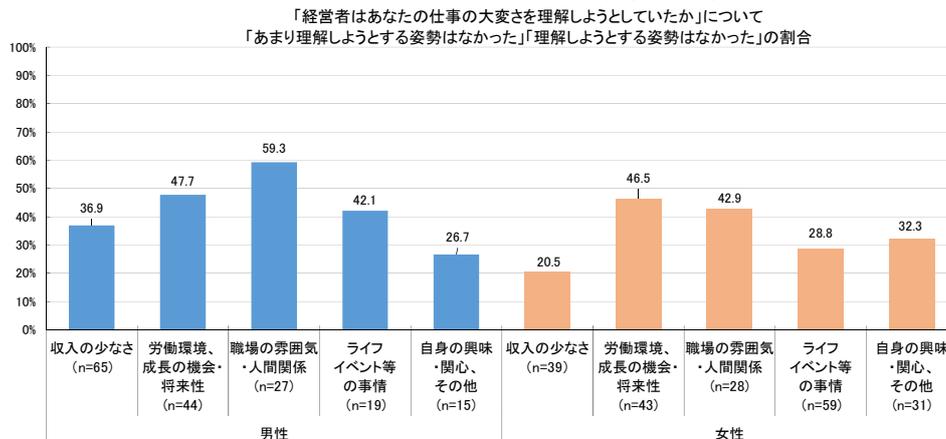
図表 4-4-28 性別、人材像別、介護の仕方について考え方の相違



④経営者の姿勢⁴⁸

- ・ 離職した当時勤めていた職場の経営者に関し、「あなたの仕事の大変さを理解しようとしていたか」についての回答状況をみると、男性・女性ともに、離職理由が「職場の雰囲気・人間関係」であった者では、「理解しようとする姿勢はなかった」の回答割合が比較的高い。
- ・ なお、女性については、離職理由が「労働環境、成長の可能性・将来性」であった者についても、回答割合が高い。

図表 4-4-29 性別、人材像別、経営者の姿勢

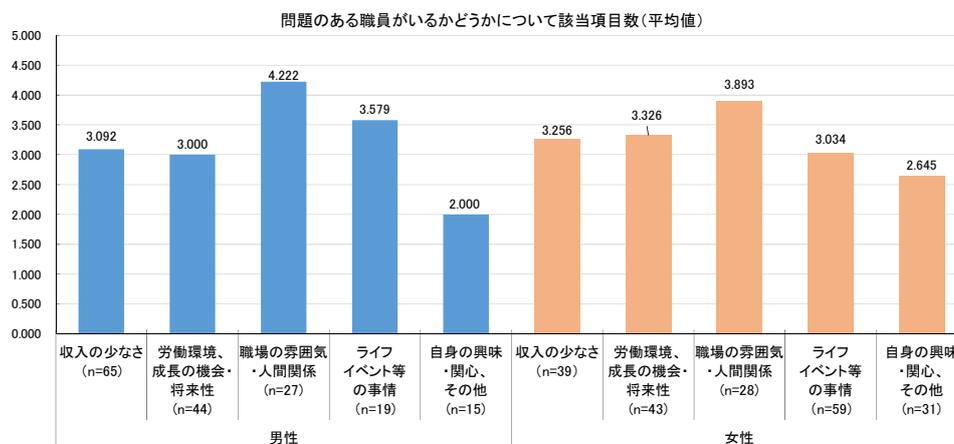


⁴⁸ 「当時勤めていた職場の経営者は、あなたの仕事の大変さを理解しようとしていましたか」について、「理解しようとする姿勢はあった」「やや理解しようとする姿勢はあった」「あまり理解しようとする姿勢はなかった」「理解しようとする姿勢はなかった」「わからない」の選択肢のうち、「あまり理解しようとする姿勢はなかった」「理解しようとする姿勢はなかった」の回答割合を集計した。

⑤問題のある職員の存在

- ・ 離職した当時の職場に問題のある職員がいたかについて、「あなた自身や後輩に仕事を教えないような職員」「他の人の悪口や陰口をいう職員」「職場に対する不満やグチを頻繁に口にする職員」「顧客（介護職の方は利用者やその家族を含む）への接し方に問題がある職員」「他の職員にいじめや嫌がらせをする職員」「パワハラやセクハラをする職員」「社会的な道德意識や倫理観が希薄な職員」「常に職場を辞める事ばかり考えている職員」の8項目に関し該当する項目数の平均値を集計した。
- ・ 集計結果についてみると、男性・女性ともに、離職理由が「職場の雰囲気・人間関係」であった者では、該当する項目の平均値が比較的高くなっている。

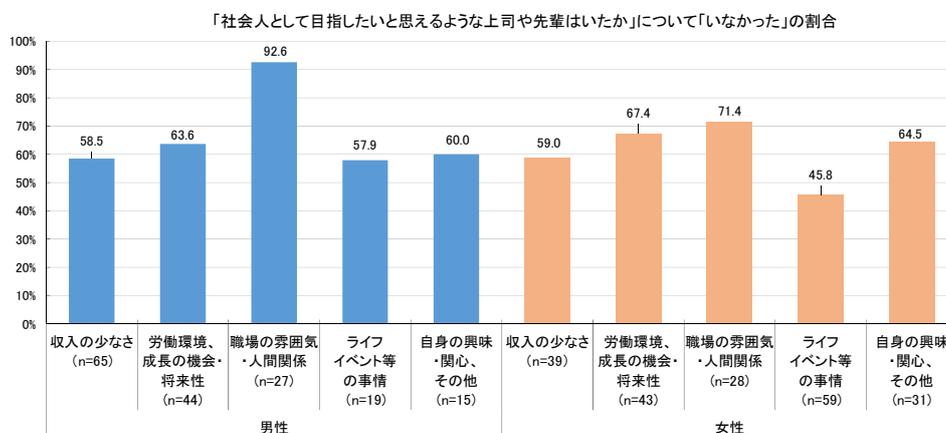
図表 4-4-30 性別、人材像別、問題のある職員の存在



⑥ロールモデルの有無

- ・ 離職した当時の職場に目指したいと思えるような上司や先輩がいたかについてみると、男性・女性ともに、離職理由が「職場の雰囲気・人間関係」であった者では、「いなかった」の回答割合が比較的高い。

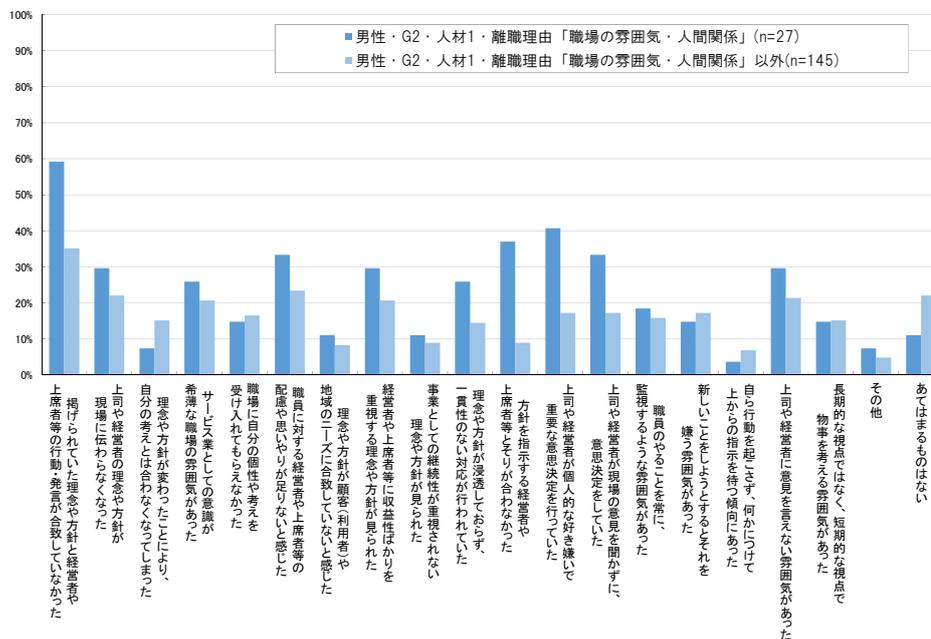
図表 4-4-31 性別、人材像別、ロールモデルの有無



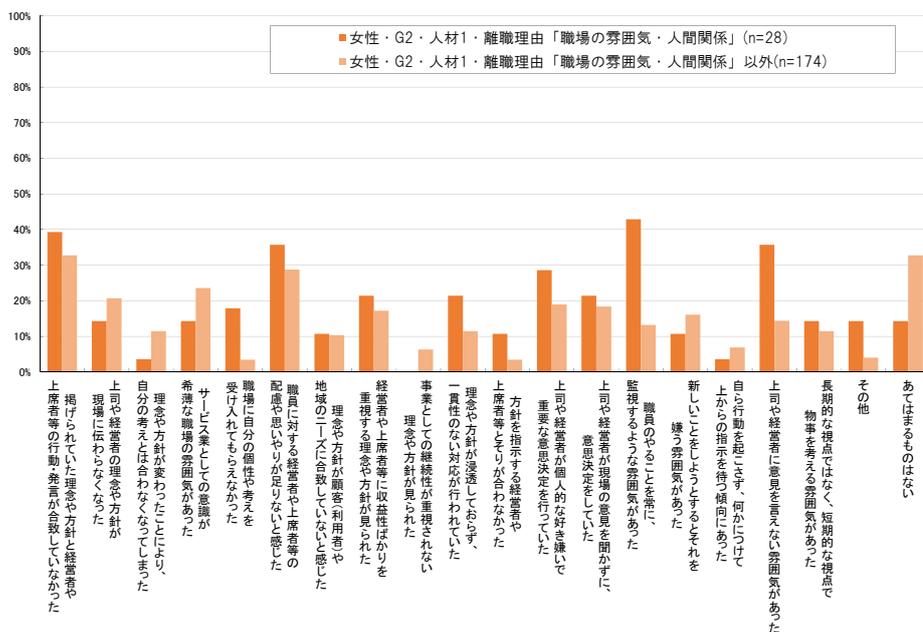
⑦法人理念や経営方針、職場の雰囲気についての認識

- 離職理由が「職場の雰囲気・人間関係」であった者と、それ以外の者とで、離職した当時の職場の法人理念や経営方針、職場の雰囲気についての認識に関する回答結果を比較すると、男性では、離職理由が「職場の雰囲気・人間関係」であった者で、特に「掲げられていた理念や方針と経営者や上席者等の行動・発言が合致していなかった」「上司や経営者が個人的な好き嫌いで重要な意思決定を行っていた」などの回答割合が高い。
- 女性では、離職理由が「職場の雰囲気・人間関係」の者で、「職員のやることを常に、監視するような雰囲気があった」等について、回答割合が高い。

図表 4-4-32 男性、人材像別、法人理念や経営方針、職場の雰囲気についての認識 (複数回答)



図表 4-4-33 女性、人材像別、法人理念や経営方針、職場の雰囲気についての認識 (複数回答)

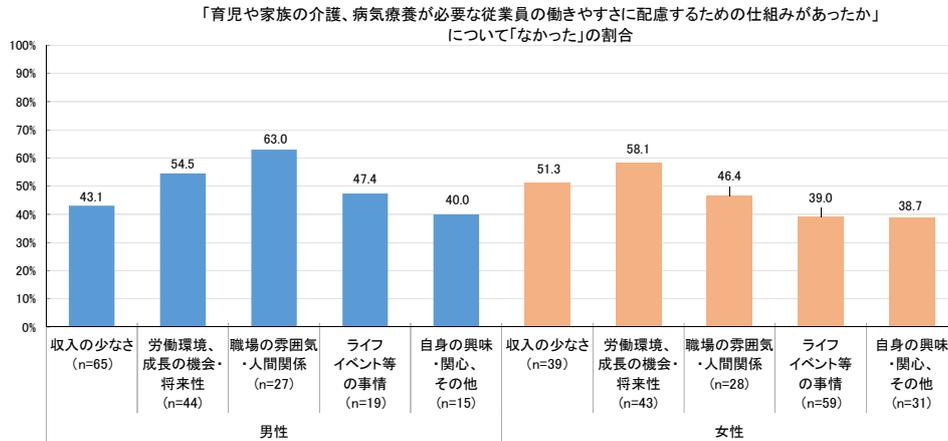


5) 主に「ライフイベント等の事情」との関連性が予想された項目

①働きやすさに配慮するための仕組みの有無⁴⁹

- ・ 離職した当時の職場に、育児や家族の介護、病気療養が必要な従業員の働きやすさに配慮するための仕組みがあったかについて、「なかった」の回答割合に着目すると、男性では離職理由が「職場の雰囲気・人間関係」であった場合に、女性では離職理由が「労働環境、成長の機会・将来性」であった場合に比較的回答割合が高い。
- ・ なお、離職理由がいずれの場合であったも、概ね4割以上は「なかった」との回答になっているが、離職理由が「ライフイベント等の事情」であった者について、必ずしも「なかった」の割合が高いわけではない。

図表 4-4-34 性別、人材像別、働きやすさに配慮するための仕組みの有無

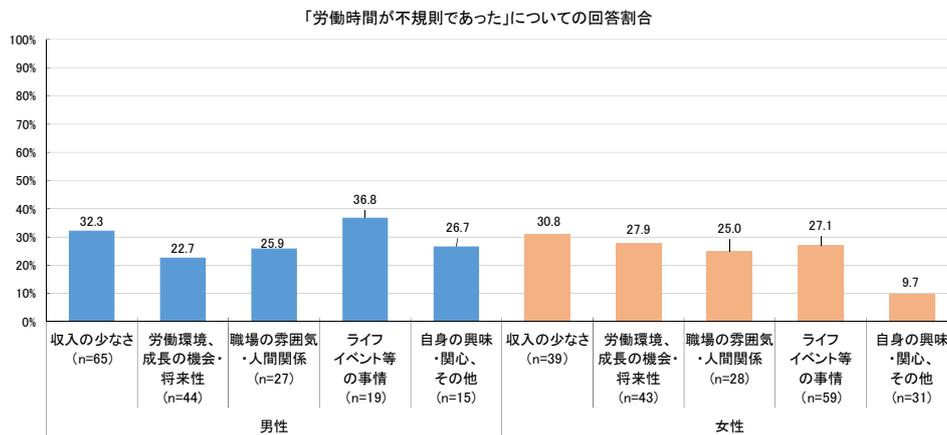


⁴⁹ 育児や家族の介護、病気療養が必要な従業員の働きやすさに配慮するための仕組みについて、「あった」「なかった」「わからない」の選択肢のうち、「なかった」の回答割合を集計した。

②不規則な労働時間での勤務

- ・ 離職した当時の仕事における労働条件・雇用条件に関する不安や不満に関し、「労働時間が不規則であった」についての回答をみると、男性に関して、離職理由が「ライフイベント等の事情」であった者について、該当する者の割合が若干高い。

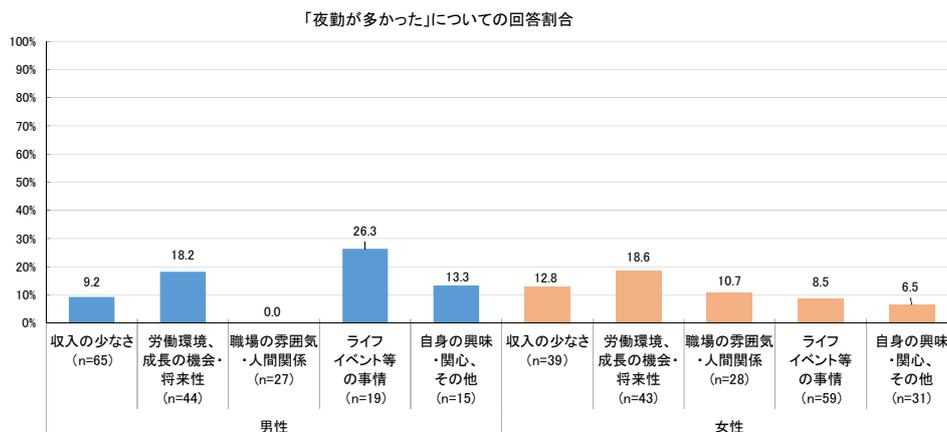
図表 4-4-35 性別、人材像別、不規則な労働時間での勤務



③夜勤の多さ

- ・ 離職した当時の仕事における労働条件・雇用条件に関する不安や不満に関し、「夜勤が多かった」についての回答をみると、男性に関して、離職理由が「ライフイベント等の事情」であった者について、該当する者の割合が高い。
- ・ なお、女性では、離職理由が「労働環境、成長の機会・将来性」であった者で回答割合が若干高い。

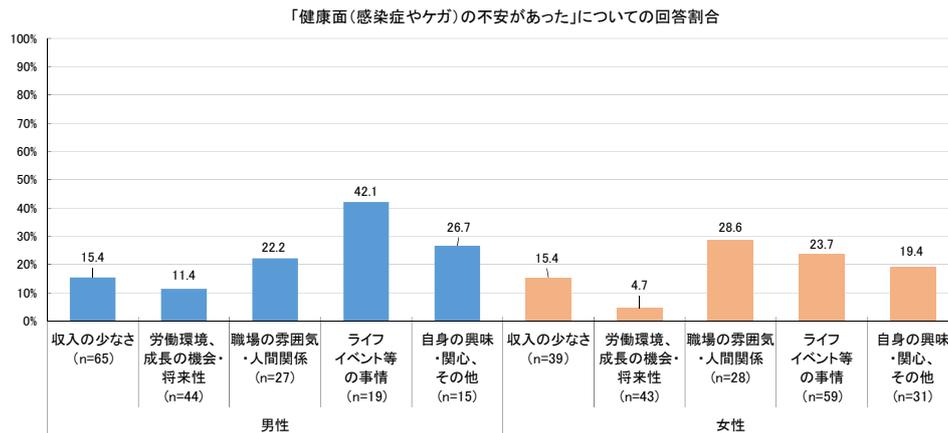
図表 4-4-36 性別、人材像別、夜勤の多さ



④健康面の不安

- ・ 離職した当時の仕事における労働条件・雇用条件に関する不安や不満に関し、「健康面（感染症やケガ）の不安があった」についての回答をみると、特に男性に関して、離職理由が「ライフイベント等の事情」であった者について、該当する者の割合が高い。

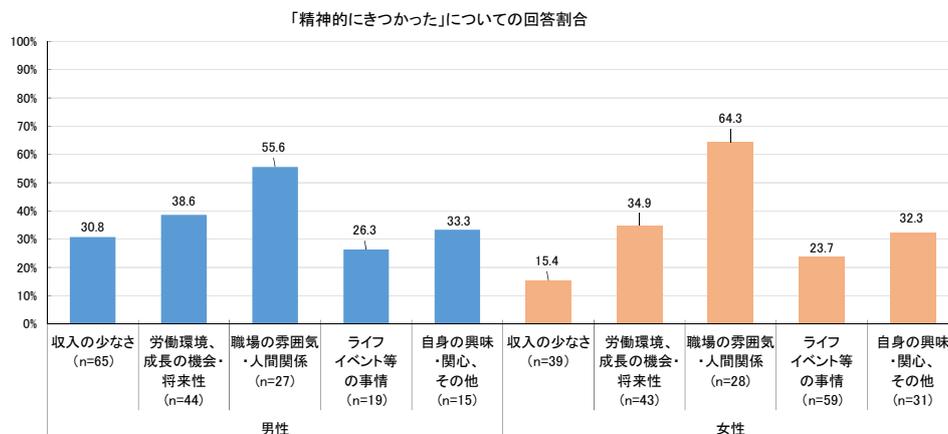
図表 4-4-37 性別、人材像別、健康面の不安



⑤精神的なストレス

- ・ 離職した当時の仕事における労働条件・雇用条件に関する不安や不満に関し、「精神的にきつかった」についての回答をみると、男性・女性ともに、離職理由が「職場の雰囲気・人間関係」であった者について、該当する者の割合が高い。
- ・ 精神的なストレスという点では、離職理由が「ライフイベント等の事情」であった者について必ずしも高くない。

図表 4-4-38 性別、人材像別、精神的なストレス

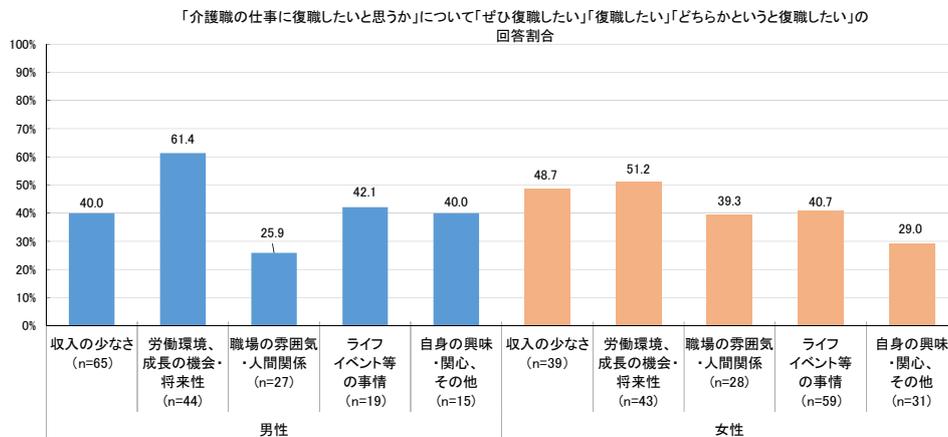


6) 復職のための条件等

①介護職への復職意向

- ・ 離職の理由別に、今後介護職の仕事に復職したいと思うかの回答状況をみると、「ぜひ復職したい」「復職したい」「どちらかというと復職したい」の回答を合わせた割合は、男性・女性ともに離職理由が「労働環境、成長の機会・将来性」であった場合に比較的高い。
- ・ 男性では、離職理由が「職場の雰囲気・人間関係」であった場合に、「復職したい」との回答割合は低い。
- ・ 女性では、離職理由が「収入の少なさ」であった場合にも、「復職したい」との回答割合が比較的高い。

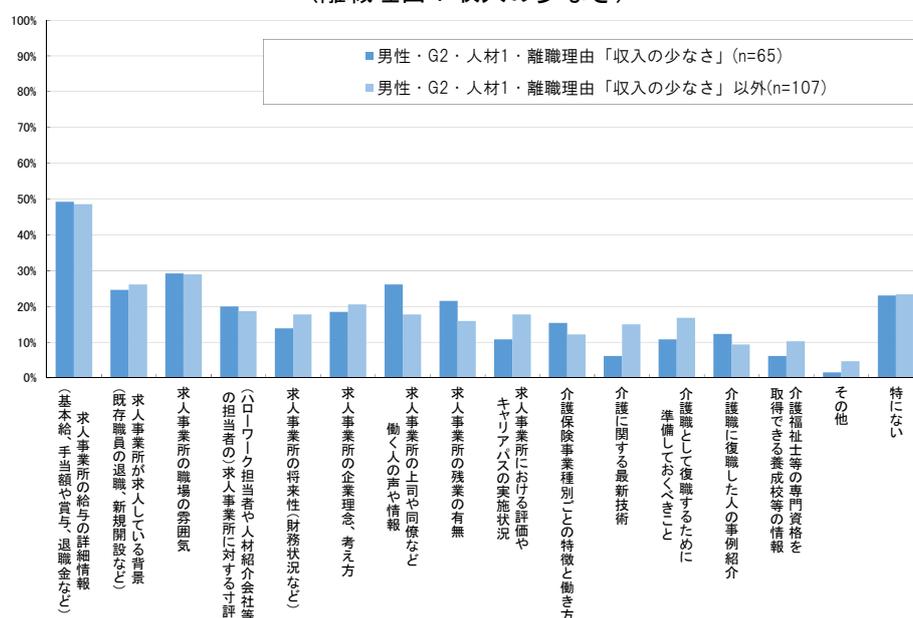
図表 4-4-39 性別、人材像別、介護職への復職意向



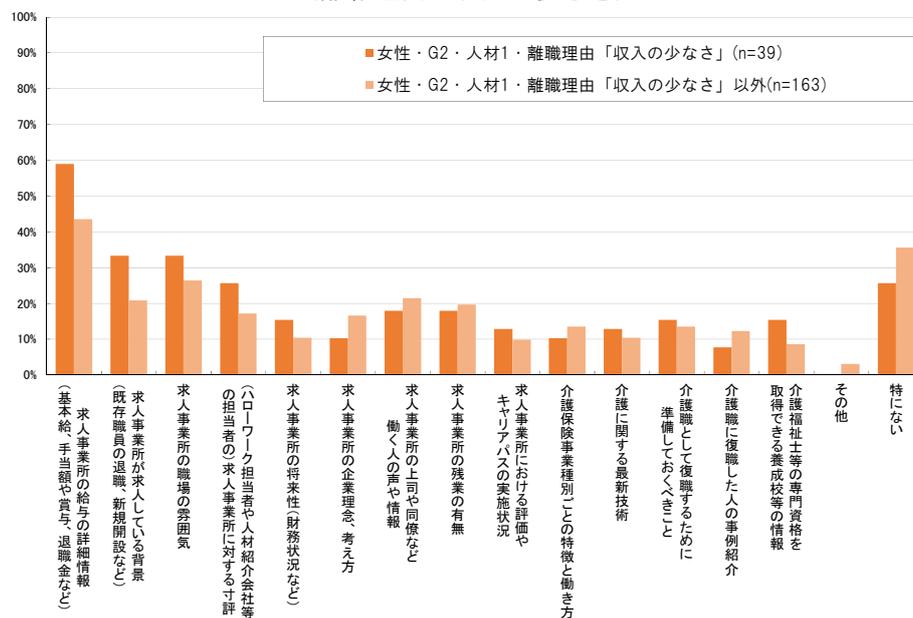
②介護の職場に戻るためにあるとよいと思う情報

- 離職理由が「収入の少なさ」であった者と、それ以外の者とで、介護の現場に戻るためにあるとよいと思う情報に関する回答結果をみると、男性では、離職理由が「収入の少なさ」であった場合に、「求人事業所の上司や同僚など働く人の声や情報」「求人事業所の残業の有無」「介護保険事業種別ごとの特徴と働き方」「介護職に復職した人の事例紹介」について回答割合が若干高い。
- 女性では、「求人事業所の給与の詳細情報」のほか、「求人事業所が求人している背景」「求人事業所の職場の雰囲気」「求人事業所に対する寸評」「求人事業所の将来性」「介護福祉士等の専門資格を取得できる養成校等の情報」等について、回答割合が比較的高い。

図表 4-4-40 男性、人材像別、介護の職場に戻るためにあるとよいと思う情報
(離職理由：収入の少なさ)

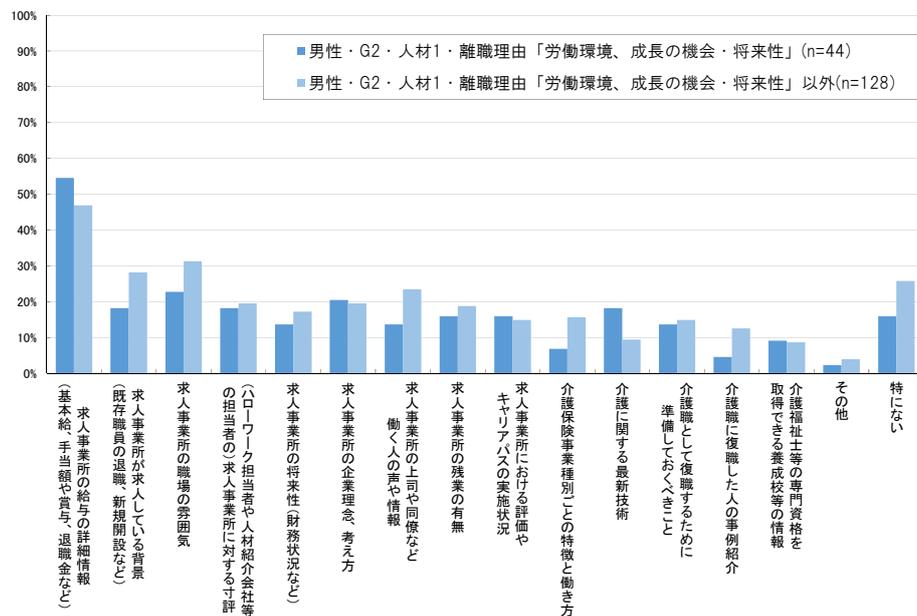


図表 4-4-41 女性、人材像別、介護の職場に戻るためにあるとよいと思う情報
(離職理由：収入の少なさ)

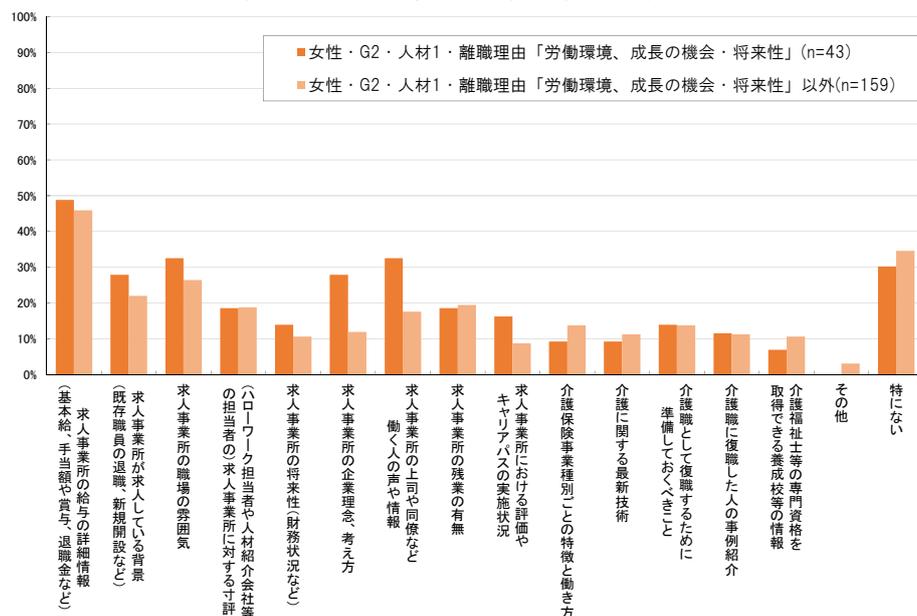


- ・ 離職理由が「労働環境、成長の機会・将来性」であった者と、それ以外の者とで、介護の現場に戻るためにあるとよいと思う情報に関する回答結果をみると、男性では、離職理由が「労働環境、成長の機会・将来性」であった場合に、「求人事業所の給与の詳細情報」「介護に関する最新技術」について回答割合が高い。
- ・ 女性では、「求人事業所の給与の詳細情報」のほか、「求人事業所が求人している背景」「求人事業所の職場の雰囲気」「求人事業所の将来性」「求人事業所の企業理念、考え方」「求人事業所の上司や同僚など働く人の声や情報」「求人事業所における評価やキャリアパスの実施状況」について回答割合が比較的高い。

図表 4-4-42 男性、人材像別、介護の現場に戻るためにあるとよいと思う情報
(離職理由：労働環境、成長の機会・将来性)

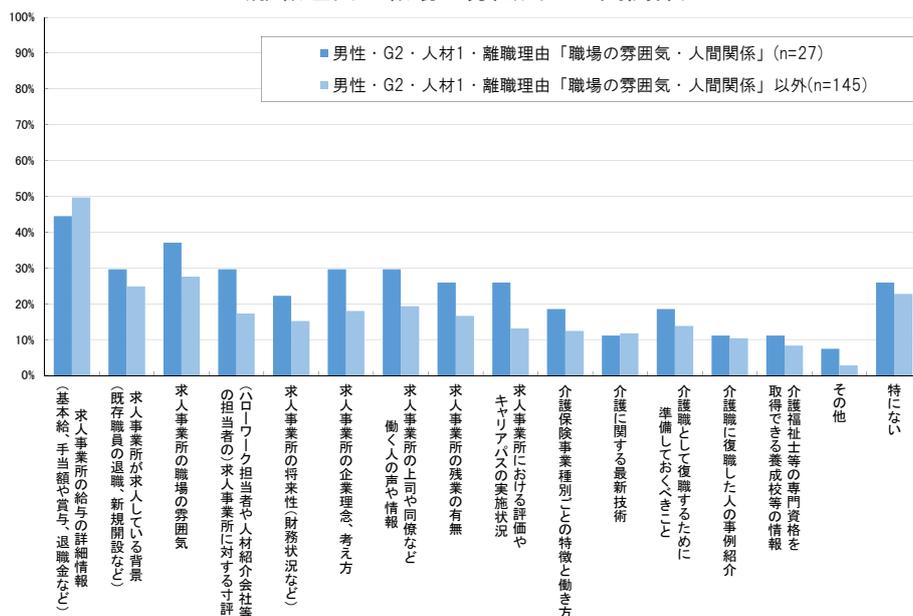


図表 4-4-43 女性、人材像別、介護の現場に戻るためにあるとよいと思う情報
(離職理由：労働環境、成長の機会・将来性)

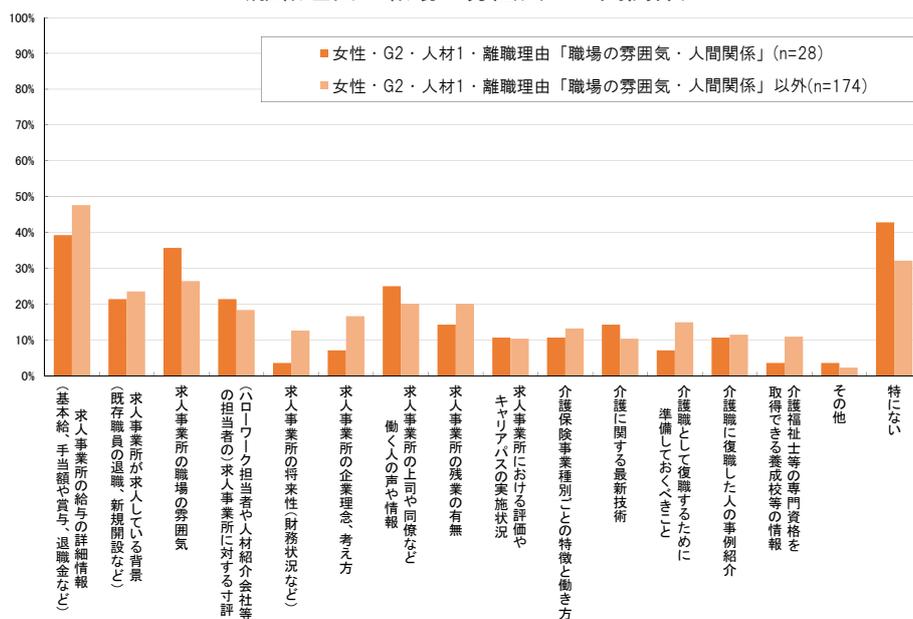


- ・ 離職理由が「職場の雰囲気・人間関係」であった者と、それ以外の者とで、介護の現場に戻るためにあるとよいと思う情報に関する回答結果を比較すると、男性では、離職理由が「職場の雰囲気・人間関係」であった場合に、「求人事業所の給与の詳細情報」以外のほとんどの項目で、回答割合が高い。
- ・ 女性では、「求人事業所の職場の雰囲気」「求人事業所に対する寸評」「求人事業所の上司や同僚など働く人の声や情報」「介護に関する最新技術」について回答割合が比較的高い。

図表 4-4-44 男性、人材像別、介護の職場に戻るためにあるとよいと思う情報
(離職理由：職場の雰囲気・人間関係)

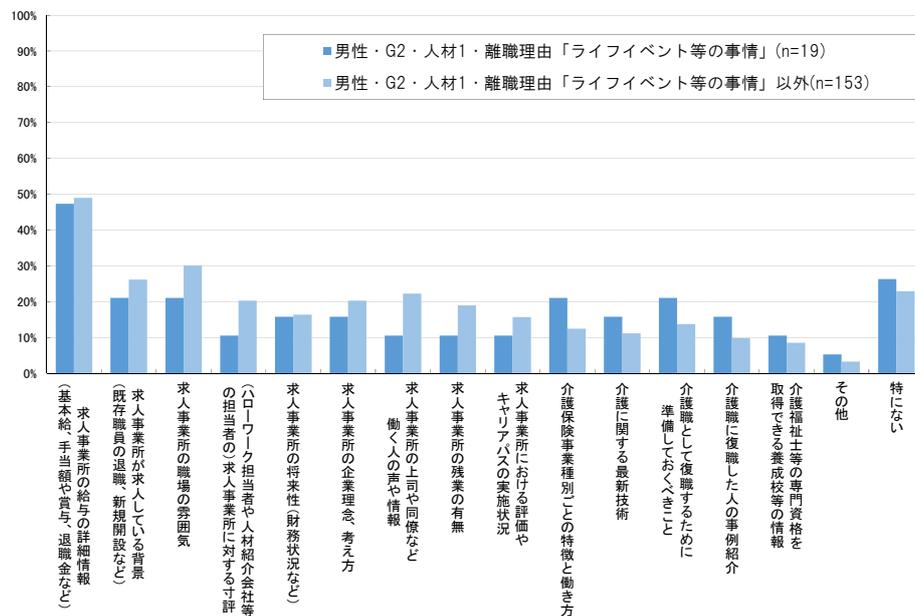


図表 4-4-45 女性、人材像別、介護の職場に戻るためにあるとよいと思う情報
(離職理由：職場の雰囲気・人間関係)

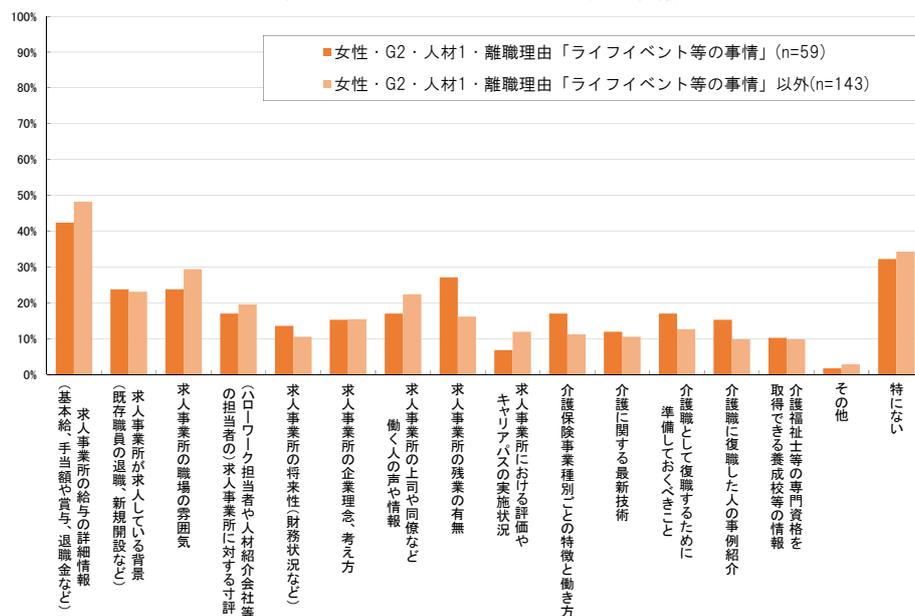


- ・ 離職理由が「ライフイベント等の事情」であった者と、それ以外の者とで、介護の現場に戻るためにあるとよいと思う情報に関する回答結果を比較すると、男性では、離職理由が「ライフイベント等の事情」であった場合に、「介護保険事業種別ごとの特徴と働き方」「介護に関する最新技術」「介護職として復職するために準備しておくべきこと」「介護に復職した人の事例紹介」等の項目で、回答割合が高い。
- ・ 女性では、「求人事業所の残業の有無」「介護保険事業種別ごとの特徴と働き方」「介護職として復職するために準備しておくべきこと」「介護職に復職した人の事例紹介」等について回答割合が比較的高い。

図表 4-4-46 男性、人材像別、介護の職場に戻るためにあるとよいと思う情報
(離職理由：ライフイベント等の事情)



図表 4-4-47 女性、人材像別、介護の職場に戻るためにあるとよいと思う情報
(離職理由：ライフイベント等の事情)



(3) 主な離職理由別の人材像の特徴

以上、主な離職理由別に、離職の背景・要因として関連が予想された各項目について集計を行った。集計の結果をもとに、性別、及び、主な離職理由別に、各人材像の特徴について次のように整理した⁵⁰。

主な離職理由に関しては、「収入の少なさ」「労働環境、成長の機会・将来性」「職場の雰囲気・人間関係」「ライフイベント等の事情」の4分類について検討した。

<男性・主な離職理由「収入が少ない」>

- 男性の離職理由として最も多い（約4割）
- 比較的年齢層が低い者が多い
- 学歴が比較的高い者が多い
- 月給の水準が相対的に低い（中央値16万円）
- 希望通りの賃金を得られていなかった
- 仕事の内容の割に賃金が低い
- 賃金上昇があまり期待できない
- 介護職以外の同年代の者等と比較して自身が得ている賃金水準をとらえる傾向が強い
- 就業条件（労働時間や賃金額など）が文章等で明確にされていない
- 復職にあたり給与の詳細情報のほか、求人事業所の上司や同僚など働く人の声や、残業の有無等に関する情報、介護職に復職した人の事例等についても情報があるとよいと考える傾向がある

<女性・主な離職理由「収入が少ない」>

- 比較的年齢層が低い者が多い
- 学歴が比較的高い者が多い
- 福祉に関する学習経験がある者が多い
- 生計中心者である者が多い
- 月給の水準が相対的に低い（中央値12万円）
- 希望通りの賃金を得られていなかった
- 仕事の内容の割に賃金が低い
- 賃金上昇があまり期待できない
- 「介護職」という枠の中で比較して、自身が得ている賃金水準をとらえる傾向が強い
- 就業条件（労働時間や賃金額など）が文章等で明確にされていない
- 専門性志向が高い
- 介護の仕事以外の業務負荷が大きい
- 職場内での裁量の度合いは大きかった
- 復職意向が比較的高い
- 復職にあたり給与の詳細情報のほか、求人者の背景、職場の雰囲気、事業所に対する寸評、事業所の将来性等についても情報があるとよいと考える傾向がある

⁵⁰ ここで整理した人材像別の特徴は、主に「分析の結果そのような傾向が見られた」というものであり、全員について記載した特徴が該当するわけではないことには留意されたい。

<男性・主な離職理由「労働環境、成長の機会・将来性」>

- 比較的年齢層が低い者が多い
- 学歴が比較的高い者が多い
- 福祉に関する学習経験がある者が多い
- 明確なキャリアパスが示されていない
- 就業条件（労働時間や賃金額など）が文章等で明確にされていない
- 賃金の決まり方や昇給の仕組みがわかりにくい
- 納得感の低い人事評価がなされている
- 人事評価に対するフィードバックがない
- 専門性志向が高い
- 介護の仕事以外の業務負荷が大きい
- 介護職への復職意向は比較的高い
- 復職にあたり給与の詳細情報のほか、介護の最新技術等についても情報があるとよいと考える傾向がある

<女性・主な離職理由「労働環境、成長の機会・将来性」>

- 比較的年齢層が高い者が多い
- 休日のとりやすさ、労働時間の長さ、拘束時間の長さ等についての不満が多い
- 明確なキャリアパスが示されていない
- 就業条件（労働時間や賃金額など）が文章等で明確にされていない
- 賃金の決まり方や昇給の仕組みがわかりにくい
- 納得感の低い人事評価がなされている
- 人事評価に対するフィードバックがない
- 専門性志向が高い
- 経営者が仕事の大変さを理解しようとしめない
- 育児や家族の介護、病気療養が必要な従業員の働き方に配慮する仕組みがない
- 夜勤が多い
- 介護職への復職意向は比較的高い
- 復職にあたり給与の詳細情報のほか、求人者の背景、職場の雰囲気、事業所の将来性、企業理念・考え方、上司や同僚など働く人の声、評価やキャリアパスの実施状況等についても情報があるとよいと考える傾向がある

<男性・主な離職理由「職場の雰囲気・人間関係」>

- 比較的年齢層が高い者が多い
- 賃金上昇があまり期待できない
- 明確なキャリアパスが示されていない
- 納得感の低い人事評価がなされている
- 人事評価に対するフィードバックがない
- 個別性を配慮した介護が行われていない
- 職場内での裁量の度合いが小さい
- 古くからいる職員から介護の仕方を押し付けられることがある
- 経営者が仕事の大変さを理解しようとしていない
- 職場に問題のある職員がいることが多い
- ロールモデルがない
- 掲げられていた理念や方針と経営者や上席者等の行動・問題が合致していない
- 上司や経営者が個人的な好き嫌いで意思決定を行っていた
- 育児や家族の介護、病気療養が必要な従業員の働き方に配慮する仕組みがない
- 精神的なストレスが大きい
- 介護職への復職意向が比較的低い
- 復職にあたっては、多くの点に関して情報があるとよいと考える傾向がある

<女性・主な離職理由「職場の雰囲気・人間関係」>

- 介護の仕事以外の業務負荷が大きい
- 個別性を配慮した介護が行われていない
- 職場内での裁量の度合いが小さい
- 古くからいる職員から介護の仕方を押し付けられることがある
- 経営者が仕事の大変さを理解しようとしていない
- 職場に問題のある職員がいることが多い
- ロールモデルがない
- 職員のやることを常に監視するような雰囲気がある
- 掲げられていた理念や方針と経営者や上席者等の行動・問題が合致していない
- 健康面の不安が比較的大きい
- 精神的なストレスが大きい
- 復職にあたっては、職場の雰囲気、求人事業所に対する寸評、上司や同僚など働く人の声、介護に関する最新技術等についても情報があるとよいと考える傾向がある

<男性・主な離職理由「ライフイベント等の事情」>

- 離職の背景としてけがや病気のため療養が必要になった者が多い
- 比較的年齢層が高い者が多い
- 非正規職員であった割合が高い
- 生計中心者ではない者が多い
- 月給の水準が相対的に低い（中央値 14.5 万円）
- 人事評価には比較的納得している
- 不規則な労働時間での勤務であることが多い
- 夜勤が多い
- 健康面の不安を抱えていた
- 復職にあたっては、介護保険事業種別ごとの働き方の違いや、介護に関する最新技術、復職するために準備しておくべきこと、復職した人の事例等について情報があるとよいと考える傾向がある

<女性・主な離職理由「ライフイベント等の事情」>

- 女性の離職理由として最も多い（約 3 割）
- 背景としてけがや病気のため療養のほか、結婚や出産・育児、介護・看護等により離職した者が多い
- 非正規職員であった割合が高い
- 生計中心者ではない者が多い
- 月給の水準が相対的に低い（中央値 12 万円）
- 賃金や昇給の仕組みは比較的わかりやすかった
- 人事評価には比較的納得している
- 復職にあたっては、残業の有無、介護保険事業種別ごとの働き方の違い、復職するために準備しておくべきこと、復職した人の事例等について情報があるとよいと考える傾向がある

資料集

調査票

◆スクリーニング設問 (G1～G3 を選別するための設問)

sc1 (職務経歴)

これまでの離職経験をすべて教えてください。【選択肢 すべてに○】

【「離職経験」の定義】

※ 「離職経験」とは、以下に該当するものを指します。

- ・過去に企業、法人を退職したり、解雇されたりした経験
- ・(関連法人か否かに関わらず) 他法人・企業等への出向、転籍により元の企業・法人を離れた経験
- ・出向先から出向元への復帰に伴い、出向先の企業等を離れた経験

※ 出向先から出向元へ復帰された方の「離職経験」は2回となります。出向先・出向元それぞれの業種・職種について、「離職経験あり」とご回答ください。

なお、以下のケースは「離職経験」に該当しません。

- ・同一企業・同一法人内での部署や事業所の異動
- ・同一企業・同一法人内での職種や雇用形態の転換
- ・派遣職員として働いている方の派遣先の変更

(派遣元を辞めた経験は「離職経験」に含めてください。その場合は『勤務していた「上記以外のサービス業」を辞めた経験あり』を選択してください。)

【介護職の定義】

※ 「介護職」とは、施設や居宅において高齢者などの入浴、排せつ、食事等の介護、その他日常生活を支援する仕事であり、介護サービスの中心を担う職種を指します。介護福祉士などの資格の有無は特に問いません。

※ 具体的には施設の介護職員、訪問介護事業所の訪問介護員、サービス提供責任者、通所介護事業所の生活相談員、特別養護老人ホームや介護老人保健施設の相談員などを指し、ケアマネジャーや介護事業所における看護職などは含みません。

※ 公立の介護事業所の介護職を離職した経験のある方、介護保険法施行前に「介護職」を離職した経験がある方、養護老人ホームや軽費老人ホーム等を辞めた経験がある方は、『勤務していた「老人福祉・介護事業所における介護職」をやめた経験あり』を選択してください。

【その他回答上の留意点】

※ サービス業とは、情報通信業、運輸業・郵便業、不動産業・物品賃貸業、学術研究・専門・技術サービス業、宿泊業・飲食サービス業、生活関連サービス業・娯楽業、医療・福祉、教育・学習支援業など主として個人または事業所に対してサービスを提供する事業を指します。

※ 複数の業種・職種の仕事を兼務されていた場合、最も労働時間が長い業種・職種に該当する選択肢を選択してください。

1	2	3	4	5	6	7
勤務していた「老人福祉・介護事業所における <u>介護職</u> 」を辞めた経験あり	勤務していた「老人福祉・介護事業所における <u>介護職以外の職種</u> 」を辞めた経験あり	勤務していた「障害者福祉事業、児童福祉事業などの社会福祉事業所(老人福祉・介護事業以外の社会福祉事業所)」を辞めた経験あり	勤務していた「医療業・保健衛生事業所」を辞めた経験あり	勤務していた「1-4以外のサービス業」を辞めた経験あり	勤務していた「1-5以外の業種」を辞めた経験あり	辞めた経験はない

sc2（勤務している事業所の種類）

現在、働いている業種・職種を教えてください。

【介護職の定義】

- ※ 「介護職」とは、施設や居宅において高齢者などの日常生活を支援する仕事であり、介護サービスの中心を担う職種を指します。介護福祉士などの資格の有無は特に問いません。
- ※ 具体的には施設の介護職員、訪問介護事業所の訪問介護員、サービス提供責任者、通所介護事業所の生活相談員、特別養護老人ホームや介護老人保健施設の相談員などを指し、ケアマネジャーや介護事業所における看護職などは含みません。
- ※ 公立の介護事業所で「介護職」として働いている方、養護老人ホームや軽費老人ホームで「介護職」として働いている方、は、「老人福祉・介護事業所における介護職」は、「老人福祉・介護事業における介護職」を選択してください。

【その他回答上の留意点】

- ※ 派遣職員の立場で施設等において「介護職」として働いている方は、「上記以外のサービス業」を選んでください。
- ※ サービス業とは、情報通信業、運輸業・郵便業、不動産業・物品賃貸業、学術研究・専門・技術サービス業、宿泊業・飲食サービス業、生活関連サービス業・娯楽業、医療・福祉、教育・学習支援業など主として個人または事業所に対してサービスを提供する事業を指します。
- ※ 複数の業種・職種の仕事を兼務されている場合、最も労働時間が長い業種・職種に該当する選択肢を選択してください。
- ※ 出向者として働いている方は、出向先の業種・職種を選択してください。

【選択肢 ひとつに○】

1	2	3	4	5	6	7
老人福祉・介護事業における <u>介護職</u>	老人福祉・介護事業における <u>介護職以外の職種</u> (相談職や事務職など)	障害者福祉事業、児童福祉事業などの社会福祉事業（老人福祉・介護事業以外の社会福祉事業）	医療業・保健衛生事業	1-4 以外のサービス業	1-5 以外の業種	現在働いていない

◆あなたの学歴・資格・職務経歴を教えてください

性別 年齢 居住地 未既婚の状況 子どもの有無については、web モニター調査開始時に把握した。

q1（最終学歴）あなたの最終学歴を教えてください。

- ※ 中途退学の場合は、退学した学校の1つ前の学歴の番号を教えてください。
- ※ 一度、社会人を経験してから卒業した学校も含めて教えてください。
- ※ 最終学歴とは、あなたが卒業したもっとも高い学歴のことを指します。
例えば、大学を卒業した後、専門学校を卒業した場合は、「大学」を選んでください。

【選択肢 ひとつに○】

1	2	3	4	5	6
中学	高校	専門学校（専修学校・各種学校含む）	高専・短大	大学	大学院

q2（福祉に関する学習経験）あなたは卒業したいずれかの学校で、福祉について学びましたか。

- ※ 高校の福祉科、専門学校、高専・短大、大学、大学院の社会福祉学科や介護福祉学科等で学んだ経験のある方は「はい」をお選び下さい。それ以外の場合は「いいえ」をお選びください

【選択肢 ひとつに○】

1	2
はい	いいえ

q3 (取得資格 (医療・福祉系))

現在、保有している資格をすべて教えてください。【選択肢 あてはまるものすべてに○】

1	2	3	4	5	6
介護支援専門員	介護福祉士	社会福祉士	精神保健福祉士	介護職員実務者研修修了 (ホームヘルパー1級)	介護職員初任者研修修了 (ホームヘルパー2級)
7	8	9	10	11	12
看護師	准看護師	保健師	理学療法士	作業療法士	言語聴覚士
13	14	15	16	17	18
栄養士	管理栄養士	薬剤師	医師	歯科医師	歯科衛生士
19	20	21			
1-18 以外の福祉・医療系資格	1-19 以外の資格	資格なし			

q4 (介護職場の勤務経験) G1、G2のみ回答

これまで働いたことがある介護サービスの種類をすべて教えてください。【あてはまるものすべてに○】

1	2	3	4	5	6
訪問介護 (ホームヘルプサービス)	訪問入浴介護	訪問看護	訪問リハビリテーション	通所介護 (デイサービス)	通所リハビリテーション (デイケア)
7	8	9	10	11	12
短期入所生活介護 (ショートステイ)	短期入所療養介護 (ショートステイ)	居宅療養管理指導	特定施設入居者介護	福祉用具貸与 特定福祉用具販売	居宅介護支援
13	14	15	16	17	18
介護老人福祉施設 (特別養護老人ホーム)	介護老人保健施設	介護療養型医療施設	小規模多機能型居宅介護	夜間対応型訪問介護	認知症対応型通所介護 (認知症対応型デイサービス)
19	20	21	22	23	24
認知症対応型共同生活介護 (認知症高齢者グループホーム)	地域密着型介護老人福祉施設入所者生活介護	定期巡回・随時対応型訪問介護看護	看護小規模多機能型居宅介護 (複合サービス)	その他の高齢者福祉サービス ※養護老人ホーム、 軽費老人ホームなど	その他の高齢者向けサービス ※配食サービス、介護タクシー、買い物支援など
25					
覚えていない わからない					

q5（高齢者関係の経験） G2の中で設問0800にて「5」～「7」を回答している方が回答

あなたは現在、高齢者の生活にかかわる仕事やボランティア活動等をしていますか。【ひとつに○】

※ 高齢者の生活支援に関する教育に携わる人、高齢者の生活支援に関する勉学のために在学している人も「している」を選択してください。

1	2
している	していない

高齢者の生活にかかわる仕事やボランティア活動等をしている方にお伺いします。「している」と回答した方のみその仕事やボランティア活動等とは具体的に何ですか。【すべてに○】

1	2	3	4	5	6
社会福祉行政にかかわる仕事	福祉用具等の開発・製造・販売にかかわる仕事	住宅改修にかかわる仕事	介護食の開発・製造・販売にかかわる仕事	高齢者の生活を支援する情報通信技術の開発・製造・販売にかかわる仕事	社会福祉や高齢者福祉に関する教員
7	8	9	10		
1-6以外の高齢者の生活にかかわる仕事	社会福祉に関する専門学校や大学等に在学中(通信教育含む)	高齢者の生活にかかわるボランティア活動	1-9以外の高齢者の生活にかかわる活動		

q6（経験年数）

①社会人として働いた通算年数はおおよそ何年ですか。【選択肢 数値を記入】

② 社会人として働いた年数のうち、介護職として働いた通算年数はおおよそ何年ですか。【選択肢 数値を記入】

G1、G2のみの設問文

③社会人として働いた年数のうち、現在の職場での勤続年数はおおよそ何年ですか。【選択肢 数値を記入】

※ 事業主や経営者としての経験は通算してください。学生時のアルバイトの期間は通算しないでください。

① 社会人としての通算年数		年
② 介護職としての通算年数→G1、G2のみ表記		年
③ 現在の職場での勤続年数		年

q7（離職回数）

① 過去の離職経験は何回ですか。【選択肢 数値を記入】

②過去の離職経験のうち、介護職として働いた介護事業所の離職経験は何回ですか。【数値を記入】 G1、G2のみ

※ 「離職経験」とは、以下に該当するものを指します。

- ・過去に企業、法人を退職したり、解雇されたりした経験
- ・(関連法人か否かに関わらず) 他企業等への出向、転籍により元の企業・法人を離れた経験
- ・出向先から出向元への復帰に伴い、出向先の企業等を離れた経験

※ 出向先から出向元へ復帰された方の「離職経験」は2回となります。出向先・出向元それぞれの業種・職種について、「離職経験あり」とご回答ください。

なお、以下のケースは「離職経験」に該当しません。

- ・同一企業・同一法人内での部署や事業所の異動
- ・同一企業・同一法人内での職種や雇用形態の転換
- ・派遣職員として働いている方の派遣先の変更
(派遣元を辞めた経験は「離職経験」に含めてください。)

※ 公立の介護事業所を離職した経験のある方、介護保険法施行前に「介護職」を離職した経験がある方、養護老人ホームや軽費老人ホーム等を辞めた経験がある方は、介護職として働いた介護事業所の離職経験回数に通算してください。G1、G2のみ

① 過去の離職経験の回数		回
② 過去の離職経験のうち、介護職として働いていた介護事業所の離職経験の回数→G1、G2のみ掲載		回

q8 (直近介護職離職前の勤務経験 a8) G1、G2のみ回答

あなたが直近に離職した介護事業所に入職する前の職歴についてお伺いします。

① 直近に離職した介護事業所に入職する前に、働いた経験はありましたか。【選択肢 ひとつに○】

※ 在学時のアルバイト経験は含みません。

1	2
あった	なかった

② 「あった」と回答した方にお伺いします。①で「あった」と回答した方のみ

直近に離職した介護事業所に入職する前に、他の介護事業所で働いた介護職として経験はありましたか。

【選択肢 ひとつに○】

1	2
あった	なかった

③ 「あった」と回答した方にお伺いします。②で「あった」と回答した方のみ

直近に離職した介護事業所に入職するまでに何年程度、介護職として働いた経験がありましたか。【数値を記入】

	年
--	---

④ 「なかった」と回答した方にお伺いします。①で「なかった」と回答した方のみ

新卒採用により入職しましたか。【選択肢 ひとつに○】

※新卒採用とは、学校を卒業したばかりの人を採用することを指します。

1	2
新卒だった	新卒ではなかった

⑤ 入職した時点で保有していた資格をすべて教えてください。【選択肢 すべてに○】

1	2	3	4	5	6
介護支援専門員	介護福祉士	社会福祉士	精神保健福祉士	介護職員実務者研修修了（ホームヘルパー1級）	介護職員初任者研修修了（ホームヘルパー2級）
7	8	9	10		
上記以外の福祉系資格	その他の医療系資格	上記以外のその他の資格	資格は持っていない		

◆あなたの介護職という仕事に対する意向を教えてください G1、G2のみ設問文

q9 (仕事へのやりがい) G1、G2のみ回答

あなたは、「介護職」として利用者を支援することにやりがいを感じていますか（いましたか）。【ひとつに○】

※ 現在、「介護職」として働いている方は現在の職場での、過去、「介護職」としての経験がある方は、直近で勤務されていた介護事業所でのことについてお答え下さい。

1	2	3	4	5	6
とても感じている（いた）	感じている（いた）	どちらかというと感じている（いた）	どちらかというと感じていない（いなかった）	感じていない（いなかった）	全く感じていない（いなかった）

q10 (介護職の継続意向) G1のみ回答

あなたは、今後も「介護職」の仕事の続けたいと思いますか。【選択肢 ひとつに○】

1	2	3	4	5	6
ぜひ続けたい	続けたい	どちらかというと感じたい	あまり続けたくない	続けたくない	全く続けたくない

q11 (介護職への復職意向) G2のみ回答

あなたは、今後、「介護職」の仕事に復職したいと思いますか。【選択肢 ひとつに○】

1	2	3	4	5	6
ぜひ復職したい	復職したい	どちらかという と復職したい	あまり復職したく ない	復職したくない	全く復職したくない

◆あなたの介護職として働く上での姿勢・考え方・熟達度合いを教えてください G1、G2のみ設問文

q12 (事業所からの継続勤務・復職期待が高い人材に関する能力や意識・姿勢等) G1、G2のみ回答

あなたの「介護職」として働く上での姿勢や考え方（働いていた際の姿勢や考え方）として、以下の設問文ほどの程度あてはまりますか？【選択肢 各設問ひとつに○】

※ 現在、「介護職」として働いている方は現在の職場での、過去、「介護職」としての経験がある方は、直近で勤務されていた介護事業所でのことについてお答え下さい。

	あてはまる	ややあてはまる	どちらかという とあてはまる	どちらかという とあてはまらない	あまりあてはまらない	あてはまらない
自分の意見や考えを相手に理解できるように伝えている方だ(だった)	1	2	3	4	5	6
人の話をしっかり聴いている方だ(だった)	1	2	3	4	5	6
意見の対立などがあっても感情的に反発しない方だ(だった)	1	2	3	4	5	6
人それぞれに異なった生い立ちや価値観があり、社会に対する多様な考えを持っているということを理解している方だ(だった)	1	2	3	4	5	6
職場の中で自分に求められている役割を理解している方だ(だった)	1	2	3	4	5	6
社会生活を送る上でのルールや人との約束を守る方だ(だった)	1	2	3	4	5	6
あいさつや身だしなみなどの社会人としての常識は身につけている方だ(だった)	1	2	3	4	5	6
職場内でストレスを感じても、それにうまく対処している方だ(だった)	1	2	3	4	5	6
自分の仕事を振り返り、(得られた気づきを)次の仕事に生かしている方だ(だった)	1	2	3	4	5	6
利用者や他の職員の变化によく目配りしている方だ(だった)	1	2	3	4	5	6
いっしょに働いている職員に迷惑をかけないように心掛けて、働いている方だ(だった)	1	2	3	4	5	6
新しい知識や技術の習得に積極的に取り組んでいる方だ(だった)	1	2	3	4	5	6

q13 (介護職の専門性に関する設問) G1、G2のみ回答

あなたは、以下のような事柄を「介護職」として働く上でどの程度実践していますか(いましたか)

【各設問ひとつに○】

※ 現在、「介護職」として働いている方は現在の職場での、過去、「介護職」としての経験がある方は、直近で勤務されていた介護事業所でのことについてお答え下さい。

	いつも 行っている (いた)	たまに 行っている (いた)	あまり行っていない (いなかった)	全く行っていない (いなかった)
利用者が自分の力でできる行為は、可能な限り利用者自身にやってもらっている(いた)	1	2	3	4
あなたの家族や友人に対し、利用者個人が特定されるような情報は話さない(話さなかった)	1	2	3	4
利用者からあなた自身に対する否定的な感情表現があっても、冷静に対応している(いた)	1	2	3	4
自立を支援する上で利用者自身のためにならないものであっても、利用者の要求はまず受容するようにしている(いた)	1	2	3	4
職場の課題について、上司や先輩に改善・提案をしている(いた)	1	2	3	4

q14 (介護スキル) q14 G1、G2のみ回答

以下の介護職としての仕事について、あなたの熟達の度合いを教えてください。【各設問ひとつに○】

※ 現在、「介護職」として働いている方は現在の職場での、過去、「介護職」としての経験がある方は、直近で勤務されていた介護事業所でのことについてお答え下さい。

	上司等からの指示指導があっても、十分にできない(できなかった)	上司等からの指示指導のもと、行うことができる(できた)	上司等からの指示指導が無くても、一通り行うことができる(できた)	他の職員に対し、指示指導ができる(できた)	当該職務を実施する役割ではない(なかった)
身体介護 ※利用者の身体に直接触れて行う介護サービスであり、利用者のADLや意欲向上のために行う自立支援のためのサービス等のこと	1	2	3	4	5
生活援助 ※身体介護以外の介護で、掃除、洗濯、調理等の日常生活の援助のこと	1	2	3	4	5
利用者・家族とのコミュニケーション	1	2	3	4	5
介護過程の展開 ※アセスメント、個別支援計画立案、実行、モニタリングの実施等	1	2	3	4	5
地域社会との連携 ※行政や自治会、ボランティア団体などの地域内の他の団体等との連携	1	2	3	4	5
リーダーシップ ※職場での技術指導、人事評価の実施等	1	2	3	4	5
多職種連携 ※他の専門職との円滑な協働の実施等	1	2	3	4	5

◆介護職としての対外的な交流や人脈構築のための活動状況を教えてください G1、G2のみ回答

q15 (介護事業所外での活動) G1、G2のみ回答

あなたは、介護事業所外の活動として、例にあるような活動に参加していますか(いましたか)【ひとつに○】

【例】 専門職団体による活動への参画、介護職が集まる連絡会や交流会の活動への参画 など

※ 現在、「介護職」として働いている方は現在の職場での、過去、「介護職」としての経験がある方は、直近で勤務されていた介護事業所でのことについてお答え下さい。

1	2	3
よく参加している(いた)	参加することもある(あった)	参加していない(いなかった)

q16 (介護事業所外での活動 役立った点) G1、G2のみ回答 設問 4801 で選択肢 1~2 を選択した人のみ回答

介護事業所外の活動に参加することは、あなたが介護職として働く上でどのような点で役に立っていますか(役立っていましたか)。【選択肢 すべてに○】

1	2	3	4
介護に関する技術や知識を得ることができる(できた)	特定の目的はないが、介護職関係の仲間を作ることができる(できた)	自分の働く介護事業所の現状を客観的にみる視点が得られる(得られた)	自分の介護職としての仕事を客観的にみる視点が得られる(得られた)
5	6	7	8
自分の職場での人間関係の悩みについて相談できる(できた)	介護に関する技術的な悩みについて相談できる(できた)	自分の介護職としてのキャリアについて相談できる(できた)	その場で職場の悩みや問題について話すことで、共感しあえる(しあえた)
9	10	11	12
自分の考えにもとづいて、地域でやりたいことなどを企画立案することができる(できた)	起業や転職のための人脈や仲間を作ることができる(できた)	介護業界の将来について語り合える仲間ができる(できた)	介護職のあり方や専門性について語り合える仲間ができる(できた)
13	14	15	
その他	わからない	役に立っていない(いなかった)	

◆本設問以降は、直近に離職した介護事業所について教えてください。G1、G2のみ表記

◆本設問以降は、直近に離職したサービス業（介護職以外の医療・福祉含む）の職場について教えてください。

G3のみ表記

- ※「サービス業（介護職以外の医療・福祉含む）」とは、「老人福祉・介護事業における介護職以外の職種（相談職や事務職など）」、「障害者福祉事業、児童福祉事業などの社会福祉事業（老人福祉・介護事業以外の社会福祉事業）」、「医療業・保健衛生事業」、「これら以外のサービス業」を指します。G3のみ表記
- ※ サービス業とは、情報通信業、運輸業・郵便業、不動産業・物品賃貸業、学術研究・専門・技術サービス業、宿泊業・飲食サービス業、生活関連サービス業・娯楽業、医療・福祉、教育・学習支援業など主として個人または事業所に対してサービスを提供する事業を指します。G3のみ表記

q17（直近離職職場の勤続年数） その職場には何年勤めましたか。おおよその年数を教えてください。【数値記入】

	年
--	---

q18（直近離職の時期） その職場はいつやめましたか。おおよその時期を教えてください。【数値記入】

西暦		年
----	--	---

q19（勤務していた事業所のサービス種別） G1、G2のみ回答

直近に離職した介護事業所でああなたが介護職として働いていたサービス種別を教えてください。【ひとつに○】

※（訪問介護員としての訪問時間の合間に通所介護の職員として働くなど）複数サービスの介護職を兼務していた場合は、1か月の労働時間が最も長かったサービスの種別を教えてください。

1	2	3	4	5	6
訪問介護（ホームヘルプサービス）	訪問入浴介護	訪問看護	訪問リハビリテーション	通所介護（デイサービス）	通所リハビリテーション（デイケア）
7	8	9	10	11	12
短期入所生活介護（ショートステイ）	短期入所療養介護（ショートステイ）	居宅療養管理指導	特定施設入居者介護	福祉用具貸与 特定福祉用具販売	居宅介護支援
13	14	15	16	17	18
介護老人福祉施設（特別養護老人ホーム）	介護老人保健施設	介護療養型医療施設	小規模多機能型居宅介護	夜間対応型訪問介護	認知症対応通所介護（認知症対応型デイサービス）
19	20	21	22	23	24
認知症対応型共同生活介護（認知症高齢者グループホーム）	地域密着型介護老人福祉施設入所者生活介護	定期巡回・随時対応型訪問介護看護	看護小規模多機能型居宅介護（複合サービス）	その他の高齢者福祉サービス ※養護老人ホーム、軽費老人ホームなど	わからない 覚えていない

q20（法人が実施している事業の幅） G1、G2のみ回答

①直近に離職した介護事業所を運営していた法人にはあなたが離職した事業所以外にも事業所がありましたか。

※複数のサービスを1つの建物で提供している場合は1事業所と数えてください。

【選択肢 ひとつに○】

1	2
あった	なかった

②他の事業所が「あった」と回答した方にお伺いします。何か所ほどありましたか。あなたが離職した介護事業所も含めて、事業所数をお答えください。【選択肢 ひとつに○】 ①で「あった」のみ回答

1	2	3	4
2～3 か所	4～6 か所	7～9 か所	10 か所以上

③法人が提供していたサービス種別をすべて教えてください。

【選択肢 すべてに○】

1	2	3	4	5
指定介護保険サービスの訪問 ※訪問介護など	指定介護保険サービスの施設（通所） ※通所介護、小規模多機能など	指定介護保険サービスの施設（居住） ※特養、認知症高齢者グループホーム、特定施設など	指定介護保険サービスの居宅介護支援	その他の指定介護保険サービス ※福祉用具貸与など
6	7	8	9	
地域包括支援センター	指定介護サービス以外の高齢者の生活を支える事業	1-7以外の事業	わからない	

q21（離職した事業所の種類 a9） G3のみ回答

その職場の業種を教えてください。【選択肢 ひとつに○】

※複数の仕事を行っていた場合は、1か月の労働時間が最も長かった業種を教えてください。

1	2	3	4	5	6
情報通信業	運輸業・郵便業	不動産業・物品賃貸業	学術研究、専門、技術サービス業	宿泊業・飲食サービス業	生活関連サービス業・娯楽業
7	8	9	10		
医療・福祉	教育、学習支援業	左記以外のサービス業	左記以外の業種		

q22（職場の所在地）

職場の所在地を教えてください。【選択肢 ひとつに○】

※地方公共団体の区分は回答日現在のものでも構いません。

1	2	3	4
東京特別区（東京 23 区）	政令指定都市	政令指定都市以外の市	町村

q23（従業員規模） 離職した法人（会社）の全従業員数（おおよそで可）を教えてください。

※正規職員と非正規職員を合わせた人数をお答えください。【選択肢 ひとつに○】

1	2	3	4	5	6
5 人以下	6 人～20 人	21 人～50 人	51 人～100 人	101 人～300 人	301 人～500 人
7	8	9			
501 人～1000 人	1001 人以上	わからない			

q24 (仕事内容) その職場を離職した当時の主たる仕事内容を教えてください。G3のみ【ひとつに○】

1	2	3	4	5	6
管理的な仕事	専門的・技術的な仕事	事務的な仕事	販売の仕事	サービスの仕事	保安の仕事
7	8	9	10	11	
生産工程の仕事	輸送・機械運転の仕事	建設・採掘の仕事	運搬・清掃・包装等の仕事	その他の仕事	

【職務分類表】

管理的な仕事	課（課相当を含む）以上の組織の管理的仕事に従事する者 例えば、部長、課長、支店長、工場長など
専門的・技術的な仕事	高度の専門的水準において、科学的知識を応用した技術的な仕事に従事する者、及び医療・法律・芸術その他の専門的性質の仕事に従事する者 例えば、医師、薬剤師、看護師、栄養士、福祉相談員、介護支援専門員、科学研究者、機械・電気技術者、一級建築士、プログラマー、システムエンジニア、税理士、教員、記者、編集者、デザイナーなど
事務的な仕事	一般に課長（課長相当職を含む）以上の職務にある者の監督を受けて、庶務・文書・人事・会計・調査・企画、運輸・通信・生産関連・営業販売・外勤に関する事務、及び事務用機械を操作する仕事に従事する者 例えば、事務員、受付係、案内係、フロント、レジ係、オペレーター、速記者、集金人、メーター検針員、料金係など
販売の仕事	商品（サービスを含む）、不動産・証券などの売買、売買の仲立ち・取次・代理などの仕事、保険外交、商品の売買・製造などに関する取引上の勧誘・保障・受注の仕事に従事する者 例えば、販売従事者（スーパー、デパート等）、商品販売外交員、保険外交員、スーパーの店長、不動産仲介人など
サービスの仕事	理容・美容・クリーニング・調理・接客・娯楽など個人に対するサービス、居住施設・ビルなどの管理サービス、及びその他のサービスの仕事に従事する者 例えば、理容・美容師、クリーニング工、ツアーコンダクター、調理人、ウェ이터、接客係、ベビーシッター、駐車場、ビル管理人など
保安の仕事	社会・個人・財産の保護、法と秩序の維持などの仕事に従事する者 例えば、守衛、警備員、監視員、建設現場誘導員など
生産工程の仕事	生産設備の制御・監視の仕事、機械・器具などを用いて、原料・材料を加工する仕事、各種の機械器具の組立・調整・修理・検査する仕事、製版・印刷・製本の作業、生産工程で行われる仕事、及びそれに類する仕事に従事する者 例えば、生産設備制御・監視員、機械組立設備制御・監視員、製品製造・加工処理工、機械組立工、機械修理工、自動車整備工など
輸送・機械運転の仕事	機関車・電車・自動車・船舶・航空機などの運転・操縦に関する仕事、及びその他関連する仕事、並びに定置機関・機械及び建設機械を操作する仕事に従事する者 例えば、電車運転士、バス運転者、営業用乗用自動車運転者、貨物自動車運転者、船長など
建設・採掘の仕事	建設の仕事、電気工事に係る作業を行う仕事、ダム・トンネルの採掘などの仕事、鉱物の探査・試掘・採掘・採取等の仕事に従事する者 例えば、型枠大工、とび職、鉄筋工、大工、屋根ふき工、左官、送電線工など
運搬・清掃・包装等の仕事	主に身体を使って行う定型的な作業のうち、運搬・配達・梱包等に従事する者 例えば、郵便外務員、船内・沿岸荷役従事者、陸上荷役・運搬従事者、倉庫現場員、配達員、荷造り工、清掃従事者など
その他の仕事	農林漁業の従事者及び上記以外の職種に従事する者

q25 (仕事内容) 直近に離職した介護事業所における当時の主たる仕事内容を教えてください。G1、G2のみ回答

※管理職を兼務していた場合は「管理職」を選んでください

【選択肢 ひとつに○】

1	2	3	4	5	6
訪問介護員	サービス提供責任者	生活相談員・生活指導員・支援相談員 ※通所、特養、老健で呼び方が異なります	介護職員	管理者	その他

q26 (雇用形態)

離職した当時のあなたの雇用形態を教えてください。【選択肢 ひとつに○】

1	2	3
正規職員	非正規職員（パート、アルバイト、臨時職員、嘱託職員、契約職員等）	その他

q27 (労働時間)

離職した職場における、あなたの1週間の平均所定労働時間を教えてください。【選択肢 ひとつに○】

1	2	3	4
10 時間未満	10 時間以上 20 時間未満	20 時間以上 35 時間未満	35 時間以上

q28 (労働日数)

離職した職場におけるあなたの1週間の平均勤務日数を教えてください。【選択肢 数値を記入】

	日
--	---

q29 (労働環境)

離職した当時の職場のあなたの勤務体制について、該当するものをすべて教えてください。【選択肢 すべてに○】

1	2	3	4	5	6
シフト勤務であった	夜勤があった	時間外労働（残業）があった	休日出勤があった	休日や夜間・早朝など通常の勤務時間以外の時間帯での緊急の呼び出しがあった	いずれもなかった

q30 (夜勤数) 設問 1703 にて「2」の回答者のみ回答。

月に何回程度、夜勤がありましたか。月あたりのおおよその平均回数を教えてください。【選択肢 数値を記入】

	回
--	---

q31 (役職)

離職した当時、あなたは職場で役職（何らかの役職名がある、部下がいる等）についていましたか。

役職についていた場合、どのような役職ですか。あなたの立場に最も近かったものを1つ選んでください。

※兼務していた場合は、より上位の役職を選んでください。【選択肢 ひとつに○】

1	2	3	4	5
経営を担う役員としての役職（理事、取締役など）	所属組織の責任者等ハイレベルの役職（施設長、店長、工場長等）	現場の責任者等中間レベルの役職（室長、部門長等）	所属グループのみの責任者等、比較的一般従業員に近い役職（介護主任、売場長、ライン長等）	専門技術や知識を職員に指導・スーパーバイズする専門職としての役割
6	7			
専門技術や知識を追求する研究職としての役割	役職についていなかった			

q32 (取得資格) G1、G2のみ回答

直近に離職した介護事業所に在籍している間に、あなたが取得した資格をすべて教えてください。

【選択肢 すべてに○】

1	2	3	4	5	6
介護支援専門員	介護福祉士	社会福祉士	精神保健福祉士	介護職員実務者研修修了（ホームヘルパー1級）	介護職員初任者研修修了（ホームヘルパー2級）
7	8	9	10	11	12
看護師	准看護師	保健師	理学療法士	作業療法士	言語聴覚士
13	14	15	16	17	18
栄養士	管理栄養士	薬剤師	医師	歯科医師	歯科衛生士
19	20	21			
1-18 以外の福祉・医療系資格	1-19 以外の資格	取得した資格はない			

q33（介護に対する世間の評価と自己評価の一致度 家族などの身近な人の介護へのイメージ）

直近に離職した介護事業所に在籍していたときに、介護業界に対して①社会全体が抱いていたイメージ、ならびに、②家族などの身近な人（友人や学校の教師を含む）が抱いていたイメージを教えてください。

また、③あなた自身の当時離職した介護業界に対するイメージを教えてください。G1、G2の設問文

直近に離職したサービス業（介護職以外の医療・福祉含む）の職場に在籍していた当時、その業界に対して①社会全体が抱いていたイメージ、ならびに、②家族などの身近な人（友人や学校の教師を含む）が抱いていたイメージを教えてください。

また、③あなた自身の当時離職した業界に対するイメージを教えてください。G3の設問文

※現在のイメージではなく、離職された当時のことを思い出してご回答ください。

【選択肢 各設問ひとつに○】

	プラスのイメージを持っていた	どちらかというプラスのイメージを持っていた	どちらともいえない	どちらかというマイナスのイメージを持っていた	マイナスのイメージを持っていた
①社会全体が抱いていたイメージ	1	2	3	4	5
②家族などの身近な人が持っていたイメージ	1	2	3	4	5
③あなた自身の持っていたイメージ	1	2	3	4	5

q34（顧客（利用者やその家族）との関係）

あなたは、直近で離職した介護事業所での日々の業務における顧客（利用者やその家族）との関係について、以下のような意識を抱いたことがありますか。G1、G2の設問文

あなたは、直近で離職したサービス業（介護職以外の医療・福祉含む）の職場での日々の業務における顧客（利用者やその家族）との関係について、以下のような意識を抱いたことがありますか。G3の設問文

【選択肢 各設問ひとつに○】

	よくあった	あった	なかった	全くなかった
顧客（利用者）からの感謝やねぎらいの言葉をかけられることがあった	1	2	3	4
顧客（利用者）へのサービス提供を通じ、自身が成長したと感ずることがあった	1	2	3	4
どのようなサービスを提供しても、それが当然と思う顧客（利用者）がいた	1	2	3	4
職員に対して暴言・暴力が常態化している顧客（利用者）がいた	1	2	3	4
サービスを提供してもその成果や効果が見られず、無力さを感じることがあった	1	2	3	4
自分と相性が合わない顧客（利用者）がいた	1	2	3	4
特定の顧客（利用者）との関係が長期化し、煩わしさを感じるがあった	1	2	3	4
自分が担当から外れたいと感じる顧客（利用者）がいた	1	2	3	4

q35（離職理由）

あなたが直近に離職した介護事業所について、その離職理由を教えてください。G1、G2の設問文

あなたが直近に離職したサービス業（介護職以外の医療・福祉含む）の職場について、その離職理由を教えてください。G3の設問文

※なお、配偶者等の転勤により離職した場合は「1. 自己都合退職」を選択してください。

【選択肢 ひとつに○】

1	2	3	4
自己都合退職	会社都合退職 (定年、整理解雇、勲奨退職、雇用期間満了など)	他法人(会社)への出向・ 転籍または出向元への 復帰	懲戒解雇などの懲罰による退職

q36（離職理由） 設問 2300 で「自己都合」を回答した場合のみ掲載

「自己都合退職」を選択した方にお伺いします。

当時の職場を離職した理由を教えてください。各設問についてあてはまる選択肢を選んでください。

【選択肢 各設問ひとつに○】

	あてはまる	ややあてはまる	どちらかという とあてはまる	どちらかという とあてはまらない	あまりあてはまらない	あてはまらない
給与等の収入が少なかった	1	2	3	4	5	6
労働時間、休日等の労働条件が悪かった	1	2	3	4	5	6
キャリアパスや評価制度が不十分であり、成長する機会がないと感じた	1	2	3	4	5	6
能力・資格を生かせなかった	1	2	3	4	5	6
職場の将来に不安があった	1	2	3	4	5	6
業界の将来に不安があった	1	2	3	4	5	6
法人理念や経営方針が自分に合わなかった	1	2	3	4	5	6
結婚した	1	2	3	4	5	6
出産・育児のため	1	2	3	4	5	6
介護・看護のため	1	2	3	4	5	6
けがや病気のため療養が必要となった	1	2	3	4	5	6
配偶者等が転勤した	1	2	3	4	5	6
職場の同僚や上司との人間関係が好ましくなかった	1	2	3	4	5	6
職場の雰囲気が自分と合わなかった	1	2	3	4	5	6
仕事が自分に向いていないと感じた	1	2	3	4	5	6
仕事の内容に興味を持てなかった	1	2	3	4	5	6
他の職場や業界を見てみたかった	1	2	3	4	5	6
当時働いていた職場よりも、より条件の良い職場が見つかった	1	2	3	4	5	6
その他 ()	1	2	3	4	5	6

q37（最も当てはまる離職理由） 設問 2300 で「自己都合」を回答した場合のみ掲載

あなたが当時の職場を離職した理由として、最もあてはまるものを教えてください。【選択肢 ひとつに○】

q38（会社や上司に伝えた離職理由） 設問 2300 で「自己都合」を回答した場合のみ掲載

退職理由は、上司や法人に正直に伝えましたか。【選択肢 ひとつに○】

1	2	3	4	5
正直に伝えた	おおむね正直に伝えた	あまり正直に伝えなかった	正直に伝えなかった	離職理由は伝えていない

◆あなたが直近で勤めていた介護事業所を離職した時の「生活環境」を教えてください G1、G2 のみ表記

◆あなたが直近に勤めていたサービス業（介護職以外の医療・福祉含む）の職場を離職した当時の「生活環境」を教えてください G3 のみ表記

q39（生計中心者）離職した当時、あなたの世帯の中で給与や年金などの収入を得ていた方を教えてください。

また、その中で最も収入を多く得ていた方を教えてください。【選択肢 すべてに○ 最も多い収入の人ひとつに○】

1	2	3	4	5
あなた自身	あなたの配偶者 (内縁関係含む)	あなたの子ども	あなたの親 (義父母を含む)	その他の親族・同居者

q40（扶養家族の有無）離職した当時、あなたが扶養しなければいけない家族はいましたか。【選択肢 ひとつに○】

1	2
いた → () 人	いなかった

◆あなたが直近に離職した介護事業所の「職場環境」について教えてください G1、G2 のみ表記

q41（支援方針） G1、G2 のみ回答

離職した介護事業所では、当時、利用者に対するどのような介護がなされていきましたか。以下の各設問について、当時の状況を教えてください。【選択肢 ひとつに○】

	あてはまる	ややあてはまる	どちらかというにあてはまる	どちらかというにあてはまらない	あまりあてはまらない	あてはまらない
利用者の個別性に配慮した介護が行われていた	1	2	3	4	5	6
流れ作業のような画一的な介護が行われていた	1	2	3	4	5	6

q42（仕事への考え方 介護の仕事以外の業務負荷） G1、G2 のみ回答

離職した介護事業所では、以下のような場面はありましたか。あてはまるものすべてをお選びください。【すべてに○】

1	2	3	4	5
介護の専門性とは直接関係のない事務作業の負担が大きかった	介護の専門性と関係がある事務作業の負担が大きかった	介護とは直接関係のない雑用の負担が大きかった	古くからいる職員が考える介護の仕方を押し付けられることがあった	看取りや難病の方への対応など、より高度な支援に携わる機会がなかった
6 日々の仕事が単調な作業の繰り返しだった	7 上記のようなことはなかった			

以上のような場面があることで、あなたはどのような影響を与えましたか。設問 4705 で「7」以外を回答した人のみ回答【選択肢 すべてに○】

1	2	3
介護職として身に着けたスキルを発揮する機会が失われた	介護職として業務を通じて熟達する機会が失われた	介護に関する勉強をするための時間が失われた
4 介護職として成長したいという意欲が失われた	5 新人や後輩を育成する時間的余裕がなくなった	6 介護の意義や本質が見えなくなった
7 その他	8 特に影響はなかった	

◆あなたが直近に離職したサービス業（介護職以外の医療・福祉含む）の職場の「職場環境」について教えてく

ださい G3のみ表記

q43（理念や方針の記憶）

現在、当時の職場の法人理念や経営方針を記憶しているか教えてください。【選択肢 ひとつに○】

1	2	3	4
記憶している	おおむね記憶している	あまり記憶していない	記憶していない

q44（理念や方針の行動への反映）設問 4701 で「記憶している」「おおむね記憶している」と回答した人のみ回答

現在、法人理念や経営方針を記憶していたという方にお伺いします。

当時の職場の法人理念や経営方針はあなたの考えや行動に反映されていきましたか。【選択肢 ひとつに○】

1	2	3	4	5
反映されていた	どちらかという と反映されていた	どちらかという と反映されていなかった	反映されていなか った	わからない

q45（理念や方針と合わないと感じた理由）

当時の職場の法人理念や経営方針、職場の雰囲気について、どのように感じていましたか。あてはまるものすべてをお答えください【選択肢 すべてに○】

1	2	3
掲げられていた理念や方針と経営者や上席者等の行動・発言が合致していなかった	上司や経営者の理念や方針が現場に伝わらなくなった	理念や方針が変わったことにより、自分の考えとは合わなくなってしまった
サービス業としての意識が希薄な職場の雰囲気があった	職場に自分の個性や考えを受け入れてもらえなかった	職員に対する経営者や上席者等の配慮や思いやりが足りないと感じた
理念や方針が顧客（利用者）や地域のニーズに合致していないと感じた	経営者や上席者等に収益性ばかりを重視する理念や方針が見られた	事業としての継続性が重視されない理念や方針が見られた
理念や方針が浸透しておらず、一貫性のない対応が行われていた	方針を指示する経営者や上席者等とそりが合わなかった	上司や経営者が個人的な好き嫌いで重要な意思決定を行っていた
上司や経営者が現場の意見を聞かずに、意思決定をしていた	職員のやることを常に、監視するような雰囲気があった	新しいことをしようとするのを嫌う雰囲気があった
自ら行動を起こさず、何かにつけて上からの指示を待つ傾向にあった	上司や経営者に意見を言えない雰囲気があった	長期的な視点ではなく、短期的な視点で物事を考える雰囲気があった
19	20	
その他	あてはまらない	

q46（経営者の現場経験）

当時勤めていた職場の経営者は、あなたが担当していた仕事の経験がありましたか。【選択肢 ひとつに○】

1	2	3
経験があった	経験がなかった	わからない

q47（経営者の姿勢）

当時勤めていた職場の経営者は、あなたの仕事の大変さを理解しようとしていましたか。【選択肢 ひとつに○】

1	2	3	4	5
理解しようとする姿勢はあった	やや理解しようとする姿勢はあった	あまり理解しようとする姿勢はなかった	理解しようとする姿勢はなかった	わからない

q48（有用感）

離職した当時、あなたは自分の仕事が顧客の役に立っていると感じていましたか。G1、G2のみ設問文

離職した当時、あなたは自分の仕事が顧客や組織の役に立っていると感じていましたか。G3のみ設問文

【選択肢 ひとつに○】

1	2			3	4
強く感じていた	感じていた	どちらかという と感じていた	あまり感じていな かった	感じていなかった	全く感じていな かった

q49（職場内での裁量）

離職した当時のあなたの仕事について教えてください。各設問についてあてはまる選択肢を選んでください。

【選択肢 各設問ひとつに○】

	あてはまる	ややあてはまる	あまり あてはまらない	あてはまらない
非常にたくさんの仕事をしなければならなかった	1	2	3	4
自分のペースで仕事できた	1	2	3	4
職場の仕事の方針に自分の意見を反映できた	1	2	3	4

q50（労働時間等への不満）

離職した当時の仕事における労働条件・雇用条件に対して、どのような不安や不満を抱いていましたか。あてはまるものすべてをお選びください。【選択肢 すべてに○】

1	2	3	4	5	6
雇用が不安定であ った	正規職員になれな かった	欠員の補充がすぐ に行われなかった	仕事の内容の割に 賃金が低かった	労働時間が不規則 であった	休日がとりにくか った
7	8	9	10	11	12
労働時間が長かつ た	（賃金に繋がらな い）実質的な拘束時 間があった	夜勤が多かった	所定の業務以外の 仕事をさせられた	不払い残業があっ た・多かった	休憩が取りにくか った
13	14	15	16	17	18
年次有給休暇を消 化することができ なかった	年次有給休暇を取 る日や時間を選べ なかった	年次有給休暇を使 って、まとまった休 みが取れなかった	夜間や早朝、深夜時 間帯に何か起きる のではないかと不 安であった	夜勤時に1人で対 応することが不安 であった	顧客と問題が起き た時にすぐに判断 を仰げる上司や先 輩がいないことが あった
19	20	21	22		
精神的にきつかつ た	健康面（感染症やケ ガ）の不安があった	その他	特に悩みや不安、不 満等はなかった		

q51（職業性ストレス（心身のストレス反応））

離職した当時、心理的な負担により、ひどく疲れたり、よく眠れなかったりといったあなたの体調に変化はありましたか。【選択肢 ひとつに○】

1	2	3	4
あった	ときどきあった	あまりなかった	なかった

q52 (職業性ストレス (周囲のサポート)、コミュニケーション、人間関係が悪い相手、チームワーク、仕事への感謝)

当時の職場におけるあなたの周りの人々について、各設問にあてはまる選択肢を選んでください。

【選択肢 各設問ひとつに○】

当時、次の人たちと気軽に話げできましたか					
	できた	多少できた	あまりできなかった	できなかった	話す機会がなかった
経営者	1	2	3	4	5
上司 (経営者以外)	1	2	3	4	5
職場の同僚や先輩・後輩	1	2	3	4	5
顧客 (利用者)	1	2	3	4	5
顧客の関係者 (利用者家族や保護者など)	1	2	3	4	5
当時、あなたが業務上の問題等に直面したとき、次の人たちはどれくらい相談ができましたか					
	できた	多少できた	あまりできなかった	できなかった	相談する機会がなかった
経営者	1	2	3	4	5
上司 (経営者以外)	1	2	3	4	5
職場の同僚や先輩・後輩	1	2	3	4	5
当時、あなたの個人的な問題を相談したら、次の人たちはどのくらい話を聞いてくれましたか					
	聞いてくれた	多少聞いてくれた	あまり聞いてくれなかった	聞いてくれなかった	話す機会がなかった
経営者	1	2	3	4	5
上司 (経営者以外)	1	2	3	4	5
職場の同僚や先輩・後輩	1	2	3	4	5
当時、あなたは次の人たちと介護の仕事に対する価値観を共有できていると感じていましたか G1、G2のみ回答					
	感じていた	多少感じていた	あまり感じていなかった	感じていなかった	わからない
経営者	1	2	3	4	5
上司 (経営者以外)	1	2	3	4	5
職場の同僚や先輩・後輩	1	2	3	4	5
一緒に支援していた介護職以外の専門職 (医療、看護、相談職など)	1	2	3	4	5
利用者、家族や保護者	1	2	3	4	5
当時、あなたは次の人たちからほめられたこと、感謝されたことがありましたか G1、G2のみ回答					
	あった	多少あった	あまりなかった	なかった	覚えていない
経営者	1	2	3	4	5
上司 (経営者以外)	1	2	3	4	5
職場の同僚や先輩・後輩	1	2	3	4	5
一緒に支援していた介護職以外の専門職 (医療、看護、相談職など)	1	2	3	4	5
利用者、家族や保護者	1	2	3	4	5

q53 (上司による人間関係の問題への介入)

当時の職場において、あなたと、他の職員や利用者及びその家族との間の人間関係に問題が生じたとき、上司は適切に対応してくれましたか。【選択肢 各設問ひとつに○】

	とても適切であった	適切であった	どちらかという適切であった	あまり適切でなかった	適切でなかった	全く適切ではなかった	人間関係の問題は生じなかった
他の職員との問題への介入	1	2	3	4	5	6	7
顧客との問題への介入 ※介護職の顧客には、利用者および家族を含みます	1	2	3	4	5	6	7

q54（職場の雰囲気が悪くする人） 当時の職場に次のような人はいましたか。【選択肢 あてはまるものすべてに○】

1 あなた自身や後輩に仕事を教えないような職員	2 他の人の悪口や陰口を言う職員	3 職場に対する不満やグチを頻繁に口にする職員	4 顧客（介護職の方は利用者やその家族を含む）への接し方に問題がある職員	5 他の職員にいじめや嫌がらせをする職員	6 パワハラやセクハラをする職員
7 社会的な道徳意識や倫理観が希薄な職員	8 常に職場を辞める事ばかり考えている職員	9 1-8 のような人はいなかった			

q55（職場内ストレス、情緒的消耗感、脱人格化→感情労働、バーンアウトの指標）

当時の職場では、以下の項目についてどのように感じていましたか。各設問についてあてはまる選択肢を選んでください。【選択肢 各設問ひとつに○】

E：情緒的消耗感 D：脱人格化 PA：個人的達成感（逆転項目）	とてもあてはまる	あてはまる	ほぼあてはまる	あまりあてはまらない	あてはまらない	全くあてはまらない
こんな仕事、もう辞めたいと思うことがあった (E)	1	2	3	4	5	6
我を忘れるほど仕事に熱中していた (PA)	1	2	3	4	5	6
こまごまと気づきやすることが面倒に感じていた (D)	1	2	3	4	5	6
その仕事は自分の性分に合っていると思っていた (PA)	1	2	3	4	5	6
同僚や顧客の顔を見るのも嫌になることがあった (D)	1	2	3	4	5	6
自分の仕事がつまらなく思えて仕方なかった (D)	1	2	3	4	5	6
1日の仕事が終わると「やっと終わった」と感じることもあった (E)	1	2	3	4	5	6
出勤前、職場に出るのが嫌になって、家にいたいと思うことがあった (E)	1	2	3	4	5	6
仕事を終えて、今日は気持ち良い日だと思えることがあった (PA)	1	2	3	4	5	6
同僚や顧客と何も話したくなくなることがあった (D)	1	2	3	4	5	6
仕事の結果はいつでもよいと思うことがあった (D)	1	2	3	4	5	6
仕事のために心にゆとりがなくなったと感じることがあった (E)	1	2	3	4	5	6
当時の仕事に、心から喜びを感じることもあった (PA)	1	2	3	4	5	6
当時の仕事は、自分にとってあまり意味がないと思うことがあった (D)	1	2	3	4	5	6
仕事楽しくて知らないうちに時間が過ぎることがあった (PA)	1	2	3	4	5	6
体も気持ちも疲れたと思えることがあった (E)	1	2	3	4	5	6
我ながら、仕事をうまくやり終えたと思えることがあった (PA)	1	2	3	4	5	6

◆あなたが直前に離職した介護事業所の「人事に関する仕組み」について教えてください G1、G2のみ掲載

q56（離職時、離職後の給与水準） G1、G2のみ回答 設問 0800 で「7」を回答した人は回答しない

【数値を記入 百円以下四捨五入】

直前に勤めていた介護の職場を離職した当時、月給（残業、通勤手当を含む金額）はいくらでしたか。

また、直前に勤めていた介護の職場を離職して、次に就いた職場の月給（残業、通勤手当を含む金額）はいくらでしたか。

※手取り額面の金額をお答えください。賞与は含みません。

※「直前に勤めていた介護の職場」については、離職直前の1か月について、「直前に勤めていた介護の職場を離職して、次に就いた職場」については入職直後の1か月の月給をご回答ください。

※1,000円未満は四捨五入してください。

直前に勤めていた介護の職場を離職した 当時の月給	直前に勤めていた介護の職場を離職して、次に就いた職場の月給
, 000円	, 000円

※末尾が「, 000」で記載されている場合は、「, 000」を削除した数値で集計

最低賃金（沖縄値）を割っている場合は集計から除外

q57（離職後の雇用形態） 直近に勤めていた介護の職場を離職して、次に就いた職場での雇用形態を教えてください。【選択肢 ひとつに○】 G1、G2のみ回答 設問 0800 で「7」を回答した人は回答しない

1	2	3
正規職員	非正規職員（パート、アルバイト、臨時職員、嘱託職員、契約職員等）	その他

q58（離職後の勤務時間） 直近に勤めていた介護の職場を離職して、次に就いた職場における、1週間の平均所定労働時間を教えてください。G1、G2のみ回答 設問 0800 で「7」を回答した人は回答しない

【選択肢 ひとつに○】

1	2	3	4
10 時間未満	10 時間以上 20 時間未満	20 時間以上 35 時間未満	35 時間以上

q59（離職後の勤務日数） 直近に勤めていた介護の職場を離職して、次に就いた職場における 1 週間の平均勤務日数を教えてください。G1、G2のみ回答 設問 0800 で「7」を回答した人は回答しない【選択肢 数値を記入】

	日
--	---

q60（離職後の収入の変化）

離職前と比べ、その次についた職場での給与額は変わりましたか。【選択肢 ひとつに○】

1	2	3	4	5
大幅に少なくなった	少なくなった	同水準であった	増えた	大幅に増えた

q61（離職後の昇給見込み）

離職前と比べ、その次についた職場での昇給の見込みは変わりましたか。【選択肢 ひとつに○】

1	2	3	4	5
大幅に小さくなった	小さくなった	変わらなかった	大きくなった	大幅に大きくなった

q62（収入が少ない理由） 設問 2400 「給与等の収入が少なかった」で「1~3」を回答 かつ G1、G2 を回答した人のみ

直近に勤めていた介護事業所を離職した理由について「給与等の収入が少なかった」と回答した方にお伺いします。なぜ、収入が少ないと感じましたか。【選択肢 あてはまるものすべてに○】

1	2	3
当時の給与水準だと生活できなかったため	自分の業務量と比べて、貰っている金額が少ないと感じたため	自分の能力やスキルと比べて、貰っている金額が少ないと感じたため
4	5	6
同じ法人で自分より働いていないと考えられる同僚と給与額があまり変わらなかったため	介護職以外の仕事をする同年代の友人・知人と比べて金額が少ないと感じたため	他の法人で介護職として働く同年代の友人・知人と比べて金額が少ないと感じたため
7	8	9
他法人における介護職の仕事に関する求人広告や職員募集をみて、より高い収入のある職場があることを知ったため	介護職以外の仕事の求人広告や職員募集をみて、より高い収入が得られる職場があることを知ったため	経営者や上司が少ないと言っていたため
10	11	12
同僚が少ないと言っていたため	家族や知人、進路指導やゼミの教員等が少ないと言っていたため	新聞やテレビで介護職の給与は少ないという話を聞いたことがあるため
13	14	
その他	なんとなくそう感じたため	

q63（賃金の期待水準）

離職した当時、あなたはどの程度の賃金の水準を希望していましたか。【ひとつに○】

1	2	3	4
家計の足しにできればよい水準	自分の生活が維持できる水準	自分と扶養する家族の生活を維持できる水準	上記の他、娯楽費などを確保できる水準

q64（支給賃金水準）

離職した当時、あなたは希望通りの賃金をもらっていましたか。【選択肢 ひとつに○】

1	2	3	4
もらっていた	おおむねもらっていた	あまりもらっていなかった	全くもらっていなかった

q65（昇給・賃金上昇の期待、昇進・登用されるポスト）

離職した当時、希望する水準まで賃金が昇給等によって増える可能性や希望する上位役職に昇進する可能性はありましたか。また、自分が就きたいと考える職種や部署に就ける可能性はありましたか。【選択肢 ひとつに○】

	可能性があった	ある程度可能性があった	あまり可能性はなかった	可能性はなかった	既に希望通りであった 特に希望はなかった
希望する水準まで賃金が増加する可能性	1	2	3	4	5
上位役職への昇進の可能性	1	2	3	4	5
自身が就きたいと考える職種や部署に就く可能性	1	2	3	4	5

q66（昇進希望）

離職した当時の職場でどんな役職・役割まで昇進したいと考えていましたか。

【選択肢 ひとつに○】

1	2	3	4	5
経営を担う役員としての役職（理事、取締役など）	所属組織の責任者等ハイレベルの役職（施設長、店長、工場長等）	現場の責任者等中間レベルの役職（室長、部門長等）	所属グループのみの責任者等、比較的一般従業員に近い役職（介護主任、売場長、ライン長等）	専門技術や知識を職員に指導・スーパーバイズする専門職としての役割
6	7			
専門技術や知識を追求する研究職としての役割	特に、役職・役割につきたいと思わなかった			

q67 (人材マネジメント)

当時の人材マネジメントについて教えてください。各設問についてあてはまる選択肢を選んでください。

【選択肢 各設問ひとつに○】

	あてはまる	あてはまらない	わからない
明確なキャリアパスが示されていた ※「キャリアパス」とは、ある職位や職務（仕事）に就任するために必要な一連の業務経験とその順序、配置異動のルートのことです。	1	2	3
法人が定めた基準に基づいて介護技能を評価する仕組みがあった	1	2	3
上司等に自身のキャリアに関する相談をする場があった	1	2	3
仕事内容を上司や先輩にじっくりと教えてもらう機会があった	1	2	3
人事評価が実施されていた	1	2	3
自分のつけられた人事評価には納得感があった	1	2	3
人事評価に対するフィードバックが行われていた ※ここでいう「フィードバック」とは、人事評価結果を改善点等と合わせて本人に伝え、人材育成につなげていくことです。	1	2	3
賃金の決めり方や昇給のしくみはわかりやすかった	1	2	3
不足した人員はすぐに補充されていた	1	2	3
役職等が昇進する機会があった	1	2	3
異動や配置転換について従業員の希望を聞くしくみがあった	1	2	3
就業条件（就労時間や賃金額など）は文書等で明確に示されていた	1	2	3
職場の運営に対して自分の意見が反映されることがあった ※たとえば、自主的な委員会活動や、職場内で職場改善に関する小グループ活動（QCサークル）、提案制度の有無などを指します	1	2	3
インフォーマルな場面での従業員同士の交流の場があった ※「インフォーマルな場面」とは、勤務外での場面を指し、いわゆるアフターファイブや従業員の家族同士の交流、サークル活動などを指します。	1	2	3
職場のルールや手続きについて学ぶ場があった ※たとえば、稟議書の書き方や休日出勤の申請などの手続きなど	1	2	3
職場の暗黙のルールや事前の根回しなど業務を円滑に進めるためのノウハウについて学ぶ場があった ※たとえば、事前に根回しをしておかないといけない先輩や上司を教えてもらうことなど	1	2	3

q68 (非定型活動の実施状況) G1、G2のみ回答

直近に離職した介護事業所では、当時、次のような活動が行われていましたか。また、あなたはそれに参加しましたか。各設問についてあてはまる選択肢を選んでください。【選択肢 各設問ひとつに○】

	参加した	あったが参加しなかった	活動はなかった	わからない
部下や後輩の指導育成にかかわる活動	1	2	3	4
新しい職員の採用活動	1	2	3	4
職場改善のための委員会活動・小集団活動	1	2	3	4
ケース検討等、職場内の支援のあり方に関する検討の場	1	2	3	4
行政等が実施する公的な委員会等への委員としての参画	1	2	3	4
大学や専門学校、高校等の教育現場での講義や講演	1	2	3	4
学会、専門職団体、事業者団体等での研究発表や事例発表・寄稿	1	2	3	4
地域の活動（町内会や商店街活動、地域のお祭りなど）	1	2	3	4

q69（人材育成の仕組み）

離職した当時の職場には、次の人材育成のしくみがありましたか。また、あなたはそれを活用しましたか。各設問についてあてはまる選択肢を選んでください。【選択肢 各設問ひとつに○】

	仕組みを活用し、役に立った	仕組みを活用し、おおむね役に立った	仕組みを活用したが、あまり役に立たなかった	仕組みを活用したが、役に立たなかった	仕組みはあったが、活用しなかった	仕組みがなかった	わからない
各種資格取得、自己啓発への支援	1	2	3	4	5	6	7
社内研修の実施	1	2	3	4	5	6	7
社外研修（通信教育含む）の実施	1	2	3	4	5	6	7
OJT（現場での実務を通じた育成）	1	2	3	4	5	6	7
役職やプロジェクトリーダー等の公募	1	2	3	4	5	6	7
より難易度の高い仕事にチャレンジする仕組み ※「難易度の高い仕事」とは、事業の新設や看取りなどより高度なサービスにチャレンジする仕事を指します	1	2	3	4	5	6	7
育成担当者を配置する仕組み ※メンター制、プリセプター制など	1	2	3	4	5	6	7

q70（人材育成の仕組みの満足度）設問 4101 の OJT の設問で「仕組みを活用したがあまり役に立たなかった」「仕組みを活用したが役に立たなかった」を選択した場合

「OJT」の仕組みを活用したが、「あまり役に立たなかった」「役に立たなかった」と回答した方にお伺いします。当時の職場においてそのように感じたのはなぜですか。あてはまるものすべてをお選びください【すべてに○】

1	2	3	4
育成担当者の技術の質が低かった	育成担当者によっていうことが違っていた	明確な育成担当者がいなかった	場当たりの育成しか行われなかった
5	6		
仕事ぶりに対するフィードバックがなかった	その他		

q71（成長の可能性）

当時の職場で働き続けることで、自身の技術やスキルを向上させることができると感じていましたか？

【選択肢 ひとつに○】

1	2	3	4
とても感じていた	感じていた	感じていなかった	全く感じていなかった

q72（ロールモデル）当時の職場に社会人として目指したいと思えるような上司や先輩はいましたか？【ひとつに○】

1	2
いた	いなかった

q73（キャリアの相談相手）離職した当時、自分自身のキャリアアップについて誰に相談していましたか。【すべてに○】

1	2	3	4	5	6	7
家族や友人	同じ職場の上司	同じ職場の同僚や先輩・後輩	他の職場の介護職の仲間	社外の同じ仕事をやる専門職のあつまり	社外の異業種の集まり（サークルやグループ、茶話会など）	社外のキャリアカウンセラー
8	9					
その他	誰にも相談しなかった					

q74 (ワークライフバランスの仕組み)

当時の職場には、育児や家族の介護、病気療養が必要な従業員の働きやすさに配慮するための仕組みはありましたか。

※「従業員の働きやすさに配慮する仕組み」とは、残業（休日労働）や深夜勤務の免除、始業・就業時間の繰上げ・繰下げなど、の仕組みをさします。【選択肢 ひとつに○】

1	2	3
あった	なかった	わからない

q75 (ワークライフバランスの仕組み 活用状況) 設問 4300 にて「1」を選択した人のみ回答

育児や家族の介護、病気療養が必要な従業員の働きやすさに配慮するための仕組みは、実際に活用されていたか。【選択肢 ひとつに○】

1	2	3
いた	いなかった	わからない

q76 (ワークライフバランスの仕組み 周囲の協力状況) 設問 4301 にて「1」を選択した人のみ回答

育児や家族の介護、病気療養が必要な従業員の働きやすさに配慮するための仕組みを活用した従業員に対し、当時の職場は協力的な雰囲気でしたか。【選択肢 ひとつに○】

1	2	3	4	5
とても協力的であった	協力的であった	協力的でなかった	全く協力的でなかった	わからない

◆あなたの仕事に対する全般的な考え方について教えてください

q77 (専門性志向の強さ 就職観)

以下の「仕事に対する考え方」に関する各設問について、直近に離職した介護事業所に勤務していた当時のあなたの考えに合致する選択肢を選んでください。G1、G2のみ表示

以下の「仕事に対する考え方」に関する各設問について、直近に離職したサービス業（介護職以外の医療・福祉含む）の職場に勤務していた当時のあなたの考えに合致する選択肢を選んでください。G3のみ表示

【選択肢 各設問ひとつに○】

	とても当てはまる	当てはまる	どちらかという当てはまる	どちらかという当てはまらない	当てはまらない	全く当てはまらない
社会や人のためになる仕事をしたい	1	2	3	4	5	6
楽しく働きたい	1	2	3	4	5	6
誇りが持てる仕事をしたい	1	2	3	4	5	6
仕事と生活を両立させたい	1	2	3	4	5	6
自分のやりたいことや夢の実現のために働きたい	1	2	3	4	5	6
収入さえあればよい	1	2	3	4	5	6
責任ある役職等に出世したい	1	2	3	4	5	6
専門家としてのアドバイスを求められ、その分野で認められて仕事をしたい 専門性志向設問	1	2	3	4	5	6
部長や施設長などの管理職となって主にマネジメントの仕事をするよりも、自分の専門分野でスペシャリストになる方が、より魅力的に感じられる 専門性志向設問	1	2	3	4	5	6

◆これまで回答してきた離職した介護事業所に「入社した時のこと」について教えてください G1、G2のみ

◆これまで回答してきたサービス業（介護職以外の医療・福祉含む）の職場に「入社した時のこと」について教えてください G3のみ

q78（入職経路）当時のあなたがその職場のことを知ったきっかけはなんですか。【選択肢 すべてに○】

1	2	3	4	5	6
ハローワーク	福祉人材センター	学校・養成施設等での進路指導	求人・就職情報誌 求人情報サイト	折込チラシ、新聞・雑誌の広告	会社や職場のホームページ
7	8	9	10	11	12
就職セミナー（就職説明会）	福祉関連のイベント	友人・知人からの紹介	その職場でボランティア、実習をした	養成講座等を通じて職場を知った	事業所（職場）の地域活動
13	14	15	16	17	
職場からの就職の働きかけ	民間の職業紹介	行政広報誌（市報、区報など）	その事業所（団体）の活動に関するニュース	その他	

q79（入職動機）

当時のあなたがその職場を選んだ主な理由はなんですか。当てはまるものを教えてください。

また、その中で最もあてはまる理由をひとつ選んでください。【選択肢 すべてに○ 最もあてはまるものひとつに○】

1	2	3	4	5	6
仕事内容に興味があった	能力・資格を生かされた	職場の将来性に期待が持てた	業界の将来性に期待が持てた	給料等収入が多かった	労働時間、休日等の勤務時間の条件が良かった
7	8	9	10	11	12
人の役に立ちたかった	経営が健全で将来的に安定している	教育研修等が充実している	福利厚生が充実している	子育て支援が充実している	通勤が便利
13	14	15	16		
法人・事業所の理念や方針に共感した	正規職員としての募集があった	とにかく仕事に就きたかった	その他		

q80（入職前と仕事のイメージのギャップ）

入社前に思っていた仕事内容と入社後に実際に体験した仕事内容とに違いがありましたか。【選択肢 ひとつに○】

1	2	3	4	5
思っていたより、とても良かった	思っていたより、良かった	イメージ通りであった	思っていたより、悪かった	思っていたより、とても悪かった

q81（リアリティショック対策_内定前）

職場への配属前に行われたことについて、あてはまるものをすべて教えてください。【あてはまるものすべてに○】

1	2	3	4	5	6
入社前の職場見学の実施	入社前の職場実習の実施	入社前の職場の情報（広報誌など）の提供	入社前にあなたをフォローする担当職員の設定	入社前の先輩職員との交流機会の設定	入社前の同時期に採用された職員同士の交流会
5	6	7	8	9	
入社前の事前学習会	入社前の業務内容の説明	入社後の職場オリエンテーション	入社後、配属前の導入研修	特に何もなかった	

q82（入職時の即戦力期待）

その職場に入社した時、経営者や周囲の職員の言動や雰囲気から、あなたは即戦力として期待されていると感じましたか。※即戦力とは短期間で現場の仕事に対応できることを指します。【選択肢 ひとつに○】

1	2	3	4	5
とても期待されていた	期待されていた	期待されていなかった	まったく期待されていなかった	わからない

q83（離職理由の解決）

この調査において、当時の職場を離職した理由としてあなたが回答したことは、次の職場では改善されましたか。

【選択肢 ひとつに○】

1	2	3	4	5
改善された	おおむね改善された	あまり改善されなかった	改善されなかった	わからない

◆介護の職場に復職することについて、あなたの考えを教えてください G2のみ

q84（介護職に戻る条件） G2 かつ設問 5201 で「復職したい」と回答している人

①復職にあたり、何らかの障害はありますか

1	2
ある	ない

②「ある」と回答した人にお伺いします。①で「ある」と回答

今すぐ、介護職の仕事をするためには、どんな条件が整えばよいですか。【選択肢 あてはまるものすべてに○】

1	2	3	4	5	6
賃金の希望金額が確保できること	希望と合致する時間や曜日に勤務できること	介護福祉士などの専門資格の獲得を支援してくれる職場が見つかること	介護福祉士などの専門資格を活かせる職場が見つかること	介護職として働くことについて、家族等の理解が得られること	信頼のおける人からの口コミ等で自分の考えに合った職場が見つかること
7	8	9	10	11	12
子どもを預けられる保育所等が見つかること	介護・看護が必要な家族を支援する医療機関や介護事業所等が見つかること	体調やけが等が復調すること	友人などがいる職場で求人があること	住まいのそばで求人があること	その他（具体的に ）

q85（介護職に戻る条件） G2 かつ設問 5201 で「復職したくない」と回答している人

介護職の仕事に復職したくないと思うのはなぜですか。【選択肢 あてはまるものすべてに○】

1	2	3	4	5	6
賃金の希望金額が確保できる職場がないため	希望と合致する時間や曜日に勤務できないため	介護福祉士などの専門資格の獲得を支援してくれる職場が見つからないため	介護福祉士などの専門資格が生かせる職場が見つからないため	介護職として働くことについて、家族等の理解が得られないため	自分の考えに合った職場が見つからないため
7	8	9	10	11	12
育児に専念する必要があるため	介護・看護に専念する必要があるため	体調やけが等が復調していないため	友人などがいる職場で求人がないため	住まいのそばで求人がないため	介護職の仕事が体力的にきついと感じているため
13	14	15			
介護職の仕事にやりがいを感じないため	前職の職場での人間関係の悪さに懲りたため	その他（具体的に ）			

◆介護の仕事することについて、あなたの考えを教えてください G3のみ

q86（介護職の仕事について）①介護職の仕事をしたと思いますか

1	2	3	4
思う	どちらかというと思う	どちらかというと思わない	思わない

②「思う」「どちらかと思う」と回答した方にお伺いします。どんな条件が整えば、介護職の仕事をして
もよいと思いますか。

1	2	3	4	5	6
賃金の希望金額が確保できること	希望と合致する時間や曜日に勤務できること	介護福祉士などの専門資格の獲得を支援してくれる職場が見つかること	介護福祉士などの専門資格を活かせる職場が見つかること	介護職として働くことについて、家族等の理解が得られること	信頼のおける人からの口コミ等で自分の考えに合った職場が見つかること
7	8	9	10	11	12
子どもを預けられる保育所等が見つかること	介護・看護が必要な家族を支援する医療機関や介護事業所等が見つかること	体調やけが等が復調すること	友人などがいる職場で求人があること	住まいのそばで求人があること	どんな仕事を教えたり、体験したりできる場があること
13					
その他（具体的に）					

◆介護職人材を増やすための方策について、あなたの考えを教えてください

q87（介護職を増やすための施策）

今後、介護職を担う人材を増やすためにはどのような仕組みがあるとよいと思いますか【すべてに○】

1	2	3	4	5	6
働きながら介護福祉士などの資格が取れる仕組み	介護職の離職者に対する職業訓練の仕組みの充実	小学生から大学生といった学生を対象とした福祉・介護体験やセミナー等の実施	高齢者や主婦等といった一般の方を対象とした福祉・介護体験やセミナー等の実施	介護福祉士等の資格を有しているが、介護職の仕事をしていない層を対象とした知識や技術を再確認するための研修の実施	介護職への再就職の準備として一定の金額を貸与し、一定期間勤務を継続すれば返還を免除する仕組み
7	8	9	10	11	12
介護未経験者に対する介護に関する研修支援	過疎地域等の人材確保が困難な地域における合同説明会の実施	ボランティアセンターやシルバー人材センター等との連携強化	介護業界内の横断的な連合（コンソーシアム）を創設し、情報発信の他、共同採用・人材交流・研修等を行う仕組み	介護福祉士の離職時に都道府県福祉人材センターへ届け出る制度を創設し、離職者に対し、メールや技術研修、職場体験支援等の情報提供を進める仕組み	その他（具体的に）
13					
特になし					

q88（介護職を増やすための施策） G1, G2 の方

介護職から離れていた時期にどのような情報があると介護の職場に戻りやすかったと思いますか【すべてに○】

1	2	3	4	5	6
求人事業所の給与の詳細情報（基本給、手当額や賞与、退職金など）	求人事業所が求人している背景（既存職員の退職、新規開設など）	求人事業所の職場の雰囲気	（ハローワーク担当者や人材紹介会社等の担当者の）求人事業所に対する寸評	求人事業所の将来性（財務状況など）	求人事業所の企業理念、考え方
7	8	9	10	11	12
求人事業所の上司や同僚など働く人の声や情報	求人事業所の残業の有無	求人事業所における評価やキャリアパスの実施状況	介護保険事業種別ごとの特徴と働き方	介護に関する最新技術	介護職として復職するために準備しておくべきこと
13	14	15	16		
介護職に復職した人の事例紹介	介護福祉士等の専門資格を取得できる養成校等の情報	その他（具体的に）	特になし		

集計表

GROUP グループ (S A)

		回答数	%
全体		4943	100.0
1	G1	1436	29.1
2	G2	1507	30.5
3	G3	2000	40.5

SC1 これまでの離職経験をすべて教えてください。(MA)

		回答数	%
全体		4943	100.0
1	勤務していた「老人福祉・介護事業所における介護職」を辞めた経験あり	2943	59.5
2	勤務していた「老人福祉・介護事業所における介護職以外の職種」を辞めた経験あり	738	14.9
3	勤務していた「障害者福祉事業、児童福祉事業などの社会福祉事業所(老人福祉・介護事業以外の社会福祉事業所)」を辞めた経験あり	402	8.1
4	勤務していた「医療業・保健衛生事業所」を辞めた経験あり	723	14.6
5	勤務していた「上記以外のサービス業」を辞めた経験あり	1916	38.8
6	勤務していた「上記以外の業種」を辞めた経験あり	1261	25.5
7	辞めた経験はない	0	0.0

SC2 現在、働いている業種・職種を教えてください。(S A)

		回答数	%
全体		4943	100.0
1	老人福祉・介護事業における介護職	1480	29.9
2	老人福祉・介護事業における介護職以外の職種(相談職や事務職など)	454	9.2
3	障害者福祉事業、児童福祉事業などの社会福祉事業(老人福祉・介護事業以外の社会福祉事業)	203	4.1
4	医療業・保健衛生事業	480	9.7
5	上記以外のサービス業	1095	22.2
6	上記以外の業種	989	20.0
7	現在働いていない	242	4.9

F1 あなたの性別をお知らせください。(S A)

		回答数	%
全体		4943	100.0
1	男性	3130	63.3
2	女性	1813	36.7

F2_1 あなたの年齢をお知らせください。/歳 (NU)

		回答数	%
全体		4943	100.0
平均値			45.64
最小値			22.00
最大値			90.00

F3

あなたのお住まいの地域をお知らせください。(SA)

		回答数	%
全体		4943	100.0
1	北海道	303	6.1
2	青森県	46	0.9
3	岩手県	32	0.6
4	宮城県	85	1.7
5	秋田県	39	0.8
6	山形県	42	0.8
7	福島県	44	0.9
8	茨城県	88	1.8
9	栃木県	63	1.3
10	群馬県	67	1.4
11	埼玉県	314	6.4
12	千葉県	254	5.1
13	東京都	800	16.2
14	神奈川県	439	8.9
15	新潟県	89	1.8
16	富山県	33	0.7
17	石川県	31	0.6
18	福井県	8	0.2
19	山梨県	20	0.4
20	長野県	68	1.4
21	岐阜県	62	1.3
22	静岡県	116	2.3
23	愛知県	250	5.1
24	三重県	39	0.8
25	滋賀県	35	0.7
26	京都府	112	2.3
27	大阪府	406	8.2
28	兵庫県	220	4.5
29	奈良県	67	1.4
30	和歌山県	26	0.5
31	鳥取県	20	0.4
32	島根県	26	0.5
33	岡山県	51	1.0
34	広島県	98	2.0
35	山口県	35	0.7
36	徳島県	23	0.5
37	香川県	28	0.6
38	愛媛県	44	0.9
39	高知県	15	0.3
40	福岡県	190	3.8
41	佐賀県	13	0.3
42	長崎県	24	0.5
43	熊本県	47	1.0
44	大分県	30	0.6
45	宮崎県	26	0.5
46	鹿児島県	36	0.7
47	沖縄県	39	0.8

F4

あなたの婚姻状況をお知らせください。(SA)

		回答数	%
全体		4943	100.0
1	未婚	1670	33.8
2	既婚(離別・死別含む)	3273	66.2

F5 あなたはお子様がいらっしゃいますか。(SA)

		回答数	%
全体		4943	100.0
1	はい	2613	52.9
2	いいえ	2330	47.1

F6 あなた、またはご家族の方に下記のような所にお勤めの方はいらっしゃいますか。(MA)

		回答数	%
全体		4943	100.0
1	調査会社	0	0.0
2	マスコミ関係	0	0.0
3	広告・販促・マーケティング関連会社	0	0.0
4	あてはまるものはない	4943	100.0

Q1 あなたの最終学歴を教えてください。(SA)

		回答数	%
全体		4943	100.0
1	中学	86	1.7
2	高校	1169	23.6
3	専門学校(専修学校・各種学校含む)	858	17.4
4	高専・短大	444	9.0
5	大学	2172	43.9
6	大学院	214	4.3

Q2 あなたは卒業したいいずれかの学校で、福祉について学びましたか。(SA)

		回答数	%
全体		4943	100.0
1	はい	1329	26.9
2	いいえ	3614	73.1

Q3 現在、保有している資格をすべて教えてください。(MA)

		回答数	%
全体		4943	100.0
1	介護支援専門員	702	14.2
2	介護福祉士	1469	29.7
3	社会福祉士	406	8.2
4	精神保健福祉士	130	2.6
5	介護職員実務者研修修了(ホームヘルパー1級)	339	6.9
6	介護職員初任者研修修了(ホームヘルパー2級)	1370	27.7
7	看護師	149	3.0
8	准看護師	86	1.7
9	保健師	43	0.9
10	理学療法士	71	1.4
11	作業療法士	53	1.1
12	言語聴覚士	20	0.4
13	栄養士	82	1.7
14	管理栄養士	48	1.0
15	薬剤師	67	1.4
16	医師	73	1.5
17	歯科医師	33	0.7
18	歯科衛生士	20	0.4
19	上記以外の福祉・医療系資格	517	10.5
20	上記以外の資格	1291	26.1
21	資格なし	909	18.4

Q4 これまで働いたことがある介護サービスの種類をすべて教えてください。(MA)

		回答数	%
全体		2943	100.0
1	訪問介護（ホームヘルプサービス）	1064	36.2
2	訪問入浴介護	356	12.1
3	訪問看護	196	6.7
4	訪問リハビリテーション	185	6.3
5	通所介護（デイサービス）	916	31.1
6	通所リハビリテーション（デイケア）	382	13.0
7	短期入所生活介護（ショートステイ）	355	12.1
8	短期入所療養介護（ショートステイ）	159	5.4
9	居宅療養管理指導	56	1.9
10	特定施設入居者介護	232	7.9
11	福祉用具貸与特定福祉用具販売	84	2.9
12	居宅介護支援	299	10.2
13	介護老人福祉施設（特別養護老人ホーム）	889	30.2
14	介護老人保健施設	593	20.1
15	介護療養型医療施設	170	5.8
16	小規模多機能型居宅介護	183	6.2
17	夜間対応型訪問介護	61	2.1
18	認知症対応通所介護（認知症対応型デイサービス）	111	3.8
19	認知症対応型共同生活介護（認知症高齢者グループホーム）	382	13.0
20	地域密着型介護老人福祉施設入所者生活介護	82	2.8
21	定期巡回・随時対応型訪問介護看護	49	1.7
22	看護小規模多機能型居宅介護（複合サービス）	26	0.9
23	その他の高齢者福祉サービス※養護老人ホーム、軽費老人ホームなど	299	10.2
24	その他の高齢者向けサービス※配食サービス、介護タクシー、買い物支援など	109	3.7
25	覚えていない、わからない	154	5.2

Q5_1 あなたは現在、高齢者の生活にかかわる仕事やボランティア活動等をしていますか。(SA)

		回答数	%
全体		819	100.0
1	している	127	15.5
2	していない	692	84.5

Q5_2 高齢者の生活にかかわる仕事やボランティア活動等をしている方にお伺いします。その仕事やボランティア活動等とは具体的になんですか。(MA)

		回答数	%
全体		127	100.0
1	社会福祉行政にかかわる仕事	41	32.3
2	福祉用具等の開発・製造・販売にかかわる仕事	8	6.3
3	住宅改修にかかわる仕事	7	5.5
4	介護食の開発・製造・販売にかかわる仕事	5	3.9
5	高齢者の生活を支援する情報通信技術の開発・製造・販売にかかわる仕事	6	4.7
6	社会福祉や高齢者福祉に関する教員	9	7.1
7	上記以外の高齢者の生活にかかわる仕事	31	24.4
8	社会福祉に関する専門学校や大学等に在学中（通信教育含む）	4	3.1
9	高齢者の生活にかかわるボランティア活動	35	27.6
10	上記以外の高齢者の生活にかかわる活動	25	19.7

Q6_1

①社会人として働いた通算年数はおおよそ何年ですか。② 社会人として働いた年数のうち、介護職として働いた通算年数はおおよそ何年ですか。③社会人として働いた年数のうち、現在の職場での勤続年数はおおよそ何年ですか。／社会人としての通算年数（SA）

		回答数	%
全体		4943	100.0
1	6ヶ月未満	32	0.6
2	1年未満	30	0.6
3	2年未満	31	0.6
4	3年未満	31	0.6
5	4年未満	39	0.8
6	5年未満	57	1.2
7	6年未満	43	0.9
8	7年未満	47	1.0
9	8年未満	77	1.6
10	9年未満	76	1.5
11	10年未満	200	4.0
12	11年未満	98	2.0
13	12年未満	147	3.0
14	13年未満	138	2.8
15	14年未満	133	2.7
16	15年未満	257	5.2
17	16年未満	153	3.1
18	17年未満	128	2.6
19	18年未満	163	3.3
20	19年未満	78	1.6
21	20年未満	340	6.9
22	21年未満	156	3.2
23	22年未満	155	3.1
24	23年未満	132	2.7
25	24年未満	117	2.4
26	25年未満	225	4.6
27	26年未満	127	2.6
28	27年未満	123	2.5
29	28年未満	173	3.5
30	29年未満	68	1.4
31	30年未満	258	5.2
32	31年未満	105	2.1
33	32年未満	116	2.3
34	33年未満	90	1.8
35	34年未満	75	1.5
36	35年未満	142	2.9
37	36年未満	85	1.7
38	37年未満	55	1.1
39	38年未満	77	1.6
40	39年未満	35	0.7
41	40年未満	81	1.6
42	41年未満	35	0.7
43	42年未満	31	0.6
44	42年以上	184	3.7

①社会人として働いた通算年数はおおよそ何年ですか。② 社会人として働いた年数のうち、介護職として働いた通算年数はおおよそ何年ですか。③社会人として働いた年数のうち、現在の職場での勤続年数はおおよそ何年ですか。／介護職としての通算年数（SA）

		回答数	%
全体		2943	100.0
1	6ヶ月未満	250	8.5
2	1年未満	244	8.3
3	2年未満	306	10.4
4	3年未満	288	9.8
5	4年未満	149	5.1
6	5年未満	240	8.2
7	6年未満	157	5.3
8	7年未満	133	4.5
9	8年未満	129	4.4
10	9年未満	73	2.5
11	10年未満	253	8.6
12	11年未満	93	3.2
13	12年未満	91	3.1
14	13年未満	74	2.5
15	14年未満	56	1.9
16	15年未満	142	4.8
17	16年未満	45	1.5
18	17年未満	28	1.0
19	18年未満	31	1.1
20	19年未満	21	0.7
21	20年未満	60	2.0
22	21年未満	19	0.6
23	22年未満	10	0.3
24	23年未満	13	0.4
25	24年未満	6	0.2
26	25年未満	10	0.3
27	26年未満	6	0.2
28	27年未満	1	0.0
29	28年未満	1	0.0
30	29年未満	0	0.0
31	30年未満	4	0.1
32	31年未満	1	0.0
33	32年未満	1	0.0
34	33年未満	0	0.0
35	34年未満	2	0.1
36	35年未満	1	0.0
37	36年未満	2	0.1
38	37年未満	1	0.0
39	38年未満	0	0.0
40	39年未満	0	0.0
41	40年未満	1	0.0
42	41年未満	1	0.0
43	42年未満	0	0.0
44	42年以上	0	0.0

Q6_3

①社会人として働いた通算年数はおおよそ何年ですか。② 社会人として働いた年数のうち、介護職として働いた通算年数はおおよそ何年ですか。③社会人として働いた年数のうち、現在の職場での勤続年数はおおよそ何年ですか。／現在の職場での勤続年数（SA）

		回答数	%
全体		4943	100.0
1	6ヶ月未満	611	12.4
2	1年未満	499	10.1
3	2年未満	570	11.5
4	3年未満	531	10.7
5	4年未満	377	7.6
6	5年未満	400	8.1
7	6年未満	254	5.1
8	7年未満	166	3.4
9	8年未満	198	4.0
10	9年未満	109	2.2
11	10年未満	241	4.9
12	11年未満	144	2.9
13	12年未満	101	2.0
14	13年未満	72	1.5
15	14年未満	54	1.1
16	15年未満	104	2.1
17	16年未満	71	1.4
18	17年未満	43	0.9
19	18年未満	42	0.8
20	19年未満	26	0.5
21	20年未満	73	1.5
22	21年未満	24	0.5
23	22年未満	28	0.6
24	23年未満	30	0.6
25	24年未満	18	0.4
26	25年未満	21	0.4
27	26年未満	12	0.2
28	27年未満	16	0.3
29	28年未満	13	0.3
30	29年未満	7	0.1
31	30年未満	21	0.4
32	31年未満	9	0.2
33	32年未満	14	0.3
34	33年未満	13	0.3
35	34年未満	2	0.0
36	35年未満	3	0.1
37	36年未満	6	0.1
38	37年未満	4	0.1
39	38年未満	2	0.0
40	39年未満	1	0.0
41	40年未満	8	0.2
42	41年未満	2	0.0
43	42年未満	0	0.0
44	42年以上	3	0.1

Q7_1

①過去の離職経験は何回ですか。②過去の離職経験のうち、介護職として働いた介護事業所の離職経験は何回ですか。過去の離職経験のうち、介護職として働いた介護事業所の離職経験の回数回数（NU）

		回答数	%
全体		4943	100.0
平均値			3.68

Q7_2 ①過去の離職経験は何回ですか。②過去の離職経験のうち、介護職として働いた介護事業所の離職経験は何回ですか。過去の離職経験のうち、介護職として働いていた介護事業所の離職経験の回数（NU）

		回答数	%
全体		2943	100.0
平均値			1.86

Q8_1 直近に離職した介護事業所に入職する前に、働いた経験はありましたか。（SA）

		回答数	%
全体		2943	100.0
1	あった	2069	70.3
2	なかった	874	29.7

Q8_2 直近に離職した介護事業所に入職する前に、働いた経験が「あった」と回答した方にお伺いします。直近に離職した介護事業所に入職する前に、他の介護事業所で介護職として働いた経験はありましたか。（SA）

		回答数	%
全体		2069	100.0
1	あった	1248	60.3
2	なかった	821	39.7

Q8_3 直近に離職した介護事業所に入職する前に、他の介護事業所で働いた経験が「あった」と回答した方にお伺いします。直近に離職した介護事業所に入職するまでに何年程度、介護職として働いた経験はありましたか。（SA）

		回答数	%
全体		1248	100.0
1	6か月未満	134	10.7
2	1年未満	194	15.5
3	2年未満	213	17.1
4	3年未満	203	16.3
5	4年未満	91	7.3
6	5年未満	126	10.1
7	6年未満	66	5.3
8	7年未満	41	3.3
9	8年未満	38	3.0
10	9年未満	16	1.3
11	10年未満	42	3.4
12	11年未満	23	1.8
13	12年未満	11	0.9
14	13年未満	9	0.7
15	14年未満	9	0.7
16	15年未満	13	1.0
17	16年未満	3	0.2
18	17年未満	4	0.3
19	18年未満	4	0.3
20	19年未満	3	0.2
21	20年未満	1	0.1
22	21年未満	0	0.0
23	22年未満	0	0.0
24	23年未満	1	0.1
25	24年未満	1	0.1
26	25年未満	0	0.0
27	26年未満	0	0.0
28	27年未満	0	0.0
29	28年未満	1	0.1
30	29年未満	0	0.0
31	30年未満	1	0.1

Q8_4 直前に離職した介護事業所に入職する前に、働いた経験が「なかった」と回答した方にお伺いします。新卒採用により入職しましたか。(SA)

		回答数	%
全体		874	100.0
1	新卒だった	277	31.7
2	新卒ではなかった	597	68.3

Q8_5 入職した時点で保有していた資格をすべて教えてください。(MA)

		回答数	%
全体		2943	100.0
1	介護支援専門員	395	13.4
2	介護福祉士	894	30.4
3	社会福祉士	264	9.0
4	精神保健福祉士	78	2.7
5	介護職員実務者研修修了(ホームヘルパー1級)	258	8.8
6	介護職員初任者研修修了(ホームヘルパー2級)	1203	40.9
7	上記以外の福祉系資格	247	8.4
8	その他の医療系資格	149	5.1
9	上記以外のその他の資格	324	11.0
10	資格は持っていなかった	565	19.2

Q9 あなたは、「介護職」として利用者を支援することにやりがいを感じていますか(いましたか)。(SA)

		回答数	%
全体		2943	100.0
1	とても感じている(いた)	584	19.8
2	感じている(いた)	816	27.7
3	どちらかというと感じている(いた)	828	28.1
4	どちらかというと感じていない(いなかった)	329	11.2
5	感じていない(いなかった)	145	4.9
6	全く感じていない(いなかった)	241	8.2

Q10 あなたは、今後も「介護職」の仕事を続けたいと思いますか。(SA)

		回答数	%
全体		1436	100.0
1	ぜひ、続けたい	239	16.6
2	続けたい	282	19.6
3	どちらかという続けたい	392	27.3
4	あまり続けたくない	245	17.1
5	続けたくない	93	6.5
6	全く、続けたくない	185	12.9

Q11 あなたは、今後、「介護職」の仕事に復職したいと思いますか。(SA)

		回答数	%
全体		1507	100.0
1	ぜひ、復職したい	96	6.4
2	復職したい	125	8.3
3	どちらかという復職したい	275	18.2
4	あまり復職したくない	439	29.1
5	復職したくない	199	13.2
6	全く、復職したくない	373	24.8

Q12_1 あなたの「介護職」として働く上での姿勢や考え方（働いていた際の姿勢や考え方）として、以下の設問文はどの程度あてはまりますか？／自分の意見や考えを相手に理解できるように伝えている方だ（だった）（S A）

		回答数	%
全体		2943	100.0
1	あてはまる	562	19.1
2	ややあてはまる	703	23.9
3	どちらかというにあてはまる	993	33.7
4	どちらかというにあてはまらない	393	13.4
5	あまりあてはまらない	154	5.2
6	あてはまらない	138	4.7

Q12_2 あなたの「介護職」として働く上での姿勢や考え方（働いていた際の姿勢や考え方）として、以下の設問文はどの程度あてはまりますか？／人の話をしっかり聴いている方だ（だった）（S A）

		回答数	%
全体		2943	100.0
1	あてはまる	684	23.2
2	ややあてはまる	825	28.0
3	どちらかというにあてはまる	985	33.5
4	どちらかというにあてはまらない	283	9.6
5	あまりあてはまらない	83	2.8
6	あてはまらない	83	2.8

Q12_3 あなたの「介護職」として働く上での姿勢や考え方（働いていた際の姿勢や考え方）として、以下の設問文はどの程度あてはまりますか？／意見の対立などがあっても感情的に反発しない方だ（だった）（S A）

		回答数	%
全体		2943	100.0
1	あてはまる	533	18.1
2	ややあてはまる	730	24.8
3	どちらかというにあてはまる	956	32.5
4	どちらかというにあてはまらない	479	16.3
5	あまりあてはまらない	137	4.7
6	あてはまらない	108	3.7

Q12_4 あなたの「介護職」として働く上での姿勢や考え方（働いていた際の姿勢や考え方）として、以下の設問文はどの程度あてはまりますか？／人それぞれに異なった生き方や価値観があり、社会に対する多様な考えを持っているということを理解している方だ（だった）（S A）

		回答数	%
全体		2943	100.0
1	あてはまる	643	21.8
2	ややあてはまる	831	28.2
3	どちらかというにあてはまる	1008	34.3
4	どちらかというにあてはまらない	312	10.6
5	あまりあてはまらない	66	2.2
6	あてはまらない	83	2.8

Q12_5 あなたの「介護職」として働く上での姿勢や考え方（働いていた際の姿勢や考え方）として、以下の設問文はどの程度あてはまりますか？／職場の中で自分に求められている役割を理解している方だ（だった）（S A）

		回答数	%
全体		2943	100.0
1	あてはまる	524	17.8
2	ややあてはまる	847	28.8
3	どちらかというにあてはまる	1031	35.0
4	どちらかというにあてはまらない	357	12.1
5	あまりあてはまらない	92	3.1
6	あてはまらない	92	3.1

Q12_6 あなたの「介護職」として働く上での姿勢や考え方（働いていた際の姿勢や考え方）として、以下の設問文はどの程度あてはまりますか？／社会生活を送る上でのルールや人との約束を守る方だ（だった）（SA）

		回答数	%
全体		2943	100.0
1	あてはまる	797	27.1
2	ややあてはまる	900	30.6
3	どちらかというにあてはまる	856	29.1
4	どちらかというにあてはまらない	242	8.2
5	あまりあてはまらない	55	1.9
6	あてはまらない	93	3.2

Q12_7 あなたの「介護職」として働く上での姿勢や考え方（働いていた際の姿勢や考え方）として、以下の設問文はどの程度あてはまりますか？／あいさつや身だしなみなどの社会人としての常識は身につけている方だ（だった）（SA）

		回答数	%
全体		2943	100.0
1	あてはまる	838	28.5
2	ややあてはまる	892	30.3
3	どちらかというにあてはまる	814	27.7
4	どちらかというにあてはまらない	257	8.7
5	あまりあてはまらない	73	2.5
6	あてはまらない	69	2.3

Q12_8 あなたの「介護職」として働く上での姿勢や考え方（働いていた際の姿勢や考え方）として、以下の設問文はどの程度あてはまりますか？／職場内でのストレスを感じても、それにうまく対処している方だ（だった）（SA）

		回答数	%
全体		2943	100.0
1	あてはまる	345	11.7
2	ややあてはまる	648	22.0
3	どちらかというにあてはまる	951	32.3
4	どちらかというにあてはまらない	540	18.3
5	あまりあてはまらない	270	9.2
6	あてはまらない	189	6.4

Q12_9 あなたの「介護職」として働く上での姿勢や考え方（働いていた際の姿勢や考え方）として、以下の設問文はどの程度あてはまりますか？／自分の仕事を振り返り、（得られた気づきを）次の仕事に生かしている方だ（だった）（SA）

		回答数	%
全体		2943	100.0
1	あてはまる	456	15.5
2	ややあてはまる	752	25.6
3	どちらかというにあてはまる	1070	36.4
4	どちらかというにあてはまらない	456	15.5
5	あまりあてはまらない	114	3.9
6	あてはまらない	95	3.2

Q12_10 あなたの「介護職」として働く上での姿勢や考え方（働いていた際の姿勢や考え方）として、以下の設問文はどの程度あてはまりますか？／利用者や他の職員の変化によく目配りしている方だ（だった）（SA）

		回答数	%
全体		2943	100.0
1	あてはまる	467	15.9
2	ややあてはまる	831	28.2
3	どちらかというにあてはまる	1059	36.0
4	どちらかというにあてはまらない	392	13.3
5	あまりあてはまらない	103	3.5
6	あてはまらない	91	3.1

Q12_11 あなたの「介護職」として働く上での姿勢や考え方（働いていた際の姿勢や考え方）として、以下の設問文はどの程度あてはまりますか？／いっしょに働いている職員に迷惑をかけないように心掛けて、働いている方だ（だった）（S A）

		回答数	%
全体		2943	100.0
1	あてはまる	637	21.6
2	ややあてはまる	876	29.8
3	どちらかというにあてはまる	983	33.4
4	どちらかというにあてはまらない	283	9.6
5	あまりあてはまらない	78	2.7
6	あてはまらない	86	2.9

Q12_12 あなたの「介護職」として働く上での姿勢や考え方（働いていた際の姿勢や考え方）として、以下の設問文はどの程度あてはまりますか？／新しい知識や技術の習得に積極的に取り組んでいる方だ（だった）（S A）

		回答数	%
全体		2943	100.0
1	あてはまる	493	16.8
2	ややあてはまる	708	24.1
3	どちらかというにあてはまる	1078	36.6
4	どちらかというにあてはまらない	431	14.6
5	あまりあてはまらない	130	4.4
6	あてはまらない	103	3.5

Q13_1 あなたは、以下のような事柄を「介護職」として働く上でどの程度実践していますか（いましたか）。／利用者が自分の力でできる行為は、可能な限り利用者自身にやってもらっている（いた）（S A）

		回答数	%
全体		2943	100.0
1	いつも行っている（いた）	1191	40.5
2	たまに行っている（いた）	1320	44.9
3	あまり行っていない（いなかった）	337	11.5
4	全く行っていない（いなかった）	95	3.2

Q13_2 あなたは、以下のような事柄を「介護職」として働く上でどの程度実践していますか（いましたか）。／あなたの家族や友人に対し、利用者個人が特定されるような情報は話さない（話さなかった）（S A）

		回答数	%
全体		2943	100.0
1	いつも行っている（いた）	1470	49.9
2	たまに行っている（いた）	924	31.4
3	あまり行っていない（いなかった）	384	13.0
4	全く行っていない（いなかった）	165	5.6

Q13_3 あなたは、以下のような事柄を「介護職」として働く上でどの程度実践していますか（いましたか）。／利用者からのあなた自身に対する否定的な感情表現があっても、冷静に対応している（いた）（S A）

		回答数	%
全体		2943	100.0
1	いつも行っている（いた）	1045	35.5
2	たまに行っている（いた）	1336	45.4
3	あまり行っていない（いなかった）	444	15.1
4	全く行っていない（いなかった）	118	4.0

Q13_4 あなたは、以下のような事柄を「介護職」として働く上でどの程度実践していますか（いましたか）。／自立を支援する上で利用者自身のためにならないものであっても、利用者の要求はまず受容するようにしている（いた）（SA）

		回答数	%
全体		2943	100.0
1	いつも行っている（いた）	731	24.8
2	たまに行っている（いた）	1519	51.6
3	あまり行っていない（いなかった）	567	19.3
4	全く行っていない（いなかった）	126	4.3

Q13_5 あなたは、以下のような事柄を「介護職」として働く上でどの程度実践していますか（いましたか）。／職場の課題について、上司や先輩に改善・提案をしている（いた）（SA）

		回答数	%
全体		2943	100.0
1	いつも行っている（いた）	657	22.3
2	たまに行っている（いた）	1331	45.2
3	あまり行っていない（いなかった）	732	24.9
4	全く行っていない（いなかった）	223	7.6

Q14_1 以下の介護職としての仕事について、あなたの熟達の度合いを教えてください。／身体介護※利用者の身体に直接接触して行う介助サービスであり、利用者のADLや意欲向上のために行う自立支援のためのサービス等のこと（SA）

		回答数	%
全体		2943	100.0
1	上司等からの指示指導があっても、十分にできない（できなかった）	259	8.8
2	上司等からの指示指導のもと、行うことができる（できた）	675	22.9
3	上司等からの指示指導が無くても、一通り行うことができる（できた）	1043	35.4
4	他の職員に対し、指示指導ができる（できた）	702	23.9
5	当該職務を実施する役割ではない（なかった）	264	9.0

Q14_2 以下の介護職としての仕事について、あなたの熟達の度合いを教えてください。／生活援助※身体介護以外の介護で、掃除、洗濯、調理等の日常生活の援助のこと（SA）

		回答数	%
全体		2943	100.0
1	上司等からの指示指導があっても、十分にできない（できなかった）	176	6.0
2	上司等からの指示指導のもと、行うことができる（できた）	658	22.4
3	上司等からの指示指導が無くても、一通り行うことができる（できた）	1096	37.2
4	他の職員に対し、指示指導ができる（できた）	624	21.2
5	当該職務を実施する役割ではない（なかった）	389	13.2

Q14_3 以下の介護職としての仕事について、あなたの熟達の度合いを教えてください。／利用者・家族とのコミュニケーション（SA）

		回答数	%
全体		2943	100.0
1	上司等からの指示指導があっても、十分にできない（できなかった）	166	5.6
2	上司等からの指示指導のもと、行うことができる（できた）	571	19.4
3	上司等からの指示指導が無くても、一通り行うことができる（できた）	1269	43.1
4	他の職員に対し、指示指導ができる（できた）	717	24.4
5	当該職務を実施する役割ではない（なかった）	220	7.5

Q14_4 以下の介護職としての仕事について、あなたの熟達の度合いを教えてください。／介護過程の展開※アセスメント、個別支援計画立案、実行、モニタリングの実施等（SA）

		回答数	%
全体		2943	100.0
1	上司等からの指示指導があっても、十分にできない（できなかった）	203	6.9
2	上司等からの指示指導のもと、行うことができる（できた）	714	24.3
3	上司等からの指示指導が無くても、一通り行うことができる（できた）	934	31.7
4	他の職員に対し、指示指導ができる（できた）	566	19.2
5	当該職務を実施する役割ではない（なかった）	526	17.9

Q14_5 以下の介護職としての仕事について、あなたの熟達の度合いを教えてください。／地域社会との連携※行政や自治会、ボランティア団体などの地域内の他の団体等との連携（SA）

		回答数	%
全体		2943	100.0
1	上司等からの指示指導があっても、十分にできない（できなかった）	242	8.2
2	上司等からの指示指導のもと、行うことができる（できた）	716	24.3
3	上司等からの指示指導が無くても、一通り行うことができる（できた）	822	27.9
4	他の職員に対し、指示指導ができる（できた）	400	13.6
5	当該職務を実施する役割ではない（なかった）	763	25.9

Q14_6 以下の介護職としての仕事について、あなたの熟達の度合いを教えてください。／リーダーシップ※職場での技術指導、人事評価の実施等（SA）

		回答数	%
全体		2943	100.0
1	上司等からの指示指導があっても、十分にできない（できなかった）	265	9.0
2	上司等からの指示指導のもと、行うことができる（できた）	664	22.6
3	上司等からの指示指導が無くても、一通り行うことができる（できた）	746	25.3
4	他の職員に対し、指示指導ができる（できた）	517	17.6
5	当該職務を実施する役割ではない（なかった）	751	25.5

Q14_7 以下の介護職としての仕事について、あなたの熟達の度合いを教えてください。／多職種連携※他の専門職との円滑な協働の実施等（SA）

		回答数	%
全体		2943	100.0
1	上司等からの指示指導があっても、十分にできない（できなかった）	228	7.7
2	上司等からの指示指導のもと、行うことができる（できた）	699	23.8
3	上司等からの指示指導が無くても、一通り行うことができる（できた）	904	30.7
4	他の職員に対し、指示指導ができる（できた）	502	17.1
5	当該職務を実施する役割ではない（なかった）	610	20.7

Q15 あなたは、介護事業所外の活動として、例にあるような活動に参加していますか（いましたか）。（SA）

		回答数	%
全体		2943	100.0
1	よく参加している（いた）	440	15.0
2	参加することもある（あった）	1138	38.7
3	参加していない（いなかった）	1365	46.4

Q16 介護事業所外の活動に参加することは、あなたが介護職として働く上でどのような点で役に立っていますか（役立っていましたか）。（MA）

		回答数	%
全体		1578	100.0
1	介護に関する技術や知識を得ることができる（できた）	969	61.4
2	特定の目的はないが、介護職関係の仲間を作ることができる（できた）	404	25.6
3	自分の働く介護事業所の現状を客観的にみる視点が得られる（得られた）	623	39.5
4	自分の介護職としての仕事ぶりを客観的にみる視点が得られる（得られた）	530	33.6
5	自分の職場での人間関係の悩みについて相談できる（できた）	289	18.3
6	介護に関する技術的な悩みについて相談できる（できた）	352	22.3
7	自分の介護職としてのキャリアについて相談できる（できた）	242	15.3
8	その場で職場の悩みや問題について話すことで、共感しあえる（しあえた）	293	18.6
9	自分の考えにもとづいて、地域でやりたいことなどを企画立案することができる（できた）	162	10.3
10	起業や転職のための人脈や仲間を作ることができる（できた）	170	10.8
11	介護業界の将来について語り合える仲間ができる（できた）	203	12.9
12	介護職のあり方や専門性について語り合える仲間ができる（できた）	295	18.7
13	その他	49	3.1
14	わからない	68	4.3
15	役に立っていない（いなかった）	53	3.4

Q17

その職場には何年勤めましたか。おおよその年数を教えてください。(S A)

		回答数	%
全体		4943	100.0
1	6か月未満	571	11.6
2	1年未満	654	13.2
3	2年未満	838	17.0
4	3年未満	691	14.0
5	4年未満	394	8.0
6	5年未満	461	9.3
7	6年未満	216	4.4
8	7年未満	160	3.2
9	8年未満	147	3.0
10	9年未満	75	1.5
11	10年未満	207	4.2
12	11年未満	84	1.7
13	12年未満	63	1.3
14	13年未満	46	0.9
15	14年未満	43	0.9
16	15年未満	52	1.1
17	16年未満	21	0.4
18	17年未満	15	0.3
19	18年未満	23	0.5
20	19年未満	9	0.2
21	20年未満	24	0.5
22	21年未満	12	0.2
23	22年未満	11	0.2
24	23年未満	9	0.2
25	24年未満	12	0.2
26	25年未満	10	0.2
27	26年未満	9	0.2
28	27年未満	4	0.1
29	28年未満	7	0.1
30	29年未満	5	0.1
31	30年未満	8	0.2
32	31年未満	7	0.1
33	32年未満	5	0.1
34	33年未満	6	0.1
35	34年未満	2	0.0
36	35年未満	4	0.1
37	36年未満	3	0.1
38	37年未満	9	0.2
39	38年未満	4	0.1
40	39年未満	2	0.0
41	40年未満	11	0.2
42	41年未満	3	0.1
43	42年未満	3	0.1
44	43年未満	3	0.1

Q18

その職場はいつやめましたか。おおよその時期を教えてください。(SA)

		回答数	%
全体		4943	100.0
1	2016年	182	3.7
2	2015年	645	13.0
3	2014年	498	10.1
4	2013年	428	8.7
5	2012年	398	8.1
6	2011年	306	6.2
7	2010年	323	6.5
8	2009年	216	4.4
9	2008年	220	4.5
10	2007年	207	4.2
11	2006年	200	4.0
12	2005年	187	3.8
13	2004年	129	2.6
14	2003年	118	2.4
15	2002年	89	1.8
16	2001年	83	1.7
17	2000年	144	2.9
18	1999年	85	1.7
19	1998年	58	1.2
20	1997年	36	0.7
21	1996年	43	0.9
22	1995年	41	0.8
23	1994年	27	0.5
24	1993年	28	0.6
25	1992年	29	0.6
26	1991年	17	0.3
27	1990年	34	0.7
28	1989年	23	0.5
29	1988年	25	0.5
30	1987年	13	0.3
31	1986年	13	0.3
32	1985年	16	0.3
33	1984年	7	0.1
34	1983年	9	0.2
35	1982年	4	0.1
36	1981年以前	62	1.3

Q19 直近に離職した介護事業所でああなたが介護職として働いていたサービス種別を教えてください。(SA)

		回答数	%
全体		2943	100.0
1	訪問介護(ホームヘルプサービス)	527	17.9
2	訪問入浴介護	91	3.1
3	訪問看護	52	1.8
4	訪問リハビリテーション	38	1.3
5	通所介護(デイサービス)	406	13.8
6	通所リハビリテーション(デイケア)	113	3.8
7	短期入所生活介護(ショートステイ)	64	2.2
8	短期入所療養介護(ショートステイ)	29	1.0
9	居宅療養管理指導	11	0.4
10	特定施設入居者介護	90	3.1
11	福祉用具貸与特定福祉用具販売	16	0.5
12	居宅介護支援	102	3.5
13	介護老人福祉施設(特別養護老人ホーム)	440	15.0
14	介護老人保健施設	238	8.1
15	介護療養型医療施設	63	2.1
16	小規模多機能型居宅介護	54	1.8
17	夜間対応型訪問介護	7	0.2
18	認知症対応通所介護(認知症対応型デイサービス)	28	1.0
19	認知症対応型共同生活介護(認知症高齢者グループホーム)	171	5.8
20	地域密着型介護老人福祉施設入所者生活介護	27	0.9
21	定期巡回・随時対応型訪問介護看護	3	0.1
22	看護小規模多機能型居宅介護(複合サービス)	9	0.3
23	その他の高齢者福祉サービス※養護老人ホーム、軽費老人ホームなど	168	5.7
24	わからない、覚えていない	196	6.7

Q20_1 直近に離職した介護事業所を運営していた法人にはあなたが離職した事業所以外にも事業所がありましたか。(SA)

		回答数	%
全体		2943	100.0
1	あった	1833	62.3
2	なかった	1110	37.7

Q20_2 他の事業所が「あった」と回答した方にお伺いします。何か所ほどありましたか。あなたが離職した介護事業所も含めて、事業所数をお答えください。(SA)

		回答数	%
全体		1833	100.0
1	2～3か所	947	51.7
2	4～6か所	482	26.3
3	7～9か所	122	6.7
4	10か所以上	282	15.4

Q20_3 法人が提供していたサービス種別をすべて教えてください。(MA)

		回答数	%
全体		2943	100.0
1	指定介護保険サービスの訪問※訪問介護など	1180	40.1
2	指定介護保険サービスの施設(通所)※通所介護、小規模多機能など	1263	42.9
3	指定介護保険サービスの施設(居住)※特養、認知症高齢者グループホーム、特定施設など	1066	36.2
4	指定介護保険サービスの居宅介護支援	610	20.7
5	その他の指定介護保険サービス※福祉用具貸与など	277	9.4
6	地域包括支援センター	352	12.0
7	指定介護サービス以外の高齢者の生活を支える事業	230	7.8
8	上記以外の事業	299	10.2
9	わからない	566	19.2

Q21 その職場の業種を教えてください。(SA)

		回答数	%
全体		2000	100.0
1	情報通信業	154	7.7
2	運輸業・郵便業	79	4.0
3	不動産業・物品賃貸業	57	2.9
4	学術研究、専門、技術サービス業	71	3.6
5	宿泊業・飲食サービス業	148	7.4
6	生活関連サービス業・娯楽業	137	6.9
7	医療・福祉	503	25.2
8	教育、学習支援業	101	5.1
9	上記以外のサービス業	523	26.2
10	上記以外の業種	227	11.4

Q22 職場の所在地を教えてください。(SA)

		回答数	%
全体		4943	100.0
1	東京特別区(東京23区)	891	18.0
2	政令指定都市	1476	29.9
3	政令指定都市以外の市	1939	39.2
4	町村	637	12.9

Q23 離職した法人(会社)の全従業員数(おおよそで可)を教えてください。(SA)

		回答数	%
全体		4943	100.0
1	5人以下	253	5.1
2	6人~20人	785	15.9
3	21人~50人	842	17.0
4	51人~100人	760	15.4
5	101人~300人	712	14.4
6	301人~500人	253	5.1
7	501人~1000人	221	4.5
8	1001人以上	422	8.5
9	わからない	695	14.1

Q24 その職場を離職した当時の主たる仕事内容を教えてください。(SA)

		回答数	%
全体		2000	100.0
1	管理的な仕事	244	12.2
2	専門的・技術的な仕事	585	29.3
3	事務的な仕事	306	15.3
4	販売の仕事	225	11.3
5	サービスの仕事	378	18.9
6	保安の仕事	27	1.4
7	生産工程の仕事	28	1.4
8	輸送・機械運転の仕事	36	1.8
9	建設・採掘の仕事	11	0.6
10	運搬・清掃・包装等の仕事	36	1.8
11	その他の仕事	124	6.2

Q25 直前に離職した介護事業所における当時の主たる仕事内容を教えてください。(SA)

		回答数	%
全体		2943	100.0
1	訪問介護員	500	17.0
2	サービス提供責任者	183	6.2
3	生活相談員・生活指導員・支援相談員※通所、特養、老健で呼び方が異なります	288	9.8
4	介護職員	1489	50.6
5	管理者	172	5.8
6	その他	311	10.6

Q26 離職した当時のあなたの雇用形態を教えてください。(SA)

		回答数	%
全体		4943	100.0
1	正規職員	3339	67.6
2	非正規職員(パート、アルバイト、臨時職員、嘱託職員、契約職員等)	1461	29.6
3	その他	143	2.9

Q27 離職した職場における、あなたの1週間の平均所定労働時間を教えてください。(SA)

		回答数	%
全体		4943	100.0
1	10時間未満	662	13.4
2	10時間以上20時間未満	520	10.5
3	20時間以上35時間未満	601	12.2
4	35時間以上	3160	63.9

Q28 離職した職場におけるあなたの1週間の平均勤務日数を教えてください。(SA)

		回答数	%
全体		4943	100.0
1	1日	95	1.9
2	2日	132	2.7
3	3日	196	4.0
4	4日	269	5.4
5	5日	2991	60.5
6	6日	1150	23.3
7	7日	110	2.2

Q29 離職した当時の職場のあなたの勤務体制について、該当するものをすべて教えてください。(MA)

		回答数	%
全体		4943	100.0
1	シフト勤務であった	2809	56.8
2	夜勤があった	1510	30.5
3	時間外労働(残業)があった	2097	42.4
4	休日出勤があった	1559	31.5
5	休日や夜間・早朝など通常の勤務時間以外の時間帯での緊急の呼び出しがあった	728	14.7
6	いずれもなかった	800	16.2

Q30_1 月に何回程度、夜勤がありましたか。月あたりのおおよその平均回数を教えてください。/回(NU)

		回答数	%
全体		1510	100.0
平均値			5.96

Q31 離職した当時、あなたは職場で役職（何らかの役職名がある、部下がいる等）についていましたか。役職についていた場合、どのような役職ですか。あなたの立場に最も近かったものを1つ選んでください。（SA）

		回答数	%
全体		4943	100.0
1	経営を担う役員としての役職（理事、取締役など）	222	4.5
2	所属組織の責任者等ハイレベルの役職（施設長、店長、工場長等）	353	7.1
3	現場の責任者等中間レベルの役職（室長、部門長等）	386	7.8
4	所属グループのみの責任者等、比較的一般従業員に近い役職（介護主任、売場長、ライン長等）	547	11.1
5	専門技術や知識を職員に指導・スーパーバイズする専門職としての役割	214	4.3
6	専門技術や知識を追求する研究職としての役割	146	3.0
7	役職についていなかった	3075	62.2

Q32 直近に離職した介護事業所に在籍している間に、あなたが取得した資格をすべて教えてください。（MA）

		回答数	%
全体		2943	100.0
1	介護支援専門員	357	12.1
2	介護福祉士	719	24.4
3	社会福祉士	175	5.9
4	精神保健福祉士	79	2.7
5	介護職員実務者研修修了（ホームヘルパー1級）	173	5.9
6	介護職員初任者研修修了（ホームヘルパー2級）	450	15.3
7	看護師	52	1.8
8	准看護師	31	1.1
9	保健師	19	0.6
10	理学療法士	27	0.9
11	作業療法士	19	0.6
12	言語聴覚士	13	0.4
13	栄養士	22	0.7
14	管理栄養士	17	0.6
15	薬剤師	11	0.4
16	医師	8	0.3
17	歯科医師	3	0.1
18	歯科衛生士	4	0.1
19	上記以外の福祉・医療系資格	155	5.3
20	上記以外の資格	140	4.8
21	取得した資格はない	1324	45.0

Q33_1 直近に離職した介護事業所に在籍していたときに、介護業界に対して①社会全体が抱いていたイメージ、ならびに、②家族などの身近な人（友人や学校の教師を含む）が抱いていたイメージを教えてください。また、③あなた自身の当時離職した介護業界に対するイメージを教えてください。／①社会全体が抱いていたイメージ（SA）

		回答数	%
全体		4943	100.0
1	プラスのイメージを持っていた	560	11.3
2	どちらかというとなりのイメージを持っていた	1170	23.7
3	どちらともいえない	2002	40.5
4	どちらかというとなりのイメージを持っていた	774	15.7
5	マイナスのイメージを持っていた	437	8.8

- Q33_2 直近に離職した介護事業所に在籍していたときに、介護業界に対して①社会全体が抱いていたイメージ、ならびに、②家族などの身近な人（友人や学校の教師を含む）が抱いていたイメージを教えてください。また、③あなた自身の当時離職した介護業界に対するイメージを教えてください。／②家族などの身近な人が持っていたイメージ（SA）

		回答数	%
全体		4943	100.0
1	プラスのイメージを持っていた	460	9.3
2	どちらかというプラスのイメージを持っていた	1185	24.0
3	どちらともいえない	2281	46.1
4	どちらかというマイナスのイメージを持っていた	637	12.9
5	マイナスのイメージを持っていた	380	7.7

- Q33_3 直近に離職した介護事業所に在籍していたときに、介護業界に対して①社会全体が抱いていたイメージ、ならびに、②家族などの身近な人（友人や学校の教師を含む）が抱いていたイメージを教えてください。また、③あなた自身の当時離職した介護業界に対するイメージを教えてください。／③あなた自身の持っていたイメージ（SA）

		回答数	%
全体		4943	100.0
1	プラスのイメージを持っていた	457	9.2
2	どちらかというプラスのイメージを持っていた	1274	25.8
3	どちらともいえない	2042	41.3
4	どちらかというマイナスのイメージを持っていた	695	14.1
5	マイナスのイメージを持っていた	475	9.6

- Q34_1 あなたは、直近で離職した介護事業所での日々の業務における顧客（利用者やその家族）との関係について、以下のような意識を抱いたことがありますか。あなたは、直近で離職したサービス業（介護職以外の医療・福祉含む）の職場での日々の業務における顧客（利用者やその家族）との関係について、以下のような意識を抱いたことがありますか。／顧客（利用者）からの感謝やねぎらいの言葉をかけられることがあった（SA）

		回答数	%
全体		4943	100.0
1	よくあった	1223	24.7
2	あった	2666	53.9
3	なかった	748	15.1
4	全くなかった	306	6.2

- Q34_2 あなたは、直近で離職した介護事業所での日々の業務における顧客（利用者やその家族）との関係について、以下のような意識を抱いたことがありますか。あなたは、直近で離職したサービス業（介護職以外の医療・福祉含む）の職場での日々の業務における顧客（利用者やその家族）との関係について、以下のような意識を抱いたことがありますか。／顧客（利用者）へのサービス提供を通じ、自身が成長したと感じることがあった（SA）

		回答数	%
全体		4943	100.0
1	よくあった	811	16.4
2	あった	2771	56.1
3	なかった	1034	20.9
4	全くなかった	327	6.6

- Q34_3 あなたは、直近で離職した介護事業所での日々の業務における顧客（利用者やその家族）との関係について、以下のような意識を抱いたことがありますか。あなたは、直近で離職したサービス業（介護職以外の医療・福祉含む）の職場での日々の業務における顧客（利用者やその家族）との関係について、以下のような意識を抱いたことがありますか。／どのようなサービスを提供しても、それが当然と思う顧客（利用者）がいた（SA）

		回答数	%
全体		4943	100.0
1	よくあった	1112	22.5
2	あった	2613	52.9
3	なかった	963	19.5
4	全くなかった	255	5.2

- Q34_4 あなたは、直近で離職した介護事業所での日々の業務における顧客（利用者やその家族）との関係について、以下のような意識を抱いたことがありますか。あなたは、直近で離職したサービス業（介護職以外の医療・福祉含む）の職場での日々の業務における顧客（利用者やその家族）との関係について、以下のような意識を抱いたことがありますか。／職員に対して暴言・暴力が常態化している顧客（利用者）がいた（SA）

		回答数	%
全体		4943	100.0
1	よくあった	795	16.1
2	あった	2064	41.8
3	なかった	1524	30.8
4	全くなかった	560	11.3

- Q34_5 あなたは、直近で離職した介護事業所での日々の業務における顧客（利用者やその家族）との関係について、以下のような意識を抱いたことがありますか。あなたは、直近で離職したサービス業（介護職以外の医療・福祉含む）の職場での日々の業務における顧客（利用者やその家族）との関係について、以下のような意識を抱いたことがありますか。／サービスを提供してもその成果や効果が見られず、無力さを感じるがあった（SA）

		回答数	%
全体		4943	100.0
1	よくあった	798	16.1
2	あった	2541	51.4
3	なかった	1274	25.8
4	全くなかった	330	6.7

- Q34_6 あなたは、直近で離職した介護事業所での日々の業務における顧客（利用者やその家族）との関係について、以下のような意識を抱いたことがありますか。あなたは、直近で離職したサービス業（介護職以外の医療・福祉含む）の職場での日々の業務における顧客（利用者やその家族）との関係について、以下のような意識を抱いたことがありますか。／自分と相性が合わない顧客（利用者）がいた（SA）

		回答数	%
全体		4943	100.0
1	よくあった	757	15.3
2	あった	2633	53.3
3	なかった	1215	24.6
4	全くなかった	338	6.8

- Q34_7 あなたは、直近で離職した介護事業所での日々の業務における顧客（利用者やその家族）との関係について、以下のような意識を抱いたことがありますか。あなたは、直近で離職したサービス業（介護職以外の医療・福祉含む）の職場での日々の業務における顧客（利用者やその家族）との関係について、以下のような意識を抱いたことがありますか。／特定の顧客（利用者）との関係が長期化し、煩わしさを感じるがあった（SA）

		回答数	%
全体		4943	100.0
1	よくあった	551	11.1
2	あった	1843	37.3
3	なかった	1974	39.9
4	全くなかった	575	11.6

- Q34_8 あなたは、直近で離職した介護事業所での日々の業務における顧客（利用者やその家族）との関係について、以下のような意識を抱いたことがありますか。あなたは、直近で離職したサービス業（介護職以外の医療・福祉含む）の職場での日々の業務における顧客（利用者やその家族）との関係について、以下のような意識を抱いたことがありますか。／自分が担当から外れたいと感じる顧客（利用者）がいた（SA）

		回答数	%
全体		4943	100.0
1	よくあった	616	12.5
2	あった	2097	42.4
3	なかった	1687	34.1
4	全くなかった	543	11.0

Q35 あなたが直近に離職した介護事業所について、その離職理由を教えてください。あなたが直近に離職したサービス業（介護職以外の医療・福祉含む）の職場について、その離職理由を教えてください。（S A）

		回答数	%
全体		4943	100.0
1	自己都合退職	3991	80.7
2	会社都合退職（定年、整理解雇、勸奨退職、雇用期間満了など）	652	13.2
3	他法人（会社）への出向・転籍または出向元への復帰	203	4.1
4	懲戒解雇などの懲罰による退職	97	2.0

Q36_1 「自己都合退職」を選択した方にお伺いします。当時の職場を離職した理由を教えてください。各設問についてあてはまる選択肢を選んでください。／給与等の収入が少なかった（S A）

		回答数	%
全体		3991	100.0
1	あてはまる	1178	29.5
2	ややあてはまる	718	18.0
3	どちらかというにあてはまる	780	19.5
4	どちらかというにあてはまらない	618	15.5
5	あまりあてはまらない	328	8.2
6	あてはまらない	369	9.2

Q36_2 「自己都合退職」を選択した方にお伺いします。当時の職場を離職した理由を教えてください。各設問についてあてはまる選択肢を選んでください。／労働時間、休日等の労働条件が悪かった（S A）

		回答数	%
全体		3991	100.0
1	あてはまる	933	23.4
2	ややあてはまる	692	17.3
3	どちらかというにあてはまる	827	20.7
4	どちらかというにあてはまらない	779	19.5
5	あまりあてはまらない	315	7.9
6	あてはまらない	445	11.2

Q36_3 「自己都合退職」を選択した方にお伺いします。当時の職場を離職した理由を教えてください。各設問についてあてはまる選択肢を選んでください。／キャリアパスや評価制度が不十分であり、成長する機会がないと感じた（S A）

		回答数	%
全体		3991	100.0
1	あてはまる	763	19.1
2	ややあてはまる	628	15.7
3	どちらかというにあてはまる	962	24.1
4	どちらかというにあてはまらない	851	21.3
5	あまりあてはまらない	343	8.6
6	あてはまらない	444	11.1

Q36_4 「自己都合退職」を選択した方にお伺いします。当時の職場を離職した理由を教えてください。各設問についてあてはまる選択肢を選んでください。／能力・資格を生かせなかった（S A）

		回答数	%
全体		3991	100.0
1	あてはまる	513	12.9
2	ややあてはまる	517	13.0
3	どちらかというにあてはまる	863	21.6
4	どちらかというにあてはまらない	1069	26.8
5	あまりあてはまらない	451	11.3
6	あてはまらない	578	14.5

Q36_5 「自己都合退職」を選択した方にお伺いします。当時の職場を離職した理由を教えてください。各設問についてあてはまる選択肢を選んでください。／職場の将来に不安があった（SA）

		回答数	%
全体		3991	100.0
1	あてはまる	945	23.7
2	ややあてはまる	653	16.4
3	どちらかというにあてはまる	916	23.0
4	どちらかというにあてはまらない	705	17.7
5	あまりあてはまらない	327	8.2
6	あてはまらない	445	11.2

Q36_6 「自己都合退職」を選択した方にお伺いします。当時の職場を離職した理由を教えてください。各設問についてあてはまる選択肢を選んでください。／業界の将来に不安があった（SA）

		回答数	%
全体		3991	100.0
1	あてはまる	618	15.5
2	ややあてはまる	499	12.5
3	どちらかというにあてはまる	838	21.0
4	どちらかというにあてはまらない	1048	26.3
5	あまりあてはまらない	430	10.8
6	あてはまらない	558	14.0

Q36_7 「自己都合退職」を選択した方にお伺いします。当時の職場を離職した理由を教えてください。各設問についてあてはまる選択肢を選んでください。／法人理念や経営方針が自分に合わなかった（SA）

		回答数	%
全体		3991	100.0
1	あてはまる	743	18.6
2	ややあてはまる	610	15.3
3	どちらかというにあてはまる	850	21.3
4	どちらかというにあてはまらない	895	22.4
5	あまりあてはまらない	371	9.3
6	あてはまらない	522	13.1

Q36_8 「自己都合退職」を選択した方にお伺いします。当時の職場を離職した理由を教えてください。各設問についてあてはまる選択肢を選んでください。／結婚した（SA）

		回答数	%
全体		3991	100.0
1	あてはまる	208	5.2
2	ややあてはまる	179	4.5
3	どちらかというにあてはまる	299	7.5
4	どちらかというにあてはまらない	425	10.6
5	あまりあてはまらない	197	4.9
6	あてはまらない	2683	67.2

Q36_9 「自己都合退職」を選択した方にお伺いします。当時の職場を離職した理由を教えてください。各設問についてあてはまる選択肢を選んでください。／出産・育児のため（SA）

		回答数	%
全体		3991	100.0
1	あてはまる	175	4.4
2	ややあてはまる	150	3.8
3	どちらかというにあてはまる	293	7.3
4	どちらかというにあてはまらない	403	10.1
5	あまりあてはまらない	171	4.3
6	あてはまらない	2799	70.1

Q36_10 「自己都合退職」を選択した方にお伺いします。当時の職場を離職した理由を教えてください。各設問についてあてはまる選択肢を選んでください。／介護・看護のため（SA）

		回答数	%
全体		3991	100.0
1	あてはまる	145	3.6
2	ややあてはまる	179	4.5
3	どちらかというにあてはまる	313	7.8
4	どちらかというにあてはまらない	398	10.0
5	あまりあてはまらない	183	4.6
6	あてはまらない	2773	69.5

Q36_11 「自己都合退職」を選択した方にお伺いします。当時の職場を離職した理由を教えてください。各設問についてあてはまる選択肢を選んでください。／けがや病気のため療養が必要となった（SA）

		回答数	%
全体		3991	100.0
1	あてはまる	290	7.3
2	ややあてはまる	224	5.6
3	どちらかというにあてはまる	336	8.4
4	どちらかというにあてはまらない	390	9.8
5	あまりあてはまらない	196	4.9
6	あてはまらない	2555	64.0

Q36_12 「自己都合退職」を選択した方にお伺いします。当時の職場を離職した理由を教えてください。各設問についてあてはまる選択肢を選んでください。／配偶者等が転勤した（SA）

		回答数	%
全体		3991	100.0
1	あてはまる	109	2.7
2	ややあてはまる	152	3.8
3	どちらかというにあてはまる	241	6.0
4	どちらかというにあてはまらない	390	9.8
5	あまりあてはまらない	175	4.4
6	あてはまらない	2924	73.3

Q36_13 「自己都合退職」を選択した方にお伺いします。当時の職場を離職した理由を教えてください。各設問についてあてはまる選択肢を選んでください。／職場の同僚や上司との人間関係が好ましくなかった（SA）

		回答数	%
全体		3991	100.0
1	あてはまる	700	17.5
2	ややあてはまる	457	11.5
3	どちらかというにあてはまる	734	18.4
4	どちらかというにあてはまらない	575	14.4
5	あまりあてはまらない	354	8.9
6	あてはまらない	1171	29.3

Q36_14 「自己都合退職」を選択した方にお伺いします。当時の職場を離職した理由を教えてください。各設問についてあてはまる選択肢を選んでください。／職場の雰囲気は自分と合わなかった（SA）

		回答数	%
全体		3991	100.0
1	あてはまる	594	14.9
2	ややあてはまる	502	12.6
3	どちらかというにあてはまる	757	19.0
4	どちらかというにあてはまらない	689	17.3
5	あまりあてはまらない	385	9.6
6	あてはまらない	1064	26.7

Q36_15 「自己都合退職」を選択した方にお伺いします。当時の職場を離職した理由を教えてください。各設問についてあてはまる選択肢を選んでください。／仕事が自分に向いていないと感じた（SA）

		回答数	%
全体		3991	100.0
1	あてはまる	489	12.3
2	ややあてはまる	425	10.6
3	どちらかというにあてはまる	691	17.3
4	どちらかというにあてはまらない	790	19.8
5	あまりあてはまらない	466	11.7
6	あてはまらない	1130	28.3

Q36_16 「自己都合退職」を選択した方にお伺いします。当時の職場を離職した理由を教えてください。各設問についてあてはまる選択肢を選んでください。／仕事の内容に興味を持てなかった（SA）

		回答数	%
全体		3991	100.0
1	あてはまる	402	10.1
2	ややあてはまる	410	10.3
3	どちらかというにあてはまる	677	17.0
4	どちらかというにあてはまらない	846	21.2
5	あまりあてはまらない	478	12.0
6	あてはまらない	1178	29.5

Q36_17 「自己都合退職」を選択した方にお伺いします。当時の職場を離職した理由を教えてください。各設問についてあてはまる選択肢を選んでください。／他の職場や業界を見てみたかった（SA）

		回答数	%
全体		3991	100.0
1	あてはまる	526	13.2
2	ややあてはまる	528	13.2
3	どちらかというにあてはまる	774	19.4
4	どちらかというにあてはまらない	666	16.7
5	あまりあてはまらない	368	9.2
6	あてはまらない	1129	28.3

Q36_18 「自己都合退職」を選択した方にお伺いします。当時の職場を離職した理由を教えてください。各設問についてあてはまる選択肢を選んでください。／当時働いていた職場よりも、より条件の良い職場が見つかった（SA）

		回答数	%
全体		3991	100.0
1	あてはまる	624	15.6
2	ややあてはまる	458	11.5
3	どちらかというにあてはまる	633	15.9
4	どちらかというにあてはまらない	672	16.8
5	あまりあてはまらない	313	7.8
6	あてはまらない	1291	32.3

Q36_19 「自己都合退職」を選択した方にお伺いします。当時の職場を離職した理由を教えてください。各設問についてあてはまる選択肢を選んでください。／その他（SA）

		回答数	%
全体		285	100.0
1	あてはまる	233	81.8
2	ややあてはまる	11	3.9
3	どちらかというにあてはまる	8	2.8
4	どちらかというにあてはまらない	7	2.5
5	あまりあてはまらない	1	0.4
6	あてはまらない	25	8.8

Q37_1 あなたが当時の職場を離職した理由として、最もあてはまるものを教えてください。(SA)

		回答数	%
全体		3871	100.0
1	給与等の収入が少なかった	908	23.5
2	労働時間、休日等の労働条件が悪かった	411	10.6
3	キャリアパスや評価制度が不十分であり、成長する機会がないと感じた	121	3.1
4	能力・資格を生かせなかった	88	2.3
5	職場の将来に不安があった	230	5.9
6	業界の将来に不安があった	68	1.8
7	法人理念や経営方針が自分に合わなかった	185	4.8
8	結婚した	85	2.2
9	出産・育児のため	83	2.1
10	介護・看護のため	80	2.1
11	けがや病気のため療養が必要となった	218	5.6
12	配偶者等が転勤した	35	0.9
13	職場の上司や同僚との人間関係が好ましくなかった	438	11.3
14	職場の雰囲気が自分と合わなかった	131	3.4
15	仕事が自分に向いていないと感じた	179	4.6
16	仕事の内容に興味を持てなかった	51	1.3
17	他の職場や業界を見てみたかった	141	3.6
18	当時働いていた職場よりも、より条件の良い職場が見つかった	246	6.4
19	その他〇〇〇 (q36_19_snt_1回答再掲)	173	4.5

Q38 退職理由は、上司や法人に正直に伝えましたか。(SA)

		回答数	%
全体		3991	100.0
1	正直に伝えた	1755	44.0
2	おおむね正直に伝えた	927	23.2
3	あまり正直に伝えなかった	555	13.9
4	正直に伝えなかった	440	11.0
5	離職理由は伝えていない	314	7.9

Q39_1 離職した当時、あなたの世帯の中で給与や年金などの収入を得ていた方を教えてください。また、その中で最も収入を多く得ていた方を教えてください。/収入を得ていた方(MA)

		回答数	%
全体		4943	100.0
1	あなた自身	4600	93.1
2	あなたの配偶者(内縁関係含む)	1549	31.3
3	あなたの子ども	304	6.2
4	あなたの親(義父母を含む)	1036	21.0
5	その他の親族・同居者	307	6.2

Q39_2 離職した当時、あなたの世帯の中で給与や年金などの収入を得ていた方を教えてください。また、その中で最も収入を多く得ていた方を教えてください。/最も収入を得ていた方(SA)

		回答数	%
全体		4943	100.0
1	あなた自身	3340	67.6
2	あなたの配偶者(内縁関係含む)	801	16.2
3	あなたの子ども	67	1.4
4	あなたの親(義父母を含む)	610	12.3
5	その他の親族・同居者	125	2.5

Q40 離職した当時、あなたが扶養しなければいけない家族はいましたか。(SA)

		回答数	%
全体		4943	100.0
1	いた	1529	30.9
2	いなかった	3414	69.1

Q40_SNT1_1 離職した当時、あなたが扶養しなければいけない家族はいましたか。／いた (NU)

	回答数	%
全体	1529	100.0
平均値		2.03

Q41_1 離職した介護事業所では、当時、利用者に対するどのような介護がなされていたか。以下の各設問について、当時の状況を教えてください。／利用者の個別性に配慮した介護が行われていた (SA)

	回答数	%
全体	2943	100.0
1 あてはまる	467	15.9
2 ややあてはまる	628	21.3
3 どちらかというにあてはまる	859	29.2
4 どちらかというにあてはまらない	511	17.4
5 あまりあてはまらない	191	6.5
6 あてはまらない	287	9.8

Q41_2 離職した介護事業所では、当時、利用者に対するどのような介護がなされていたか。以下の各設問について、当時の状況を教えてください。／流れ作業のような画一的な介護が行われていた (SA)

	回答数	%
全体	2943	100.0
1 あてはまる	465	15.8
2 ややあてはまる	599	20.4
3 どちらかというにあてはまる	829	28.2
4 どちらかというにあてはまらない	572	19.4
5 あまりあてはまらない	203	6.9
6 あてはまらない	275	9.3

Q42_1 離職した介護事業所では、以下のような場面はありましたか。あてはまるものすべてをお選びください。(MA)

	回答数	%
全体	2943	100.0
1 介護の専門性とは直接関係のない事務作業の負担が大きかった	692	23.5
2 介護の専門性と関係のある事務作業の負担が大きかった	773	26.3
3 介護とは直接関係のない雑用の負担が大きかった	805	27.4
4 古くからいる職員が考える介護の仕方を押し付けられることがあった	872	29.6
5 看取りや難病の方への対応など、より高度な支援に携わる機会がなかった	355	12.1
6 日々の仕事が単調な作業の繰り返しだった	649	22.1
7 上記のようなことはなかった	711	24.2

Q42_2 以上のような場面があることで、あなたはどのような影響を与えましたか。(MA)

	回答数	%
全体	2232	100.0
1 介護職として身に着けたスキルを発揮する機会が失われた	483	21.6
2 介護職として業務を通じて熟達する機会が失われた	523	23.4
3 介護職に関する勉強をするための時間が失われた	432	19.4
4 介護職として成長したいという意欲が失われた	736	33.0
5 新人や後輩を育成する時間的余裕がなくなった	301	13.5
6 介護の意義や本質が見えなくなった	698	31.3
7 その他	136	6.1
8 特に影響はなかった	438	19.6

Q43 現在、当時の職場の法人理念や経営方針を記憶しているか教えてください。（S A）

		回答数	%
全体		4943	100.0
1	記憶している	573	11.6
2	おおむね記憶している	1427	28.9
3	あまり記憶していない	1403	28.4
4	記憶していない	1540	31.2

Q44 現在、法人理念や経営方針を記憶していたという方にお伺いします。当時の職場の法人理念や経営方針はあなたの考えや行動に反映されていましたか。（S A）

		回答数	%
全体		2000	100.0
1	反映されていた	245	12.3
2	どちらかというと反映されていた	793	39.7
3	どちらかというと反映されていなかった	528	26.4
4	反映されていなかった	349	17.5
5	わからない	85	4.3

Q45 当時の職場の法人理念や経営方針、職場の雰囲気について、どのように感じていましたか。あてはまるものすべてをお答えください。（M A）

		回答数	%
全体		4943	100.0
1	掲げられていた理念や方針と経営者や上席者等の行動・発言が合致していなかった	1271	25.7
2	上司や経営者の理念や方針が現場に伝わらなくなった	959	19.4
3	理念や方針が変わったことにより、自分の考えとは合わなくなってしまった	475	9.6
4	サービス業としての意識が希薄な職場の雰囲気があった	954	19.3
5	職場に自分の個性や考えを受け入れてもらえなかった	586	11.9
6	職員に対する経営者や上席者等の配慮や思いやりが足りないと感じた	1109	22.4
7	理念や方針が顧客（利用者）や地域のニーズに合致していないと感じた	437	8.8
8	経営者や上席者等に収益性ばかりを重視する理念や方針が見られた	844	17.1
9	事業としての継続性が重視されない理念や方針が見られた	370	7.5
10	理念や方針が浸透しておらず、一貫性のない対応が行われていた	604	12.2
11	方針を指示する経営者や上席者等とそりが合わなかった	478	9.7
12	上司や経営者が個人的な好き嫌いで重要な意思決定を行っていた	818	16.5
13	上司や経営者が現場の意見を聞かずに、意思決定をしていた	747	15.1
14	職員のやることを常に、監視するような雰囲気があった	598	12.1
15	新しいことをしようとするのを嫌う雰囲気があった	554	11.2
16	自ら行動を起こさず、何かにつけて上からの指示を待つ傾向にあった	312	6.3
17	上司や経営者に意見を言えない雰囲気があった	759	15.4
18	長期的な視点ではなく、短期的な視点で物事を考える雰囲気があった	584	11.8
19	その他	240	4.9
20	あてはまるものはない	1417	28.7

Q46 当時勤めていた職場の経営者は、あなたが担当していた仕事の経験がありましたか。（S A）

		回答数	%
全体		4943	100.0
1	経験があった	1544	31.2
2	経験がなかった	1864	37.7
3	わからない	1535	31.1

Q47 当時勤めていた職場の経営者は、あなたの仕事の大変さを理解しようとしていましたか。(S A)

		回答数	%
全体		4943	100.0
1	理解しようとする姿勢はあった	763	15.4
2	やや理解しようとする姿勢はあった	1107	22.4
3	あまり理解しようとする姿勢はなかった	1025	20.7
4	理解しようとする姿勢はなかった	855	17.3
5	わからない	1193	24.1

Q48 離職した当時、あなたは自分の仕事が顧客の役に立っていると感じていましたか。離職した当時、あなたは自分の仕事が顧客や組織の役に立っていると感じていましたか。(S A)

		回答数	%
全体		4943	100.0
1	強く感じていた	620	12.5
2	感じていた	1286	26.0
3	どちらかという感じていた	1590	32.2
4	あまり感じていなかった	820	16.6
5	感じていなかった	224	4.5
6	全く感じていなかった	403	8.2

Q49_1 離職した当時のあなたの仕事について教えてください。各設問についてあてはまる選択肢を選んでください。
／非常にたくさん仕事をしなければならなかった (S A)

		回答数	%
全体		4943	100.0
1	あてはまる	1644	33.3
2	ややあてはまる	2009	40.6
3	あまりあてはまらない	978	19.8
4	あてはまらない	312	6.3

Q49_2 離職した当時のあなたの仕事について教えてください。各設問についてあてはまる選択肢を選んでください。
／自分のペースで仕事できた (S A)

		回答数	%
全体		4943	100.0
1	あてはまる	466	9.4
2	ややあてはまる	1504	30.4
3	あまりあてはまらない	1785	36.1
4	あてはまらない	1188	24.0

Q49_3 離職した当時のあなたの仕事について教えてください。各設問についてあてはまる選択肢を選んでください。
／職場の仕事の方針に自分の意見を反映できた (S A)

		回答数	%
全体		4943	100.0
1	あてはまる	314	6.4
2	ややあてはまる	1347	27.3
3	あまりあてはまらない	2021	40.9
4	あてはまらない	1261	25.5

Q50 離職した当時の仕事における労働条件・雇用条件に対して、どのような不安や不満を抱いていましたか。あてはまるものすべてをお選びください。(MA)

		回答数	%
全体		4943	100.0
1	雇用が不安定であった	886	17.9
2	正規職員になれなかった	554	11.2
3	欠員の補充がすぐに行われなかった	837	16.9
4	仕事の内容の割に賃金が低かった	1670	33.8
5	労働時間が不規則であった	1158	23.4
6	休日がとりにくかった	1242	25.1
7	労働時間が長かった	1165	23.6
8	(賃金に繋がらない) 実質的な拘束時間が長かった	965	19.5
9	夜勤が多かった	402	8.1
10	所定の業務以外の仕事をさせられた	498	10.1
11	不払い残業があった・多かった	466	9.4
12	休憩が取りにくかった	883	17.9
13	年次有給休暇を消化することができなかった	990	20.0
14	年次有給休暇を取る日や時間を選べなかった	499	10.1
15	年次有給休暇を使って、まとまった休みが取れなかった	716	14.5
16	夜間や早朝、深夜時間帯に何か起きるのではないかと不安であった	460	9.3
17	夜勤時に1人で対応することが不安であった	316	6.4
18	顧客(利用者や家族)と問題が起きた時にすぐに判断を仰げる上司や先輩がいないことがあった	377	7.6
19	精神的にきつかった	1559	31.5
20	健康面(感染症やケガ)の不安があった	546	11.0
21	その他	381	7.7
22	特に悩みや不安、不満等はなかった	679	13.7

Q51 離職した当時、心理的な負担により、ひどく疲れたり、よく眠れなかったりといったあなたの体調に変化はありましたか。(SA)

		回答数	%
全体		4943	100.0
1	あった	1227	24.8
2	ときどきあった	1624	32.9
3	あまりなかった	1148	23.2
4	なかった	944	19.1

Q52_1_1 当時、次の人たちと気軽に話ぐできましたか。／経営者(SA)

		回答数	%
全体		4943	100.0
1	できた	553	11.2
2	多少できた	904	18.3
3	あまりできなかった	1081	21.9
4	できなかった	795	16.1
5	話す機会がなかった	1610	32.6

Q52_1_2 当時、次の人たちと気軽に話ぐできましたか。／上司(経営者以外)(SA)

		回答数	%
全体		4943	100.0
1	できた	923	18.7
2	多少できた	1407	28.5
3	あまりできなかった	1281	25.9
4	できなかった	852	17.2
5	話す機会がなかった	480	9.7

Q52_1_3 当時、次の人たちと気軽に話ぐできましたか。／職場の同僚や先輩・後輩（S A）

		回答数	%
全体		4943	100.0
1	できた	1541	31.2
2	多少できた	1636	33.1
3	あまりできなかった	1066	21.6
4	できなかった	423	8.6
5	話す機会がなかった	277	5.6

Q52_1_4 当時、次の人たちと気軽に話ぐできましたか。／顧客（利用者）（S A）

		回答数	%
全体		4943	100.0
1	できた	1377	27.9
2	多少できた	1621	32.8
3	あまりできなかった	1052	21.3
4	できなかった	450	9.1
5	話す機会がなかった	443	9.0

Q52_1_5 当時、次の人たちと気軽に話ぐできましたか。／顧客の関係者（利用者家族や保護者など）（S A）

		回答数	%
全体		4943	100.0
1	できた	806	16.3
2	多少できた	1356	27.4
3	あまりできなかった	1301	26.3
4	できなかった	547	11.1
5	話す機会がなかった	933	18.9

Q52_2_1 当時、あなたが業務上の問題等に直面したとき、次の人たちはどれくらい相談ができましたか。／経営者（S A）

		回答数	%
全体		4943	100.0
1	できた	413	8.4
2	多少できた	653	13.2
3	あまりできなかった	1081	21.9
4	できなかった	902	18.2
5	相談する機会がなかった	1894	38.3

Q52_2_2 当時、あなたが業務上の問題等に直面したとき、次の人たちはどれくらい相談ができましたか。／上司（経営者以外）（S A）

		回答数	%
全体		4943	100.0
1	できた	682	13.8
2	多少できた	1320	26.7
3	あまりできなかった	1314	26.6
4	できなかった	890	18.0
5	相談する機会がなかった	737	14.9

Q52_2_3 当時、あなたが業務上の問題等に直面したとき、次の人たちはどれくらい相談ができましたか。／職場の同僚や先輩・後輩（S A）

		回答数	%
全体		4943	100.0
1	できた	1047	21.2
2	多少できた	1564	31.6
3	あまりできなかった	1217	24.6
4	できなかった	616	12.5
5	相談する機会がなかった	499	10.1

Q52_3_1 当時、あなたの個人的な問題を相談したら、次の人たちはどのくらい話を聞いてくれましたか。／経営者（S A）

		回答数	%
全体		4943	100.0
1	聞いてくれた	414	8.4
2	多少聞いてくれた	814	16.5
3	あまり聞いてくれなかった	863	17.5
4	聞いてくれなかった	555	11.2
5	話す機会がなかった	2297	46.5

Q52_3_2 当時、あなたの個人的な問題を相談したら、次の人たちはどのくらい話を聞いてくれましたか。／上司（経営者以外）（S A）

		回答数	%
全体		4943	100.0
1	聞いてくれた	685	13.9
2	多少聞いてくれた	1408	28.5
3	あまり聞いてくれなかった	1097	22.2
4	聞いてくれなかった	628	12.7
5	話す機会がなかった	1125	22.8

Q52_3_3 当時、あなたの個人的な問題を相談したら、次の人たちはどのくらい話を聞いてくれましたか。／職場の同僚や先輩・後輩（S A）

		回答数	%
全体		4943	100.0
1	聞いてくれた	1109	22.4
2	多少聞いてくれた	1706	34.5
3	あまり聞いてくれなかった	921	18.6
4	聞いてくれなかった	376	7.6
5	話す機会がなかった	831	16.8

Q52_4_1 当時、あなたは次の人たちと介護の仕事に対する価値観を共有できていると感じていましたか。／経営者（S A）

		回答数	%
全体		2943	100.0
1	感じていた	199	6.8
2	多少感じていた	427	14.5
3	あまり感じていなかった	643	21.8
4	感じていなかった	883	30.0
5	わからない	791	26.9

Q52_4_2 当時、あなたは次の人たちと介護の仕事に対する価値観を共有できていると感じていましたか。／上司（経営者以外）（S A）

		回答数	%
全体		2943	100.0
1	感じていた	252	8.6
2	多少感じていた	678	23.0
3	あまり感じていなかった	772	26.2
4	感じていなかった	758	25.8
5	わからない	483	16.4

Q52_4_3 当時、あなたは次の人たちと介護の仕事に対する価値観を共有できていると感じていましたか。／職場の同僚や先輩・後輩（S A）

		回答数	%
全体		2943	100.0
1	感じていた	436	14.8
2	多少感じていた	983	33.4
3	あまり感じていなかった	752	25.6
4	感じていなかった	421	14.3
5	わからない	351	11.9

Q52_4_4 当時、あなたは次の人たちと介護の仕事に対する価値観を共有できていると感じていましたか。／一緒に支援していた介護職以外の専門職（医療職、看護職や相談職など）（SA）

		回答数	%
全体		2943	100.0
1	感じていた	312	10.6
2	多少感じていた	936	31.8
3	あまり感じていなかった	744	25.3
4	感じていなかった	468	15.9
5	わからない	483	16.4

Q52_4_5 当時、あなたは次の人たちと介護の仕事に対する価値観を共有できていると感じていましたか。／利用者、家族や保護者（SA）

		回答数	%
全体		2943	100.0
1	感じていた	297	10.1
2	多少感じていた	935	31.8
3	あまり感じていなかった	810	27.5
4	感じていなかった	412	14.0
5	わからない	489	16.6

Q52_5_1 当時、あなたは次の人たちからほめられたこと、感謝されたことがありましたか。／経営者（SA）

		回答数	%
全体		2943	100.0
1	あった	291	9.9
2	多少あった	564	19.2
3	あまりなかった	601	20.4
4	なかった	981	33.3
5	覚えていない	506	17.2

Q52_5_2 当時、あなたは次の人たちからほめられたこと、感謝されたことがありましたか。／上司（経営者以外）（SA）

		回答数	%
全体		2943	100.0
1	あった	395	13.4
2	多少あった	840	28.5
3	あまりなかった	720	24.5
4	なかった	644	21.9
5	覚えていない	344	11.7

Q52_5_3 当時、あなたは次の人たちからほめられたこと、感謝されたことがありましたか。／職場の同僚や先輩・後輩（SA）

		回答数	%
全体		2943	100.0
1	あった	528	17.9
2	多少あった	1012	34.4
3	あまりなかった	715	24.3
4	なかった	426	14.5
5	覚えていない	262	8.9

Q52_5_4 当時、あなたは次の人たちからほめられたこと、感謝されたことがありましたか。／一緒に支援していた介護職以外の専門職（医療職、看護職や相談職など）（SA）

		回答数	%
全体		2943	100.0
1	あった	435	14.8
2	多少あった	946	32.1
3	あまりなかった	681	23.1
4	なかった	528	17.9
5	覚えていない	353	12.0

Q52_5_5 当時、あなたは次の人たちからほめられたこと、感謝されたことがありましたか。／利用者、家族や保護者 (S A)

		回答数	%
全体		2943	100.0
1	あった	698	23.7
2	多少あった	1095	37.2
3	あまりなかった	563	19.1
4	なかった	299	10.2
5	覚えていない	288	9.8

Q53_1 当時の職場において、あなたと、他の職員や利用者及びその家族との間の人間関係に問題が生じたとき、上司は適切に対応してくれましたか。／他の職員との問題への介入 (S A)

		回答数	%
全体		4943	100.0
1	とても適切であった	248	5.0
2	適切であった	528	10.7
3	どちらかという適切であった	1128	22.8
4	あまり適切でなかった	1067	21.6
5	適切でなかった	438	8.9
6	全く適切ではなかった	528	10.7
7	人間関係の問題は生じなかった	1006	20.4

Q53_2 当時の職場において、あなたと、他の職員や利用者及びその家族との間の人間関係に問題が生じたとき、上司は適切に対応してくれましたか。／顧客との問題への介入※介護職の顧客には、利用者および家族を含みます (S A)

		回答数	%
全体		4943	100.0
1	とても適切であった	221	4.5
2	適切であった	604	12.2
3	どちらかという適切であった	1198	24.2
4	あまり適切でなかった	1041	21.1
5	適切でなかった	383	7.7
6	全く適切ではなかった	380	7.7
7	人間関係の問題は生じなかった	1116	22.6

Q54 当時の職場に次のような人はいましたか。(MA)

		回答数	%
全体		4943	100.0
1	あなた自身や後輩に仕事を教えないような職員	1062	21.5
2	他の人の悪口や陰口を言う職員	2380	48.1
3	職場に対する不満やグチを頻繁に口にする職員	2235	45.2
4	顧客（介護職の方は利用者やその家族を含む）への接し方に問題がある職員	1519	30.7
5	他の職員にいじめや嫌がらせをする職員	1287	26.0
6	パワハラやセクハラをする職員	1121	22.7
7	社会的な道徳意識や倫理観が希薄な職員	1356	27.4
8	常に職場を辞める事ばかり考えている職員	1077	21.8
9	上記のような人はいなかった	1289	26.1

Q55_1 当時の職場では、以下の項目についてどのように感じていましたか。各設問についてあてはまる選択肢を選んでください。／こんな仕事、もう辞めたいと思うことがあった (S A)

		回答数	%
全体		4943	100.0
1	とてもあてはまる	1243	25.1
2	あてはまる	1049	21.2
3	ほぼあてはまる	1090	22.1
4	あまりあてはまらない	992	20.1
5	あてはまらない	299	6.0
6	全くあてはまらない	270	5.5

Q55_2 当時の職場では、以下の項目についてどのように感じていましたか。各設問についてあてはまる選択肢を選んでください。／我を忘れるほど仕事に熱中していた（S A）

		回答数	%
全体		4943	100.0
1	とてもあてはまる	312	6.3
2	あてはまる	695	14.1
3	ほぼあてはまる	1107	22.4
4	あまりあてはまらない	1683	34.0
5	あてはまらない	586	11.9
6	全くあてはまらない	560	11.3

Q55_3 当時の職場では、以下の項目についてどのように感じていましたか。各設問についてあてはまる選択肢を選んでください。／こまごまと気づきやすさが面倒に感じていた（S A）

		回答数	%
全体		4943	100.0
1	とてもあてはまる	377	7.6
2	あてはまる	693	14.0
3	ほぼあてはまる	1248	25.2
4	あまりあてはまらない	1745	35.3
5	あてはまらない	541	10.9
6	全くあてはまらない	339	6.9

Q55_4 当時の職場では、以下の項目についてどのように感じていましたか。各設問についてあてはまる選択肢を選んでください。／その仕事は自分の性分に合っていると思っていた（S A）

		回答数	%
全体		4943	100.0
1	とてもあてはまる	338	6.8
2	あてはまる	820	16.6
3	ほぼあてはまる	1499	30.3
4	あまりあてはまらない	1347	27.3
5	あてはまらない	473	9.6
6	全くあてはまらない	466	9.4

Q55_5 当時の職場では、以下の項目についてどのように感じていましたか。各設問についてあてはまる選択肢を選んでください。／同僚や顧客の顔を見るのも嫌になることがあった（S A）

		回答数	%
全体		4943	100.0
1	とてもあてはまる	508	10.3
2	あてはまる	622	12.6
3	ほぼあてはまる	1014	20.5
4	あまりあてはまらない	1589	32.1
5	あてはまらない	673	13.6
6	全くあてはまらない	537	10.9

Q55_6 当時の職場では、以下の項目についてどのように感じていましたか。各設問についてあてはまる選択肢を選んでください。／自分の仕事がつまらなく思えて仕方なかった（S A）

		回答数	%
全体		4943	100.0
1	とてもあてはまる	520	10.5
2	あてはまる	615	12.4
3	ほぼあてはまる	1112	22.5
4	あまりあてはまらない	1610	32.6
5	あてはまらない	621	12.6
6	全くあてはまらない	465	9.4

Q55_7 当時の職場では、以下の項目についてどのように感じていましたか。各設問についてあてはまる選択肢を選んでください。／1日の仕事が終わると「やっと終わった」と感じるがあった（SA）

		回答数	%
全体		4943	100.0
1	とてもあてはまる	1135	23.0
2	あてはまる	995	20.1
3	ほぼあてはまる	1372	27.8
4	あまりあてはまらない	915	18.5
5	あてはまらない	299	6.0
6	全くあてはまらない	227	4.6

Q55_8 当時の職場では、以下の項目についてどのように感じていましたか。各設問についてあてはまる選択肢を選んでください。／出勤前、職場に出るのが嫌になって、家にいたいと思うことがあった（SA）

		回答数	%
全体		4943	100.0
1	とてもあてはまる	887	17.9
2	あてはまる	742	15.0
3	ほぼあてはまる	1164	23.5
4	あまりあてはまらない	1270	25.7
5	あてはまらない	483	9.8
6	全くあてはまらない	397	8.0

Q55_9 当時の職場では、以下の項目についてどのように感じていましたか。各設問についてあてはまる選択肢を選んでください。／仕事を終えて、今日は気持ち良い日だと思うことがあった（SA）

		回答数	%
全体		4943	100.0
1	とてもあてはまる	368	7.4
2	あてはまる	808	16.3
3	ほぼあてはまる	1416	28.6
4	あまりあてはまらない	1448	29.3
5	あてはまらない	454	9.2
6	全くあてはまらない	449	9.1

Q55_10 当時の職場では、以下の項目についてどのように感じていましたか。各設問についてあてはまる選択肢を選んでください。／同僚や顧客と何も話したくなくなることがあった（SA）

		回答数	%
全体		4943	100.0
1	とてもあてはまる	547	11.1
2	あてはまる	626	12.7
3	ほぼあてはまる	1152	23.3
4	あまりあてはまらない	1564	31.6
5	あてはまらない	573	11.6
6	全くあてはまらない	481	9.7

Q55_11 当時の職場では、以下の項目についてどのように感じていましたか。各設問についてあてはまる選択肢を選んでください。／仕事の結果はどうでもよいと思うことがあった（SA）

		回答数	%
全体		4943	100.0
1	とてもあてはまる	476	9.6
2	あてはまる	542	11.0
3	ほぼあてはまる	1014	20.5
4	あまりあてはまらない	1654	33.5
5	あてはまらない	703	14.2
6	全くあてはまらない	554	11.2

Q55_12 当時の職場では、以下の項目についてどのように感じていましたか。各設問についてあてはまる選択肢を選んでください。／仕事のために心にゆとりがなくなったと感じることがあった（SA）

		回答数	%
全体		4943	100.0
1	とてもあてはまる	881	17.8
2	あてはまる	926	18.7
3	ほぼあてはまる	1301	26.3
4	あまりあてはまらない	1140	23.1
5	あてはまらない	387	7.8
6	全くあてはまらない	308	6.2

Q55_13 当時の職場では、以下の項目についてどのように感じていましたか。各設問についてあてはまる選択肢を選んでください。／当時の仕事に、心から喜びを感じるがあった（SA）

		回答数	%
全体		4943	100.0
1	とてもあてはまる	368	7.4
2	あてはまる	765	15.5
3	ほぼあてはまる	1353	27.4
4	あまりあてはまらない	1477	29.9
5	あてはまらない	484	9.8
6	全くあてはまらない	496	10.0

Q55_14 当時の職場では、以下の項目についてどのように感じていましたか。各設問についてあてはまる選択肢を選んでください。／当時の仕事は、自分にとってあまり意味がないと思うことがあった（SA）

		回答数	%
全体		4943	100.0
1	とてもあてはまる	462	9.3
2	あてはまる	581	11.8
3	ほぼあてはまる	1121	22.7
4	あまりあてはまらない	1663	33.6
5	あてはまらない	622	12.6
6	全くあてはまらない	494	10.0

Q55_15 当時の職場では、以下の項目についてどのように感じていましたか。各設問についてあてはまる選択肢を選んでください。／仕事が楽しくて知らないうちに時間が過ぎることがあった（SA）

		回答数	%
全体		4943	100.0
1	とてもあてはまる	283	5.7
2	あてはまる	542	11.0
3	ほぼあてはまる	1058	21.4
4	あまりあてはまらない	1636	33.1
5	あてはまらない	652	13.2
6	全くあてはまらない	772	15.6

Q55_16 当時の職場では、以下の項目についてどのように感じていましたか。各設問についてあてはまる選択肢を選んでください。／体も気持ちも疲れたと思うことがあった（SA）

		回答数	%
全体		4943	100.0
1	とてもあてはまる	1156	23.4
2	あてはまる	1096	22.2
3	ほぼあてはまる	1382	28.0
4	あまりあてはまらない	901	18.2
5	あてはまらない	218	4.4
6	全くあてはまらない	190	3.8

Q55_17 当時の職場では、以下の項目についてどのように感じていましたか。各設問についてあてはまる選択肢を選んでください。／我ながら、仕事をうまくやり終えたと思うことがあった（S A）

		回答数	%
全体		4943	100.0
1	とてもあてはまる	434	8.8
2	あてはまる	940	19.0
3	ほぼあてはまる	1570	31.8
4	あまりあてはまらない	1334	27.0
5	あてはまらない	317	6.4
6	全くあてはまらない	348	7.0

Q56_1 直近に勤めていた介護の職場を離職した当時、月給（残業、通勤手当を含む金額）はいくらでしたか。また、直近に勤めていた介護の職場を離職して、次に就いた職場の月給（残業、通勤手当を含む金額）はいくらでしたか。／直近に勤めていた介護の職場を離職した当時の月給（N U）

		回答数	%
全体		2756	100.0
平均値			456.67

Q56_2 直近に勤めていた介護の職場を離職した当時、月給（残業、通勤手当を含む金額）はいくらでしたか。また、直近に勤めていた介護の職場を離職して、次に就いた職場の月給（残業、通勤手当を含む金額）はいくらでしたか。／直近に勤めていた介護の職場を離職して、次に就いた職場の月給（N U）

		回答数	%
全体		2756	100.0
平均値			896.41

Q57 直近に勤めていた介護の職場を離職して、次に就いた職場での雇用形態を教えてください。（S A）

		回答数	%
全体		2756	100.0
1	正規職員	1813	65.8
2	非正規職員（パート、アルバイト、臨時職員、嘱託職員、契約職員等）	780	28.3
3	その他	163	5.9

Q58 直近に勤めていた介護の職場を離職して、次に就いた職場における、1週間の平均所定労働時間を教えてください。（S A）

		回答数	%
全体		2756	100.0
1	10時間未満	405	14.7
2	10時間以上20時間未満	283	10.3
3	20時間以上35時間未満	427	15.5
4	35時間以上	1641	59.5

Q59 直近に勤めていた介護の職場を離職して、次に就いた職場における1週間の平均勤務日数を教えてください。（S A）

		回答数	%
全体		2756	100.0
1	1日	88	3.2
2	2日	69	2.5
3	3日	127	4.6
4	4日	176	6.4
5	5日	1825	66.2
6	6日	417	15.1
7	7日	54	2.0

Q60 離職前と比べ、その次についた職場での給与額は変わりましたか。(S A)

		回答数	%
全体		4943	100.0
1	大幅に少なくなった	688	13.9
2	少なくなった	991	20.0
3	同水準であった	1329	26.9
4	増えた	1386	28.0
5	大幅に増えた	549	11.1

Q61 離職前と比べ、その次についた職場での昇給の見込みは変わりましたか。(S A)

		回答数	%
全体		4943	100.0
1	大幅に小さくなった	651	13.2
2	小さくなった	659	13.3
3	変わらなかった	2103	42.5
4	大きくなった	1174	23.8
5	大幅に大きくなった	356	7.2

Q62 直近に勤めていた介護事業所を離職した理由について「給与等の収入が少なかった」と回答した方にお伺いします。なぜ、収入が少ないと感じましたか。(MA)

		回答数	%
全体		1836	100.0
1	当時の給与水準だと生活できなかったため	651	35.5
2	自分の業務量と比べて、貰っている金額が少ないと感じたため	751	40.9
3	自分の能力やスキルと比べて、貰っている金額が少ないと感じたため	434	23.6
4	同じ法人で自分より働いていないと考えられる同僚と給与額があまり変わらなかったため	232	12.6
5	介護職以外の仕事をする同年代の友人・知人と比べて金額が少ないと感じたため	452	24.6
6	他の法人で介護職として働く同年代の友人・知人と比べて金額が少ないと感じたため	225	12.3
7	他法人における介護職の仕事に関する求人広告や職員募集をみて、より高い収入のある職場があることを知ったため	232	12.6
8	介護職以外の仕事の求人広告や職員募集をみて、より高い収入が得られる職場があることを知ったため	187	10.2
9	経営者や上司が少ないと言っていたため	56	3.1
10	同僚が少ないと言っていたため	156	8.5
11	家族や知人、進路指導やゼミの教員等が少ないと言っていたため	54	2.9
12	新聞やテレビで介護職の給与は少ないという話を聞いたことがあるため	138	7.5
13	その他	137	7.5
14	なんとなくそう感じたため	213	11.6

Q63 離職した当時、あなたはどの程度の賃金の水準を希望していましたか。(S A)

		回答数	%
全体		4943	100.0
1	家計の足しにできればよい水準	690	14.0
2	自分の生活が維持できる水準	2254	45.6
3	自分と扶養する家族の生活を維持できる水準	1159	23.4
4	上記の他、娯楽費などを確保できる水準	840	17.0

Q64 離職した当時、あなたは希望通りの賃金をもらっていましたか。(S A)

		回答数	%
全体		4943	100.0
1	もらっていた	409	8.3
2	おおむねもらっていた	1700	34.4
3	あまりもらっていなかった	1906	38.6
4	全くもらっていなかった	928	18.8

Q65_1 離職した当時、希望する水準まで賃金が昇給等によって増える可能性や希望する上位役職に昇進する可能性はありましたか。また、自分が就きたいと考える職種や部署に就ける可能性はありましたか。／希望する水準までの賃金が増加する可能性（S A）

		回答数	%
全体		4943	100.0
1	可能性があった	385	7.8
2	ある程度可能性があった	983	19.9
3	あまり可能性はなかった	1555	31.5
4	可能性はなかった	1592	32.2
5	既に希望通りであった・特に希望はなかった	428	8.7

Q65_2 離職した当時、希望する水準まで賃金が昇給等によって増える可能性や希望する上位役職に昇進する可能性はありましたか。また、自分が就きたいと考える職種や部署に就ける可能性はありましたか。／上位役職への昇進の可能性（S A）

		回答数	%
全体		4943	100.0
1	可能性があった	336	6.8
2	ある程度可能性があった	928	18.8
3	あまり可能性はなかった	1443	29.2
4	可能性はなかった	1622	32.8
5	既に希望通りであった・特に希望はなかった	614	12.4

Q65_3 離職した当時、希望する水準まで賃金が昇給等によって増える可能性や希望する上位役職に昇進する可能性はありましたか。また、自分が就きたいと考える職種や部署に就ける可能性はありましたか。／自身が就きたいと考える職種や部署に就く可能性（S A）

		回答数	%
全体		4943	100.0
1	可能性があった	321	6.5
2	ある程度可能性があった	891	18.0
3	あまり可能性はなかった	1531	31.0
4	可能性はなかった	1533	31.0
5	既に希望通りであった・特に希望はなかった	667	13.5

Q66 離職した当時の職場でどんな役職・役割まで昇進したいと考えていましたか。（S A）

		回答数	%
全体		4943	100.0
1	経営を担う役員としての役職（理事、取締役など）	290	5.9
2	所属組織の責任者等ハイレベルの役職（施設長、店長、工場長等）	418	8.5
3	現場の責任者等中間レベルの役職（室長、部門長等）	444	9.0
4	所属グループのみの責任者等、比較的一般従業員に近い役職（介護主任、売場長、ライン長等）	401	8.1
5	専門技術や知識を職員に指導・スーパーバイズする専門職としての役割	361	7.3
6	専門技術や知識を追求する研究職としての役割	202	4.1
7	特に、役職・役割につきたいと思わなかった	2827	57.2

Q67_1 当時の人材マネジメントについて教えてください。各設問についてあてはまる選択肢を選んでください。／明確なキャリアパスが示されていた※「キャリアパス」とは、ある職位や職務（仕事）に就任するために必要な一連の業務経験とその順序、配置異動のルートのことです。（S A）

		回答数	%
全体		4943	100.0
1	あてはまる	725	14.7
2	あてはまらない	2493	50.4
3	わからない	1725	34.9

Q67_2 当時の人材マネジメントについて教えてください。各設問についてあてはまる選択肢を選んでください。／法人が定めた基準に基づいて介護技能を評価する仕組みがあった（S A）

		回答数	%
全体		4943	100.0
1	あてはまる	680	13.8
2	あてはまらない	2554	51.7
3	わからない	1709	34.6

Q67_3 当時の人材マネジメントについて教えてください。各設問についてあてはまる選択肢を選んでください。／上司等に自身のキャリアに関する相談をする場があった（S A）

		回答数	%
全体		4943	100.0
1	あてはまる	804	16.3
2	あてはまらない	2735	55.3
3	わからない	1404	28.4

Q67_4 当時の人材マネジメントについて教えてください。各設問についてあてはまる選択肢を選んでください。／仕事内容を上司や先輩にじっくりと教えてもらう機会があった（S A）

		回答数	%
全体		4943	100.0
1	あてはまる	1105	22.4
2	あてはまらない	2668	54.0
3	わからない	1170	23.7

Q67_5 当時の人材マネジメントについて教えてください。各設問についてあてはまる選択肢を選んでください。／人事評価が実施されていた（S A）

		回答数	%
全体		4943	100.0
1	あてはまる	1301	26.3
2	あてはまらない	2146	43.4
3	わからない	1496	30.3

Q67_6 当時の人材マネジメントについて教えてください。各設問についてあてはまる選択肢を選んでください。／自分のつけられた人事評価には納得感があった（S A）

		回答数	%
全体		4943	100.0
1	あてはまる	707	14.3
2	あてはまらない	2363	47.8
3	わからない	1873	37.9

Q67_7 当時の人材マネジメントについて教えてください。各設問についてあてはまる選択肢を選んでください。／人事評価に対するフィードバックが行われていた※ここでいう「フィードバック」とは、人事評価結果を改善点等と合わせて本人に伝え、人材育成につなげていくことです。（S A）

		回答数	%
全体		4943	100.0
1	あてはまる	725	14.7
2	あてはまらない	2576	52.1
3	わからない	1642	33.2

Q67_8 当時の人材マネジメントについて教えてください。各設問についてあてはまる選択肢を選んでください。／賃金の決まり方や昇給のしくみはわかりやすかった（S A）

		回答数	%
全体		4943	100.0
1	あてはまる	1059	21.4
2	あてはまらない	2471	50.0
3	わからない	1413	28.6

Q67_9 当時の人材マネジメントについて教えてください。各設問についてあてはまる選択肢を選んでください。／不足した人員はすぐに補充されていた（S A）

		回答数	%
全体		4943	100.0
1	あてはまる	839	17.0
2	あてはまらない	2879	58.2
3	わからない	1225	24.8

Q67_10 当時の人材マネジメントについて教えてください。各設問についてあてはまる選択肢を選んでください。／役職等が昇進する機会があった（S A）

		回答数	%
全体		4943	100.0
1	あてはまる	888	18.0
2	あてはまらない	2581	52.2
3	わからない	1474	29.8

Q67_11 当時の人材マネジメントについて教えてください。各設問についてあてはまる選択肢を選んでください。／異動や配置転換について従業員の希望を聞くしくみがあった（S A）

		回答数	%
全体		4943	100.0
1	あてはまる	804	16.3
2	あてはまらない	2685	54.3
3	わからない	1454	29.4

Q67_12 当時の人材マネジメントについて教えてください。各設問についてあてはまる選択肢を選んでください。／就業条件（就労時間や賃金額など）は文書等で明確に示されていた（S A）

		回答数	%
全体		4943	100.0
1	あてはまる	1663	33.6
2	あてはまらない	2082	42.1
3	わからない	1198	24.2

Q67_13 当時の人材マネジメントについて教えてください。各設問についてあてはまる選択肢を選んでください。／職場の運営に対して自分の意見が反映されることがあった※たとえば、自主的な委員会活動や、職場内で職場改善に関する小グループ活動（QCサークル）、提案制度の有無などを指します（S A）

		回答数	%
全体		4943	100.0
1	あてはまる	880	17.8
2	あてはまらない	2653	53.7
3	わからない	1410	28.5

Q67_14 当時の人材マネジメントについて教えてください。各設問についてあてはまる選択肢を選んでください。／インフォーマルな場面での従業員同士の交流の場があった※「インフォーマルな場面」とは、勤務外での場面を指し、いわゆるアフターファイブや従業員の家族同士の交流、サークル活動などを指します。（S A）

		回答数	%
全体		4943	100.0
1	あてはまる	1225	24.8
2	あてはまらない	2438	49.3
3	わからない	1280	25.9

Q67_15 当時の人材マネジメントについて教えてください。各設問についてあてはまる選択肢を選んでください。／職場のルールや手続きについて学ぶ場があった※たとえば、稟議書の書き方や休日出勤の申請などの手続きなど（S A）

		回答数	%
全体		4943	100.0
1	あてはまる	1054	21.3
2	あてはまらない	2628	53.2
3	わからない	1261	25.5

Q67_16 当時の人材マネジメントについて教えてください。各設問についてあてはまる選択肢を選んでください。／職場の暗黙のルールや事前の根回しなど業務を円滑に進めるためのノウハウについて学ぶ場があった※たとえば、事前に根回しをしておかないといけない先輩や上司を覚えてもらうことなど（S A）

		回答数	%
全体		4943	100.0
1	あてはまる	876	17.7
2	あてはまらない	2706	54.7
3	わからない	1361	27.5

Q68_1 直近に離職した介護事業所では、当時、次のような活動が行われていましたか。また、あなたはそれに参加しましたか。各設問についてあてはまる選択肢を選んでください。／部下や後輩の指導育成にかかわる活動（S A）

		回答数	%
全体		2943	100.0
1	参加した	658	22.4
2	あったが参加しなかった	439	14.9
3	活動はなかった	1253	42.6
4	わからない	593	20.1

Q68_2 直近に離職した介護事業所では、当時、次のような活動が行われていましたか。また、あなたはそれに参加しましたか。各設問についてあてはまる選択肢を選んでください。／新しい職員の採用活動（S A）

		回答数	%
全体		2943	100.0
1	参加した	360	12.2
2	あったが参加しなかった	780	26.5
3	活動はなかった	1096	37.2
4	わからない	707	24.0

Q68_3 直近に離職した介護事業所では、当時、次のような活動が行われていましたか。また、あなたはそれに参加しましたか。各設問についてあてはまる選択肢を選んでください。／職場改善のための委員会活動・小集団活動（S A）

		回答数	%
全体		2943	100.0
1	参加した	539	18.3
2	あったが参加しなかった	496	16.9
3	活動はなかった	1254	42.6
4	わからない	654	22.2

Q68_4 直近に離職した介護事業所では、当時、次のような活動が行われていましたか。また、あなたはそれに参加しましたか。各設問についてあてはまる選択肢を選んでください。／ケース検討等、職場内の支援のあり方に関する検討の場（S A）

		回答数	%
全体		2943	100.0
1	参加した	795	27.0
2	あったが参加しなかった	515	17.5
3	活動はなかった	997	33.9
4	わからない	636	21.6

- Q68_5 直近に離職した介護事業所では、当時、次のような活動が行われていましたか。また、あなたはそれに参加しましたか。各設問についてあてはまる選択肢を選んでください。／行政等が実施する公的な委員会等への委員としての参画（S A）

		回答数	%
全体		2943	100.0
1	参加した	294	10.0
2	あったが参加しなかった	481	16.3
3	活動はなかった	1302	44.2
4	わからない	866	29.4

- Q68_6 直近に離職した介護事業所では、当時、次のような活動が行われていましたか。また、あなたはそれに参加しましたか。各設問についてあてはまる選択肢を選んでください。／大学や専門学校、高校等の教育現場での講義や講演（S A）

		回答数	%
全体		2943	100.0
1	参加した	199	6.8
2	あったが参加しなかった	426	14.5
3	活動はなかった	1521	51.7
4	わからない	797	27.1

- Q68_7 直近に離職した介護事業所では、当時、次のような活動が行われていましたか。また、あなたはそれに参加しましたか。各設問についてあてはまる選択肢を選んでください。／学会、専門職団体、事業者団体等での研究発表や事例発表・寄稿（S A）

		回答数	%
全体		2943	100.0
1	参加した	279	9.5
2	あったが参加しなかった	439	14.9
3	活動はなかった	1430	48.6
4	わからない	795	27.0

- Q68_8 直近に離職した介護事業所では、当時、次のような活動が行われていましたか。また、あなたはそれに参加しましたか。各設問についてあてはまる選択肢を選んでください。／地域の活動（町内会や商店街活動、地域のお祭りなど）（S A）

		回答数	%
全体		2943	100.0
1	参加した	507	17.2
2	あったが参加しなかった	531	18.0
3	活動はなかった	1193	40.5
4	わからない	712	24.2

- Q69_1 離職した当時の職場には、次の人材育成のしくみがありましたか。また、あなたはそれを活用しましたか。各設問についてあてはまる選択肢を選んでください。／各種資格取得、自己啓発への支援（S A）

		回答数	%
全体		4943	100.0
1	仕組みを活用し、役に立った	281	5.7
2	仕組みを活用し、おおむね役に立った	463	9.4
3	仕組みを活用したが、あまり役に立たなかった	375	7.6
4	仕組みを活用したが、役に立たなかった	297	6.0
5	仕組みはあったが、活用しなかった	534	10.8
6	仕組みがなかった	1812	36.7
7	わからない	1181	23.9

Q69_2 離職した当時の職場には、次の人材育成のしくみがありましたか。また、あなたはそれを活用しましたか。各設問についてあてはまる選択肢を選んでください。／社内研修の実施（S A）

		回答数	%
全体		4943	100.0
1	仕組みを活用し、役に立った	270	5.5
2	仕組みを活用し、おおむね役に立った	785	15.9
3	仕組みを活用したが、あまり役に立たなかった	658	13.3
4	仕組みを活用したが、役に立たなかった	455	9.2
5	仕組みはあったが、活用しなかった	382	7.7
6	仕組みがなかった	1418	28.7
7	わからない	975	19.7

Q69_3 離職した当時の職場には、次の人材育成のしくみがありましたか。また、あなたはそれを活用しましたか。各設問についてあてはまる選択肢を選んでください。／社外研修（通信教育含む）の実施（S A）

		回答数	%
全体		4943	100.0
1	仕組みを活用し、役に立った	196	4.0
2	仕組みを活用し、おおむね役に立った	537	10.9
3	仕組みを活用したが、あまり役に立たなかった	485	9.8
4	仕組みを活用したが、役に立たなかった	350	7.1
5	仕組みはあったが、活用しなかった	371	7.5
6	仕組みがなかった	1845	37.3
7	わからない	1159	23.4

Q69_4 離職した当時の職場には、次の人材育成のしくみがありましたか。また、あなたはそれを活用しましたか。各設問についてあてはまる選択肢を選んでください。／O J T（現場での実務を通じた育成）（S A）

		回答数	%
全体		4943	100.0
1	仕組みを活用し、役に立った	252	5.1
2	仕組みを活用し、おおむね役に立った	719	14.5
3	仕組みを活用したが、あまり役に立たなかった	510	10.3
4	仕組みを活用したが、役に立たなかった	393	8.0
5	仕組みはあったが、活用しなかった	311	6.3
6	仕組みがなかった	1606	32.5
7	わからない	1152	23.3

Q69_5 離職した当時の職場には、次の人材育成のしくみがありましたか。また、あなたはそれを活用しましたか。各設問についてあてはまる選択肢を選んでください。／役職やプロジェクトリーダー等の公募（S A）

		回答数	%
全体		4943	100.0
1	仕組みを活用し、役に立った	130	2.6
2	仕組みを活用し、おおむね役に立った	266	5.4
3	仕組みを活用したが、あまり役に立たなかった	341	6.9
4	仕組みを活用したが、役に立たなかった	323	6.5
5	仕組みはあったが、活用しなかった	291	5.9
6	仕組みがなかった	2185	44.2
7	わからない	1407	28.5

- Q69_6 離職した当時の職場には、次の人材育成のしくみがありましたか。また、あなたはそれを活用しましたか。各設問についてあてはまる選択肢を選んでください。／より難易度の高い仕事にチャレンジする仕組み※「難易度の高い仕事」とは、事業の新設や看取りなどより高度なサービスにチャレンジする仕事を指します（SA）

		回答数	%
全体		4943	100.0
1	仕組みを活用し、役に立った	151	3.1
2	仕組みを活用し、おおむね役に立った	298	6.0
3	仕組みを活用したが、あまり役に立たなかった	321	6.5
4	仕組みを活用したが、役に立たなかった	325	6.6
5	仕組みはあったが、活用しなかった	297	6.0
6	仕組みがなかった	2170	43.9
7	わからない	1381	27.9

- Q69_7 離職した当時の職場には、次の人材育成のしくみがありましたか。また、あなたはそれを活用しましたか。各設問についてあてはまる選択肢を選んでください。／育成担当者を配置する仕組み※メンター制、プリセプター制など（SA）

		回答数	%
全体		4943	100.0
1	仕組みを活用し、役に立った	160	3.2
2	仕組みを活用し、おおむね役に立った	306	6.2
3	仕組みを活用したが、あまり役に立たなかった	339	6.9
4	仕組みを活用したが、役に立たなかった	298	6.0
5	仕組みはあったが、活用しなかった	273	5.5
6	仕組みがなかった	2147	43.4
7	わからない	1420	28.7

- Q70 「OJT」の仕組みを活用したが、「あまり役に立たなかった」「役に立たなかった」と回答した方にお伺いします。当時の職場においてそのように感じたのはなぜですか。当てはまるものを全てお選びください。（MA）

		回答数	%
全体		903	100.0
1	育成担当者の技術の質が低かった	189	20.9
2	育成担当者によっていうことが違っていた	287	31.8
3	明確な育成担当者がいなかった	334	37.0
4	場当たりの育成しか行われなかった	288	31.9
5	仕事ぶりに対するフィードバックがなかった	185	20.5
6	その他	79	8.7

- Q71 当時の職場で働き続けることで、自身の技術やスキルを向上させることができたと感じていましたか？（SA）

		回答数	%
全体		4943	100.0
1	とても感じていた	340	6.9
2	感じていた	1366	27.6
3	感じていなかった	2002	40.5
4	全く感じていなかった	1235	25.0

- Q72 当時の職場に社会人として目指したいと思えるような上司や先輩はいましたか？（SA）

		回答数	%
全体		4943	100.0
1	いた	1470	29.7
2	いなかった	3473	70.3

Q73 離職した当時、自分自身のキャリアアップについて誰に相談していましたか。(MA)

		回答数	%
全体		4943	100.0
1	家族や友人	1413	28.6
2	同じ職場の上司	574	11.6
3	同じ職場の同僚や先輩・後輩	750	15.2
4	他の職場の介護職の仲間	369	7.5
5	社外の同じ仕事をする専門職のあつまり	245	5.0
6	社外の異業種の集まり(サークルやグループ、茶話会など)	126	2.5
7	社外のキャリアカウンセラー	72	1.5
8	その他	163	3.3
9	誰にも相談しなかった	2377	48.1

Q74 当時の職場には、育児や家族の介護、病気療養が必要な従業員の働きやすさに配慮するための仕組みはありましたか。(SA)

		回答数	%
全体		4943	100.0
1	あった	1014	20.5
2	なかった	2416	48.9
3	わからない	1513	30.6

Q75 育児や家族の介護、病気療養が必要な従業員の働きやすさに配慮するための仕組みは、実際に活用されていましたか。(SA)

		回答数	%
全体		1014	100.0
1	いた	605	59.7
2	いなかった	243	24.0
3	わからない	166	16.4

Q76 育児や家族の介護、病気療養が必要な従業員の働きやすさに配慮するための仕組みを活用した従業員に対し、当時の職場は協力的な雰囲気でしたか。(SA)

		回答数	%
全体		605	100.0
1	とても協力的であった	187	30.9
2	協力的であった	349	57.7
3	協力的でなかった	34	5.6
4	全く協力的でなかった	11	1.8
5	わからない	24	4.0

Q77_1 以下の「仕事に対する考え方」に関する各設問について、直前に離職した介護事業所に勤務していた当時のあなたの考えに合致する選択肢を選んでください。以下の「仕事に対する考え方」に関する各設問について、直前に離職したサービス業(介護職以外の医療・福祉含む)の職場に勤務していた当時のあなたの考えに合致する選択肢を選んでください。/社会や人のためになる仕事をしたい(SA)

		回答数	%
全体		4943	100.0
1	とても当てはまる	869	17.6
2	当てはまる	1316	26.6
3	どちらかという当てはまる	1721	34.8
4	どちらかという当てはまらない	609	12.3
5	当てはまらない	192	3.9
6	全く当てはまらない	236	4.8

- Q77_2 以下の「仕事に対する考え方」に関する各設問について、直近に離職した介護事業所に勤務していた当時のあなたの考えに合致する選択肢を選んでください。以下の「仕事に対する考え方」に関する各設問について、直近に離職したサービス業（介護職以外の医療・福祉含む）の職場に勤務していた当時のあなたの考えに合致する選択肢を選んでください。／楽しく働きたい（S A）

		回答数	%
全体		4943	100.0
1	とても当てはまる	1452	29.4
2	当てはまる	1611	32.6
3	どちらかという当てはまる	1325	26.8
4	どちらかという当てはまらない	316	6.4
5	当てはまらない	94	1.9
6	全く当てはまらない	145	2.9

- Q77_3 以下の「仕事に対する考え方」に関する各設問について、直近に離職した介護事業所に勤務していた当時のあなたの考えに合致する選択肢を選んでください。以下の「仕事に対する考え方」に関する各設問について、直近に離職したサービス業（介護職以外の医療・福祉含む）の職場に勤務していた当時のあなたの考えに合致する選択肢を選んでください。／誇りが持てる仕事をしたい（S A）

		回答数	%
全体		4943	100.0
1	とても当てはまる	1206	24.4
2	当てはまる	1485	30.0
3	どちらかという当てはまる	1483	30.0
4	どちらかという当てはまらない	473	9.6
5	当てはまらない	128	2.6
6	全く当てはまらない	168	3.4

- Q77_4 以下の「仕事に対する考え方」に関する各設問について、直近に離職した介護事業所に勤務していた当時のあなたの考えに合致する選択肢を選んでください。以下の「仕事に対する考え方」に関する各設問について、直近に離職したサービス業（介護職以外の医療・福祉含む）の職場に勤務していた当時のあなたの考えに合致する選択肢を選んでください。／仕事と生活を両立させたい（S A）

		回答数	%
全体		4943	100.0
1	とても当てはまる	1452	29.4
2	当てはまる	1513	30.6
3	どちらかという当てはまる	1301	26.3
4	どちらかという当てはまらない	393	8.0
5	当てはまらない	122	2.5
6	全く当てはまらない	162	3.3

- Q77_5 以下の「仕事に対する考え方」に関する各設問について、直近に離職した介護事業所に勤務していた当時のあなたの考えに合致する選択肢を選んでください。以下の「仕事に対する考え方」に関する各設問について、直近に離職したサービス業（介護職以外の医療・福祉含む）の職場に勤務していた当時のあなたの考えに合致する選択肢を選んでください。／自分のやりたいことや夢の実現のために働きたい（S A）

		回答数	%
全体		4943	100.0
1	とても当てはまる	994	20.1
2	当てはまる	1236	25.0
3	どちらかという当てはまる	1598	32.3
4	どちらかという当てはまらない	758	15.3
5	当てはまらない	169	3.4
6	全く当てはまらない	188	3.8

- Q77_6 以下の「仕事に対する考え方」に関する各設問について、直近に離職した介護事業所に勤務していた当時のあなたの考えに合致する選択肢を選んでください。以下の「仕事に対する考え方」に関する各設問について、直近に離職したサービス業（介護職以外の医療・福祉含む）の職場に勤務していた当時のあなたの考えに合致する選択肢を選んでください。／収入さえあればよい（SA）

		回答数	%
全体		4943	100.0
1	とても当てはまる	462	9.3
2	当てはまる	679	13.7
3	どちらかという当てはまる	1405	28.4
4	どちらかという当てはまらない	1495	30.2
5	当てはまらない	522	10.6
6	全く当てはまらない	380	7.7

- Q77_7 以下の「仕事に対する考え方」に関する各設問について、直近に離職した介護事業所に勤務していた当時のあなたの考えに合致する選択肢を選んでください。以下の「仕事に対する考え方」に関する各設問について、直近に離職したサービス業（介護職以外の医療・福祉含む）の職場に勤務していた当時のあなたの考えに合致する選択肢を選んでください。／責任ある役職等に出世したい（SA）

		回答数	%
全体		4943	100.0
1	とても当てはまる	347	7.0
2	当てはまる	613	12.4
3	どちらかという当てはまる	1148	23.2
4	どちらかという当てはまらない	1420	28.7
5	当てはまらない	650	13.1
6	全く当てはまらない	765	15.5

- Q77_8 以下の「仕事に対する考え方」に関する各設問について、直近に離職した介護事業所に勤務していた当時のあなたの考えに合致する選択肢を選んでください。以下の「仕事に対する考え方」に関する各設問について、直近に離職したサービス業（介護職以外の医療・福祉含む）の職場に勤務していた当時のあなたの考えに合致する選択肢を選んでください。／専門家としてのアドバイスを求められ、その分野で認められて仕事をしたい（SA）

		回答数	%
全体		4943	100.0
1	とても当てはまる	596	12.1
2	当てはまる	1020	20.6
3	どちらかという当てはまる	1517	30.7
4	どちらかという当てはまらない	996	20.1
5	当てはまらない	371	7.5
6	全く当てはまらない	443	9.0

- Q77_9 以下の「仕事に対する考え方」に関する各設問について、直近に離職した介護事業所に勤務していた当時のあなたの考えに合致する選択肢を選んでください。以下の「仕事に対する考え方」に関する各設問について、直近に離職したサービス業（介護職以外の医療・福祉含む）の職場に勤務していた当時のあなたの考えに合致する選択肢を選んでください。／部長や施設長などの管理職となって主にマネジメントの仕事をするよりも、自分の専門分野でスペシャリストになる方が、より魅力的に感じられる（SA）

		回答数	%
全体		4943	100.0
1	とても当てはまる	651	13.2
2	当てはまる	958	19.4
3	どちらかという当てはまる	1524	30.8
4	どちらかという当てはまらない	1005	20.3
5	当てはまらない	334	6.8
6	全く当てはまらない	471	9.5

Q78

当時のあなたがその職場のことを知ったきっかけはなんですか。(MA)

		回答数	%
全体		4943	100.0
1	ハローワーク	1616	32.7
2	福祉人材センター	300	6.1
3	学校・養成施設等での進路指導	360	7.3
4	求人・就職情報誌求人情報サイト	571	11.6
5	折込チラシ、新聞・雑誌の広告	604	12.2
6	会社や職場のホームページ	245	5.0
7	就職セミナー(就職説明会)	159	3.2
8	福祉関連のイベント	117	2.4
9	友人・知人からの紹介	927	18.8
10	その職場でボランティア、実習をした	94	1.9
11	養成講座等を通じて職場を知った	70	1.4
12	事業所(職場)の地域活動	34	0.7
13	職場からの就職の働きかけ	169	3.4
14	民間の職業紹介	148	3.0
15	行政広報誌(市報、区報など)	73	1.5
16	その事業所(団体)の活動に関するニュース	55	1.1
17	その他	667	13.5

Q79_1

当時のあなたがその職場を選んだ主な理由はなんですか。当てはまるものを教えてください。また、その中で最も当てはまる理由をひとつ選んでください。／当てはまるもの(MA)

		回答数	%
全体		4943	100.0
1	仕事内容に興味があった	2714	54.9
2	能力・資格を生かした	1825	36.9
3	職場の将来性に期待が持てた	818	16.5
4	業界の将来性に期待が持てた	630	12.7
5	給料等収入が多かった	842	17.0
6	労働時間、休日等の勤務時間の条件が良かった	873	17.7
7	人の役に立ちたかった	957	19.4
8	経営が健全で将来的に安定している	388	7.8
9	教育研修等が充実している	220	4.5
10	福利厚生が充実している	361	7.3
11	子育て支援が充実している	111	2.2
12	通勤が便利	1228	24.8
13	法人・事業所の理念や方針に共感した	206	4.2
14	正規職員としての募集があった	1105	22.4
15	とにかく仕事に就きたかった	1229	24.9
16	その他	447	9.0

Q79_2 当時のあなたがその職場を選んだ主な理由はなんですか。当てはまるものを教えてください。また、その中で最も当てはまる理由をひとつ選んでください。／最も当てはまるもの（SA）

		回答数	%
全体		4943	100.0
1	仕事内容に興味があった	1389	28.1
2	能力・資格を生かした	750	15.2
3	職場の将来性に期待が持てた	171	3.5
4	業界の将来性に期待が持てた	106	2.1
5	給料等収入が多かった	312	6.3
6	労働時間、休日等の勤務時間の条件が良かった	245	5.0
7	人の役に立ちたかった	208	4.2
8	経営が健全で将来的に安定している	62	1.3
9	教育研修等が充実している	28	0.6
10	福利厚生が充実している	24	0.5
11	子育て支援が充実している	9	0.2
12	通勤が便利	309	6.3
13	法人・事業所の理念や方針に共感した	31	0.6
14	正規職員としての募集があった	297	6.0
15	とにかく仕事に就きたかった	640	12.9
16	その他	362	7.3

Q80 入社前に思っていた仕事内容と入社後に実際に体験した仕事内容とに違いがありましたか。（SA）

		回答数	%
全体		4943	100.0
1	思っていたより、とても良かった	252	5.1
2	思っていたより、良かった	739	15.0
3	イメージ通りであった	1581	32.0
4	思っていたより、悪かった	1574	31.8
5	思っていたより、とても悪かった	797	16.1

Q81 職場への配属前に行われたことについて、当てはまるものをすべて教えてください。（MA）

		回答数	%
全体		4943	100.0
1	入社前の職場見学の実施	1131	22.9
2	入社前の職場実習の実施	559	11.3
3	入社前の職場の情報（広報誌など）の提供	378	7.6
4	入社前にあなたをフォローする担当職員の設定	383	7.7
5	入社前の先輩職員との交流機会の設定	277	5.6
6	入社前の同時期に採用された職員同士の交流会	244	4.9
7	入社前の事前学習会	347	7.0
8	入社前の業務内容の説明	756	15.3
9	入社後の職場オリエンテーション	813	16.4
10	入社後、配属前の導入研修	463	9.4
11	特に何もなかった	2213	44.8

Q82 その職場に入社した時、経営者や周囲の職員の言動や雰囲気から、あなたは即戦力として期待されていると感じましたか。（SA）

		回答数	%
全体		4943	100.0
1	とても期待されていた	732	14.8
2	期待されていた	1934	39.1
3	期待されていなかった	738	14.9
4	まったく期待されていなかった	379	7.7
5	わからない	1160	23.5

Q83 この調査において、当時の職場を離職した理由としてあなたが回答したことは、次の職場では改善されましたか。(SA)

		回答数	%
全体		4943	100.0
1	改善された	456	9.2
2	おおむね改善された	1379	27.9
3	あまり改善されなかった	951	19.2
4	改善されなかった	593	12.0
5	わからない	1564	31.6

Q84_1 復職にあたり、何らかの障害はありますか。(SA)

		回答数	%
全体		496	100.0
1	ある	190	38.3
2	ない	306	61.7

Q84_2 復職にあたり、何らかの障害が「ある」と回答した人にお伺いします。今すぐ、介護職の仕事をするためには、どんな条件が整えばよいですか。(MA)

		回答数	%
全体		190	100.0
1	賃金の希望金額が確保できること	87	45.8
2	希望と合致する時間や曜日に勤務できること	81	42.6
3	介護福祉士などの専門資格の獲得を支援してくれる職場が見つかること	47	24.7
4	介護福祉士などの専門資格を活かせる職場が見つかること	39	20.5
5	介護職として働くことについて、家族等の理解が得られること	23	12.1
6	信頼のおける人からの口コミ等で自分の考えに合った職場が見つかること	33	17.4
7	子どもを預けられる保育所等が見つかること	16	8.4
8	介護・看護が必要な家族を支援する医療機関や介護事業所等が見つかること	12	6.3
9	体調やけが等が復調すること	42	22.1
10	友人などがある職場で求人があること	6	3.2
11	住まいのそばで求人があること	31	16.3
12	その他	13	6.8

Q85 介護職の仕事に復職したくないと思うのはなぜですか。(MA)

		回答数	%
全体		1011	100.0
1	賃金の希望金額が確保できる職場がないため	431	42.6
2	希望と合致する時間や曜日に勤務できないため	227	22.5
3	介護福祉士などの専門資格の獲得を支援してくれる職場が見つからないため	40	4.0
4	介護福祉士などの専門資格が生かせる職場が見つからないため	51	5.0
5	介護職として働くことについて、家族等の理解が得られないため	37	3.7
6	自分の考えに合った職場が見つからないため	119	11.8
7	育児に専念する必要があるため	17	1.7
8	介護・看護に専念する必要があるため	30	3.0
9	体調やけが等が復調していないため	121	12.0
10	友人などがある職場で求人がないため	19	1.9
11	住まいのそばで求人がないため	41	4.1
12	介護職の仕事が体力的にきつと感じているため	381	37.7
13	介護職の仕事にやりがいを感じないため	205	20.3
14	前職の職場での人間関係の悪さに懲りたため	209	20.7
15	その他	108	10.7

Q86_1 介護職の仕事をしたと思いますか。(SA)

		回答数	%
全体		2000	100.0
1	思う	46	2.3
2	どちらかというと思う	214	10.7
3	どちらかというと思わない	605	30.3
4	思わない	1135	56.8

Q86_2

前問で「思う」「どちらかと思う」と回答した方にお伺いします。どんな条件が整えば、介護職の仕事をしてもよいと思いますか。(MA)

		回答数	%
全体		260	100.0
1	賃金の希望金額が確保できること	146	56.2
2	希望と合致する時間や曜日に勤務できること	109	41.9
3	介護福祉士などの専門資格の獲得を支援してくれる職場が見つかること	82	31.5
4	介護福祉士などの専門資格を活かせる職場が見つかること	57	21.9
5	介護職として働くことについて、家族等の理解が得られること	29	11.2
6	信頼のおける人からの口コミ等で自分の考えに合った職場が見つかること	42	16.2
7	子どもを預けられる保育所等が見つかること	17	6.5
8	介護・看護が必要な家族を支援する医療機関や介護事業所等が見つかること	36	13.8
9	体調やけが等が復調すること	34	13.1
10	友人などがいる職場で求人があること	12	4.6
11	住まいのそばで求人があること	69	26.5
12	どんな仕事を教えたり、体験したりできる場があること	38	14.6
13	その他	2	0.8

Q87

今後、介護職を担う人材を増やすためにはどのような仕組みがあるとよいと思いますか。(MA)

		回答数	%
全体		4943	100.0
1	働きながら介護福祉士などの資格が取れる仕組み	1849	37.4
2	介護職の離職者に対する職業訓練の仕組みの充実	1031	20.9
3	小学生から大学生といった学生を対象とした福祉・介護体験やセミナー等の実施	810	16.4
4	高齢者や主婦等といった一般の方を対象とした福祉・介護体験やセミナー等の実施	842	17.0
5	介護福祉士等の資格を有しているが、介護職の仕事をしていない層を対象とした知識や技術を再確認するための研修の実施	837	16.9
6	介護職への再就職の準備として一定の金額を貸与し、一定期間勤務を継続すれば返還を免除する仕組み	959	19.4
7	介護未経験者に対する介護に関する研修支援	1054	21.3
8	過疎地域等の人材確保が困難な地域における合同説明会の実施	409	8.3
9	ボランティアセンターやシルバー人材センター等との連携強化	737	14.9
10	介護業界内の横断的な連合(コンソーシアム)を創設し、情報発信の他、共同採用・人材交流・研修等を行う仕組み	456	9.2
11	介護福祉士の離職時に都道府県福祉人材センターへ届け出る制度を創設し、離職者に対し、メールや技術研修、職場体験支援等の情報提供を進める仕組み	509	10.3
12	その他	525	10.6
13	特にない	1398	28.3

Q88

介護職から離れていた時期にどのような情報があると介護の職場に戻りやすかったと思いましたか。(MA)

		回答数	%
全体		2943	100.0
1	求人事業所の給与の詳細情報(基本給、手当額や賞与、退職金など)	1048	35.6
2	求人事業所が求人している背景(既存職員の退職、新規開設など)	579	19.7
3	求人事業所の職場の雰囲気	705	24.0
4	(ハローワーク担当者や人材紹介会社等の担当者の)求人事業所に対する寸評	507	17.2
5	求人事業所の将来性(財務状況など)	341	11.6
6	求人事業所の企業理念、考え方	377	12.8
7	求人事業所の上司や同僚など働く人の声や情報	487	16.5
8	求人事業所の残業の有無	364	12.4
9	求人事業所における評価やキャリアパスの実施状況	274	9.3
10	介護保険事業種別ごとの特徴と働き方	285	9.7
11	介護に関する最新技術	269	9.1
12	介護職として復職するために準備しておくべきこと	297	10.1
13	介護職に復職した人の事例紹介	283	9.6
14	介護福祉士等の専門資格を取得できる養成校等の情報	214	7.3
15	その他	45	1.5
16	特にない	995	33.8

厚生労働省「平成 27 年度 老人保健健康増進等事業」
「効果的な離職防止対策推進のための多様な人材層ごとの
介護人材の離職事由に係る調査研究事業」
報告書

平成 28 年 3 月発行

調査実施主体 株式会社浜銀総合研究所
〒220-8616 神奈川県横浜市西区みなとみらい 3-1-1
TEL : 045-225-2372 FAX : 045-225-2197
E-mail アドレス : kaigo@yokohama-ri.co.jp
当社 ホームページアドレス
<http://www.yokohama-ri.co.jp/>