

もくじ

第2部 退職者アンケートの分析(本報告書第2部から抜粋)	45
Ⅰ. 退職者アンケート実施概要	46
Ⅱ. 退職理由	49
Ⅲ. 属性別集計分析	53
1. 全体342人の退職理由と退職した法人への不満足度	53
2. 自己都合退職261人の退職理由と退職した法人への不満足度	54
3. 男性59人の退職理由と退職した法人への不満足度	55
4. 女性279人の退職理由と退職した法人への不満足度	56
5. ～29歳73人の退職理由と退職した法人への不満足度	57
6. 30歳台67人の退職理由と退職した法人への不満足度	58
7. 40歳代40人の退職理由と退職した法人への不満足度	59
8. 50歳台54人の退職理由と退職した法人への不満足度	60
9. 60歳台96人の退職理由と退職した法人への不満足度	61
10. 保育士・保育士・児童生活支援員・児童自立支援専門員等98人の退職理由と 退職した法人への不満足度	62
11. 介護職員・介護職員・寮母・ケアワーカー等83人の退職理由と 退職した法人への不満足度	63
Ⅳ. 属性比較分析	64
1. 性別比較	64
2. 年齢層比較	65
3. 勤続年数比較	68
4. 雇用形態比較	69
5. 職種比較	70
6. 施設種別比較	71
7. 退職種別比較	72
8. 男女別年代別離職理由	73
Ⅴ. 労働環境への不満と自己都合退職の関係について考察	76
退職者アンケート用紙	81

第2部 退職者アンケートの分析

(本報告書第2部から抜粋)

I. 退職者アンケート実施概要

1. 調査目的

静共済加入法人にとって、人材確保（主として採用した職員の離職防止）に役立つ情報を得ること。

加入者の離職率の算出だけでは、上記目的に適う情報として質的に不十分なため、静共済会員法人の従業員で会員法人を退職する加入者に対象として退職者アンケートを行い、退職者および退職理由に関する情報を収集した。

2. 調査対象

調査期間中に、静岡県退職給付共済会の会員（法人）を退職した職員（加入者）。

3. 調査事項

- 1) 退職した法人の仕事環境についての満足度－不満足度。
- 2) 退職の理由。

4. 調査方法

- 1) 無記名調査とした。
- 2) 所定の調査票を作成し、調査票とともに調査の案内文、回収用封筒を会員法人に配布し、会員法人の担当者から退職者に渡してもらった。
- 3) 調査票を受け取った対象者に、調査票に回答し、それを回収用封筒に入れ、閉封して共済会に郵送してもらった。
- 4) 調査票の入力・集計・分析は、外部専門機関（以下）に委託した。
 - (1) 入力～集計： 株式会社データム
 - (2) 自由記述の分類と分析： 公益法人日本生産性本部（略称：JPC）

5. 調査期間

平成28年（2016年）2月16日（月）頃、調査票を配布（調査開始）～
平成28年（2016年）9月30日（月）まで（調査終了）
調査終了日までに回収した調査票を集計対象とした。

6. 回収数・回収率

退職者数	回収数	有効回答数	回収率	有効回答率
1900	342	342	18.0%	100%

7. 調査結果ご利用に当たっての注意事項

- 1) 退職者アンケートでは、以下の2つのことを訊いた（質問内容は2つ）。
 - ① 労働環境への満足－不満足（満足←→不満足を4段階から選択）。労働環境とは、退職者が退職する前に在籍していた法人の諸制度・風土や職場、処遇等のこと（以下「労働環境」または「労働環境要因」という）。労働環境の項目は、公益財団法人日本生産性本部（以下、JPCと略す）が従業員意識調査で訊いている主要因子から、比較的回答しやすいと思われる20項目を選んで質問とした（調査票で＜会社要因＞とした20項目→調査票参照）。
 - ② 退職理由（退職の理由を複数選択、また最大理由を1つ選択）。
- 2) 回答方法は、あらかじめ回答選択肢を列挙しておき、その中から自分の状態に近いものを選択してもらう方法とした。退職理由の選択肢には、労働環境要因20項目（上記）を全て挙げ、さらに退職者の個人的要因、家族や私生活に関することで退職理由となるとと思われる項目を加えた（調査票で＜個人要因＞とした9項目→調査票参照）。

- 3) 質問内容および回答選択肢を上記のように設計したのは、従業員が日常感じている労働環境への不満が、そのまま退職に結び付くのか？ それとも、退職理由は日常の不満とは異なるものなのか？、その影響関係を把握できるかもしれないと考えたからである。
- 4) 従業員が日常感じている労働環境への不満と退職理由の関係を把握・分析する方法として以下の方法を取った。

- ① 日常感じていた労働環境への不満と退職理由を比較すること。
日常感じていた労働環境への不満と退職理由の関係を項目比較でなく、数量比較した。労働環境への不満度（100値）と退職理由（選択率）の比較である。
- ② 日常感じている労働環境への不満について在職者と退職者を比較すること。
分析したグラフの中に「医療福祉業種在職者 不満足度100値」というデータがある。これは、医療福祉業種に在職している職員の回答データである。JPCが過去に医療福祉業種の法人（複数法人）で実施した従業員意識調査のデータを提供いただいた。

- 5) 100値＝100点満点換算値
グラフやコメント分の中に、「100値」という用語が出てくる。
100値とは、回答選択肢を以下のように数値に変換し、回答平均値を100点満点に換算した値である。「100点満点換算値」略して「100値」と表記している。

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

- 6) 退職理由については、選択肢の最後に「その他」を挙げ、その内容を具体的に記述してもらう欄を用意した（調査票参照）。
115人（回収数342人の34%）の方が具体的な記述を書ってくれた。記述の内容は、「選択肢に挙げた以外の内容」と予め用意した選択肢に該当する内容が混在していた。そこで、退職理由集計・分析の精度を高めるため、分析者が具体的記述を読み、既存の選択肢に当てはまる内容の場合はそこに分類を追加し、既存の選択肢にない内容で複数の人が記述していた内容については、新たな選択肢（項目）を事後作成して集計した。調査票にはないが報告書には載っている選択肢（7項目）は、上記の経過で事後作成した選択肢（項目）である。

- 7) 離職理由の選択肢は、調査票では＜会社要因＞、＜個人要因＞の2つに大分類していた。しかし、寄せられた回答を集計し、具体的記述を分類し、分析してみると＜会社要因＞、＜個人要因＞のどちらか一方に分類するのが適当でない事情がある、それらは会社と個人の摩擦、両立に関するものが多いと判断し、新たに＜WL要因（ワークライフバランスの意）＞という会社と個人の両方に重なる分類を作り、選択肢を再分類した。＜WL要因＞はさらに、＜どちらかといえば法人・職場要因＞と＜法人・本人双方の要因＞の2つに分類した。

また、＜会社要因＞は、「法人全体に関すること（法人要因）」と「主として日常働いている職場に関すること（職場要因）」に分け、＜個人要因＞は、「他の仕事も経験してみたい」など「回答者本人の事情（本人要因）」と「子供の養育と養育」など、「回答者本人ではなく、家族に起因する要因（家族要因）」に分けた。

結果、離職理由の選択肢は、以下のような3つの大分類、6つの中分類、41の小分類（41項目）とした。中分類内の項目の並び順は、回答者全体（342人）でみて選択率が高かった順である。

離職理由の分類と項目

注

大分類	中分類	小分類(項目)	事後作成した項目	労働環境	在職者回答データ
W要因 (法人・職場環境)	法人要因	定年退職			
		解雇			
	職場要因	上司の部下への関わり方		○	有
		職場メンバーの人間関係		○	有
		職場の風土・雰囲気		○	有
		職員間のいじめ・セクハラ		○	有
		利用者ハラスメント(暴力・虐待)		○	有
職場の安全・衛生面		○	有		
WL要因 (法人・職場環境 と生活の摩擦等)	法人・職場要因	仕事過多・難し過ぎ		○	有
		仕事に見合った賃金でない		○	有
		休暇取れない、取りにくい		○	有
		勤務時間、超勤の多さ		○	有
		人事(昇進昇格・異動)		○	有
		経営の安定性・将来に不安		○	有
		スキルアップ機会ない		○	有
		法人の法令・ルール違反		○	有
		福利厚生制度がよくない		○	有
	法人・本人双方 の要因	法人職員であることへの不満		○	有
		仕事と私生活バランス		○	有
		通勤の便がよくない		○	
		仕事のやりがいがない		○	有
		家族が法人勤務に不満		○	有
		契約満了			
		選択定年			
		希望退職			
L要因(生活)	本人要因	他の仕事も経験したいから			
		自由に使える時間を増やすため			
		自分の病気の治療			
		他の法人・会社も経験したい			
		他法人・会社から声かけられた			
		体力不安(加齢・通勤等含む)	○		
		転職・進学/正職員・フルタイムへ	○		
		本人死亡	○		
	家族要因	子供の養育、教育など			
		親の介護など			
		配偶者の介護・転勤など			
		結婚	○		
		引越し	○		
		出産・妊活	○		
孫の世話	○				
他		その他			

注：在職者回答データはJPC提供

- 8) 委員から「近年、メンタルヘルスの不調による退職が増えつつある」との情報提供があった。今回のアンケートでは、退職理由には、メンタルヘルス不調、そのものずばりの選択肢(項目)はない。メンタルヘルス不調に近いまたはそれを含むと思われる選択肢として、＜本人要因＞の「自分の病気の治療」あるいは「自由に使える時間を増やすため」などがあるが、これらを選択されたかどうか不明である。別の項目を選択したり、どれも選択しなかったかもしれない。アンケートへの回答は回答者の主観であり、客観的な事情が反映されているとは限らない。また、アンケートに回答された人は退職者の一部である。メンタルの不調による退職は、今回のアンケートでは識別できなかったが、メンタルの不調が退職理由に含まれている可能性があることを申し添えておきたい。
- 9) 退職理由の選択率(%)は、最大理由(1つ選択)、複数選択とも分母は有効回答数342(人)で計算した。最大理由は無回答者が72名あったため、最大理由の選択率を合計しても100%にはならない(79%となっている)。

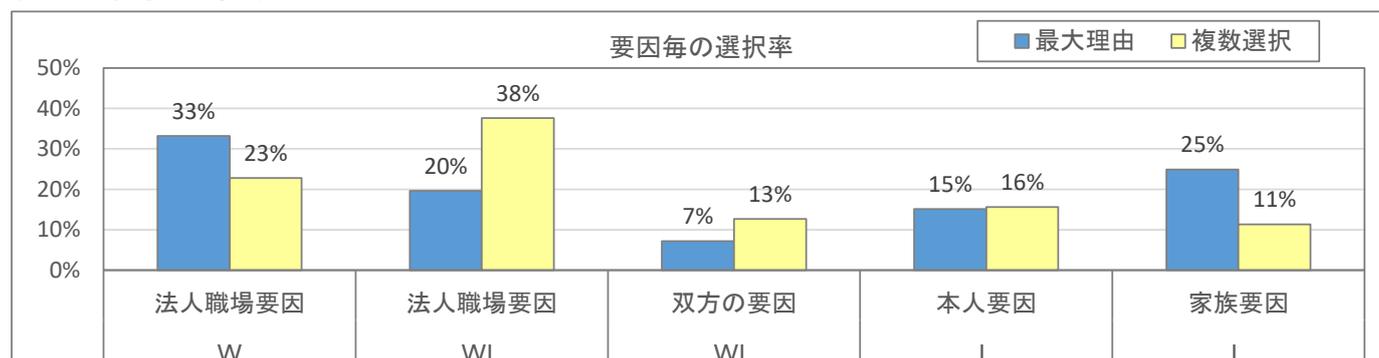
Ⅱ. 退職理由概観(単純集計結果)

1. 全体342人の退職理由順位(最大理由&複数選択)

1) 順位(最大理由順→複数選択順)

項目	要因分類	最大理由		複数選択	
		順位	選択率(%)	順位	選択率(%)
定年退職	W法人職場	1	8.5	9	16.4
職場メンバーの人間関係	W法人職場	2	6.7	7	19.6
上司の部下への関わり方	W法人職場	3	6.1	5	23.4
子供の養育、教育など	L家族	4	5.8	8	16.7
仕事過多・難し過ぎ	WL法人職場	5	4.4	1	31.9
仕事に見合った賃金でない	WL法人職場	5	4.4	2	28.1
結婚	L家族	5	4.4	24	5.0
仕事と私生活バランス	WL双方	8	4.1	4	23.7
自分の病気の治療	L本人	9	3.8	14	11.7
親の介護など	L家族	10	3.5	18	7.9
配偶者の介護・転勤など	L家族	10	3.5	19	7.6
人事(昇進昇格・異動)	WL法人職場	12	2.9	10	15.2
休暇取れない、取りにくい	WL法人職場	13	2.3	3	27.2
自由に使える時間を増やすため	L本人	14	1.8	12	13.7
職員間のいじめ・セクハラ	W法人職場	14	1.8	17	8.2
転職・進学／正職員・フルタイムへ	L本人	14	1.8	35	1.8
他法人・会社から声かけられた	L本人	17	1.5	23	6.1
体力不安(加齢・通勤等含む)	L本人	17	1.5	26	4.7
他の仕事も経験したいから	L本人	19	1.2	11	14.0
勤務時間、超勤の多さ	WL法人職場	20	0.9	6	19.9
職場の風土・雰囲気	W法人職場	20	0.9	13	12.9
職場の安全・衛生面	W法人職場	20	0.9	29	3.8
出産・妊活	L家族	20	0.9	33	2.0
孫の世話	L家族	20	0.9	36	1.5
解雇	W法人職場	20	0.9	38	0.9
契約満了	WL双方	26	0.6	30	3.5
経営の安定性・将来に不安	WL法人職場	27	0.3	15	8.5
通勤の便がよくない	WL双方	27	0.3	20	6.7
仕事のやりがいがない	WL双方	27	0.3	20	6.7
引越し	L家族	27	0.3	30	3.5
本人死亡	L本人	27	0.3	39	0.3
希望退職	WL双方	27	0.3	39	0.3
他の法人・会社も経験したい	L本人	33	0.0	15	8.5
スキルアップ機会ない	WL法人職場	33	0.0	22	6.4
法人の法令・ルール違反	WL法人職場	33	0.0	24	5.0
家族が法人勤務に不満	WL双方	33	0.0	26	4.7
福利厚生制度がよくない	WL法人職場	33	0.0	28	4.1
利用者ハラスメント(暴力・虐待)	W法人職場	33	0.0	30	3.5
法人職員であることへの不満	WL双方	33	0.0	33	2.0
選択定年	WL双方	33	0.0	36	1.5
その他	他		1.5		9.1

2) 要因分類毎の選択率



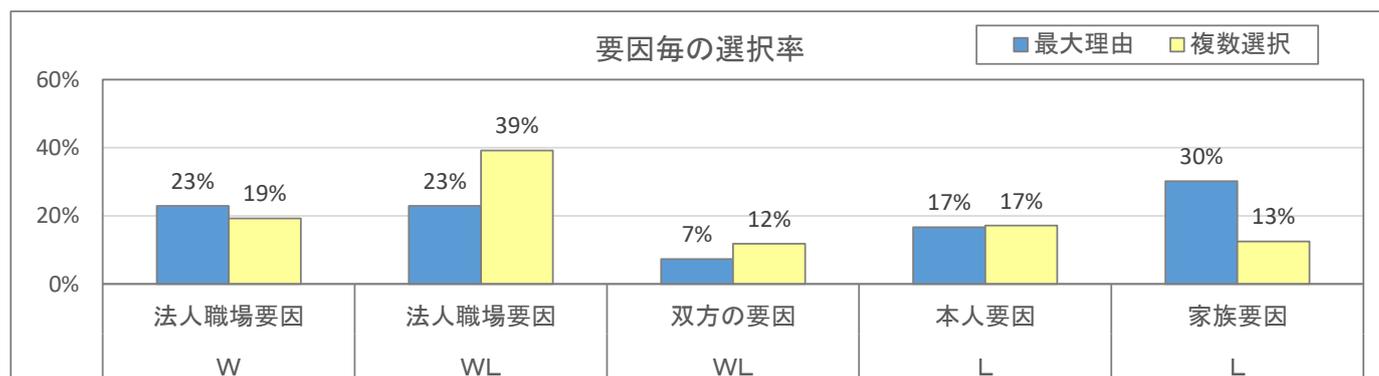
注)ここでの選択率は、全回答数(無回答は除く)を100%として計算した。

2. 自己都合退職261人の退職理由

1) 順位(最大理由順→複数選択順)

項目	要因分類	最大理由		複数選択	
		順位	選択率(%)	順位	選択率(%)
職場メンバーの人間関係	W法人職場	1	7.3	7	22.2
子供の養育、教育など	L家族	1	7.3	8	20.3
上司の部下への関わり方	W法人職場	3	6.5	5	26.1
結婚	L家族	4	5.7	23	6.5
仕事に見合った賃金でない	WL法人職場	5	5.4	2	30.3
仕事と私生活バランス	WL双方	6	5.0	4	28.0
仕事過多・難し過ぎ	WL法人職場	7	4.6	1	36.4
配偶者の介護・転勤など	L家族	7	4.6	15	9.2
自分の病気の治療	L本人	9	4.2	13	14.2
人事(昇進昇格・異動)	WL法人職場	10	3.1	10	15.3
休暇取れない、取りにくい	WL法人職場	11	2.7	3	29.9
親の介護など	L家族	12	2.3	18	7.3
他法人・会社から声かけられた	L本人	13	1.9	21	6.9
他の仕事も経験したいから	L本人	14	1.5	9	17.6
職員間のいじめ・セクハラ	W法人職場	14	1.5	17	8.4
体力不安(加齢・通勤等含む)	L本人	14	1.5	26	4.6
転職・進学/正職員・フルタイムへ	L本人	14	1.5	33	1.1
自由に使える時間を増やすため	L本人	18	1.1	11	14.9
職場の安全・衛生面	W法人職場	18	1.1	26	4.6
出産・妊活	L家族	18	1.1	31	2.7
勤務時間、超勤の多さ	WL法人職場	21	0.8	6	23.8
孫の世話	L家族	21	0.8	33	1.1
職場の風土・雰囲気	W法人職場	23	0.4	11	14.9
経営の安定性・将来に不安	WL法人職場	23	0.4	16	8.8
仕事のやりがいがない	WL双方	23	0.4	18	7.3
引越し	L家族	23	0.4	26	4.6
本人死亡	L本人	23	0.4	35	0.4
他の法人・会社も経験したい	L本人	28	0.0	14	11.1
スキルアップ機会ない	WL法人職場	28	0.0	18	7.3
通勤の便がよくない	WL双方	28	0.0	21	6.9
法人の法令・ルール違反	WL法人職場	28	0.0	24	5.4
福利厚生制度がよくない	WL法人職場	28	0.0	25	5.0
家族が法人勤務に不満	WL双方	28	0.0	26	4.6
利用者ハラスメント(暴力・虐待)	W法人職場	28	0.0	30	3.4
法人職員であることへの不満	WL双方	28	0.0	32	2.3
定年退職	W法人職場	28	0.0	36	0.0
解雇	W法人職場	28	0.0	36	0.0
契約満了	WL双方	28	0.0	36	0.0
選択定年	WL双方	28	0.0	36	0.0
希望退職	WL双方	28	0.0	36	0.0
その他	他		1.9		8.0

2) 要因毎の選択率



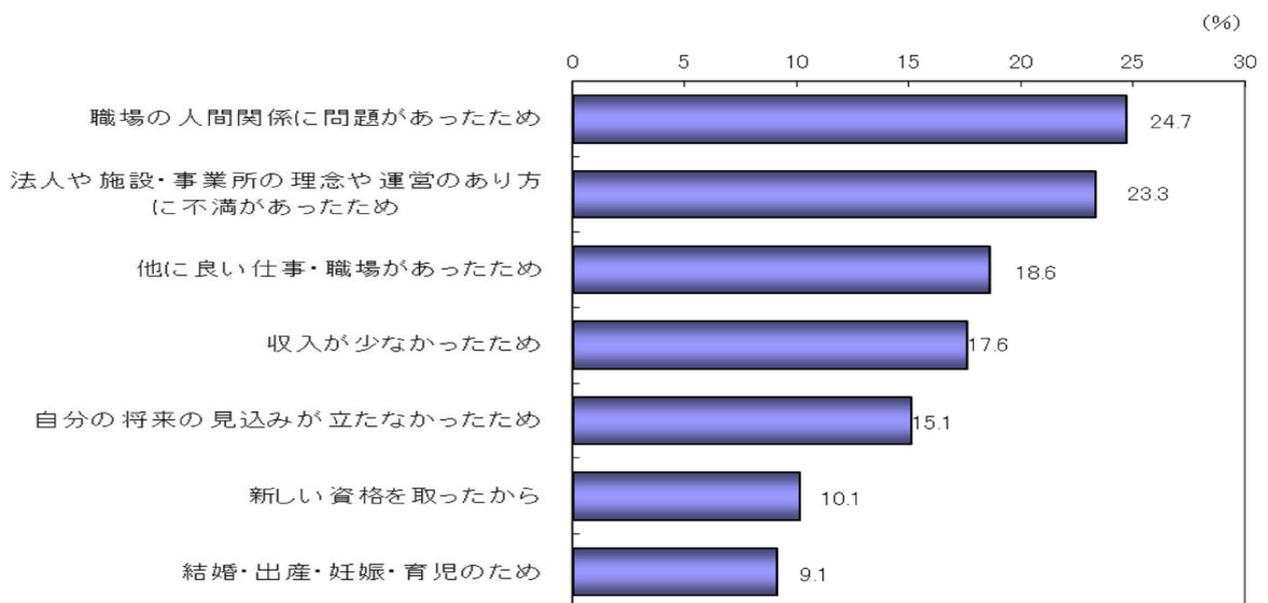
注)ここでの選択率は、全回答数(無回答は除く)を100%として計算した。

3. 退職理由の上位概観

- 1) 定年退職者等を含む全体342の退職理由をみると、最大理由は「定年退職」が1位であった(選択率8.5%)。
- 2) 自己都合退職者261人では、最大理由の1位は7.3%同率で2つあり、「職場メンバーの人間関係(W法人職場要因)」と「子供の養育、教育など(L家族要因)」であった。
- 3) 参考データ:介護労働安全センターによる「平成25年介護労働実態調査」の退職理由の上位項目は、「職場の人間関係」、「仕事に見合った賃金でない(収入が少なかった)」など、本調査と共通する項目がみられる。
- 4) 一方、本調査では「仕事と私生活のバランス」、「仕事過多・難し過ぎ」、「休暇取れない、取りにくい」など、WL要因(法人・職場環境と私生活の摩擦による要因)が数多く上位に入っている。複数回答では、1位「仕事過多・難し過ぎ」、2位「仕事に見合った賃金でない」、3位「休暇取れない、取りにくい」、4位「仕事と私生活のバランス」と、全体342人で見ても、自己都合退職261人で見ても、WL要因がトップ4位までを独占している。

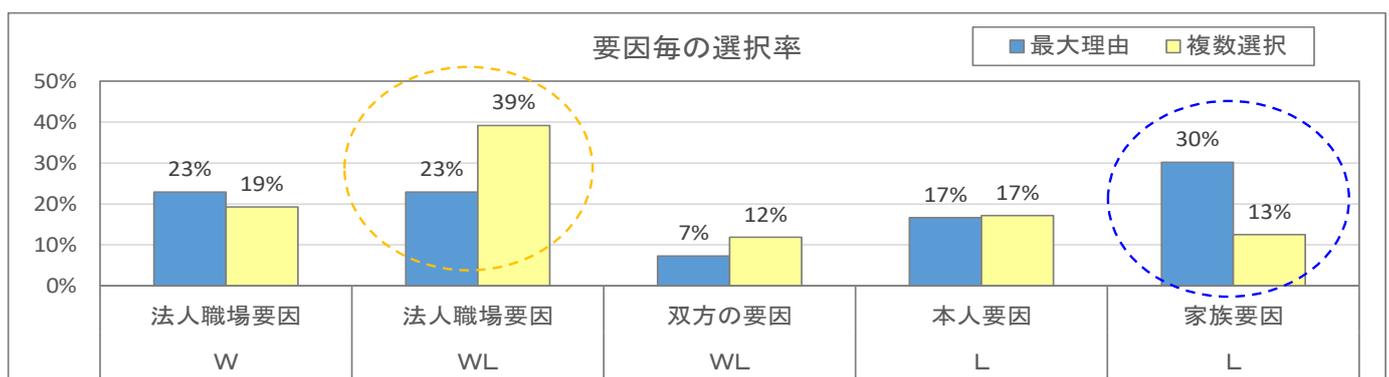
他方、介護労働実態調査ではWL要因が上位7項目に1項目も入っていない。介護労働実態調査の調査方法は定かではないが、退職理由は選択肢の中から選ぶ方法だったのではないかと思われ、選択肢の中に、上記のようなWL要因が入っていなかったからではないかと推察する。

<参考> 退職理由の上位項目:介護労働安全センターによる「平成25年介護労働実態調査」より



- 5) 本調査による退職理由40項目を5つの要因に分類して集計した結果では、「仕事過多・難し過ぎ」、「仕事に見合った賃金でない」、「休暇取れない、取りにくい」などの「WL法人職場要因」は、自己都合退職者の退職理由複数選択に占める割合は39%と高かった。一方、最大理由に占める割合は23%であった。「WL双方の要因」も同様の傾向を示している。このことから、「WL要因(日常の不安・不満)」は退職理由となることは間違いないが、決定打にはならないことも多い(退職せずに我慢している職員も多い)要因と考えられる。

自己都合退職261人の退職理由

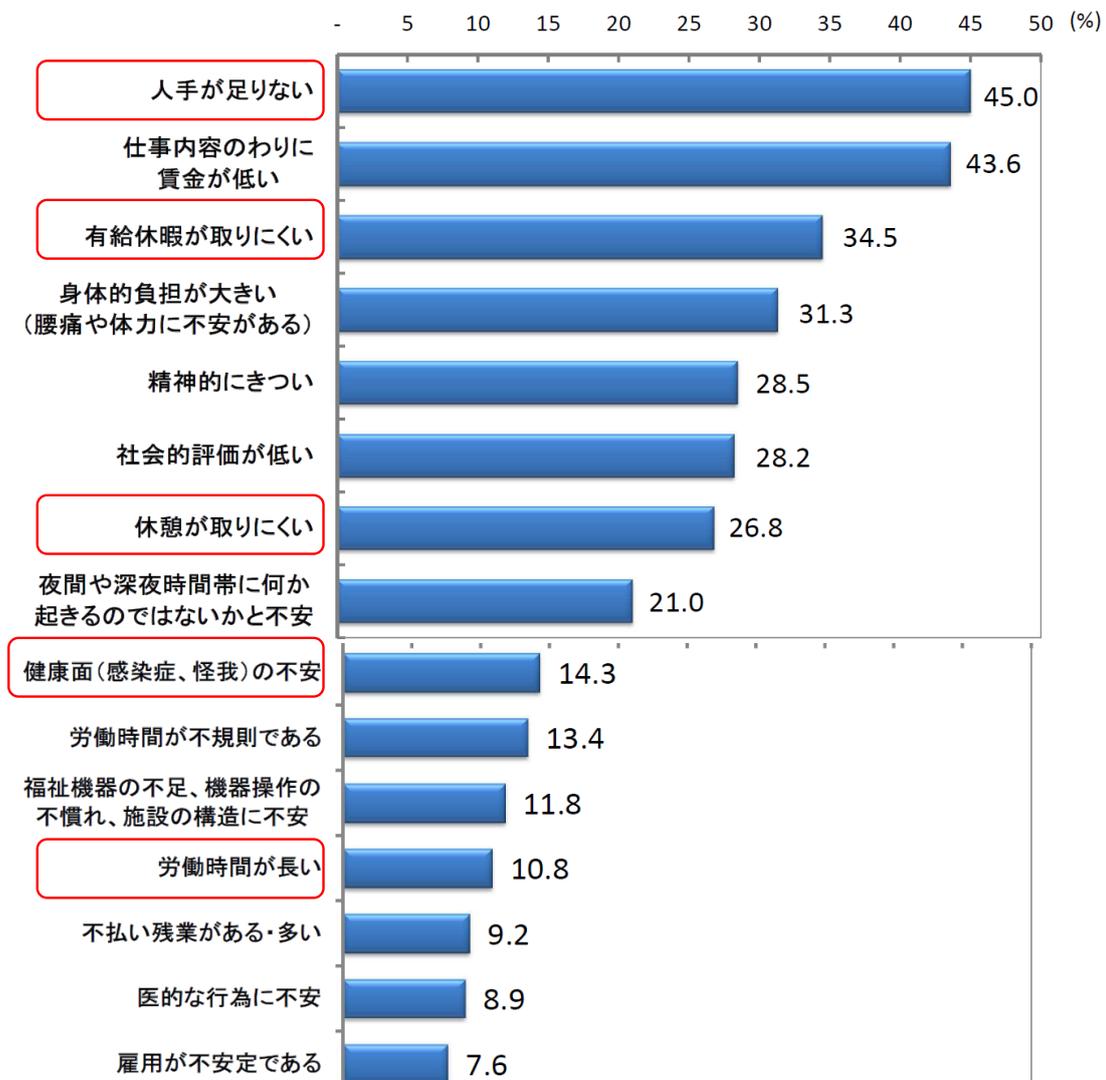


注)ここでの選択率は、全回答数(無回答は除く)を100%として計算した。

- 6) 同様に5つの要因に分類して集計した結果では、「子供の養育、教育」、「親の介護」などの「L家族要因」は、最大理由に占める割合は30%と高いのに対し、複数選択に占める割合は13%と低かった。このことから、「L家族要因」は、退職の決定打になる(待ったなしの退職理由になる)可能性が高い要因であると考えられる。
- 7) 介護労働安全センターの平成25年介護労働実態調査では、「退職理由」とは別に「労働条件等の悩み・不安・不満」についても聞いている。それによると、選択率が高い項目の中に「人手が足りない」、「有給休暇が取りにくい」、「労働時間が長い」など、WL要因が数多くある。つまり、「人手が足りない」、「有給休暇が取りにくい」、「労働時間が長い」など、「WL要因」が職員の日常の不安・不満の上位にあることを示している。

そして、介護労働安全センターの調査結果と本調査の結果より、「人手が足りない」、「有給休暇が取りにくい」、「労働時間が長い」など、「WL要因」が日常の不安・不満の上位にあり、それが退職で退職したり、退職の決定打とならないまでも、他の理由と組み合わせさせて背中を押す要因になると推定される。

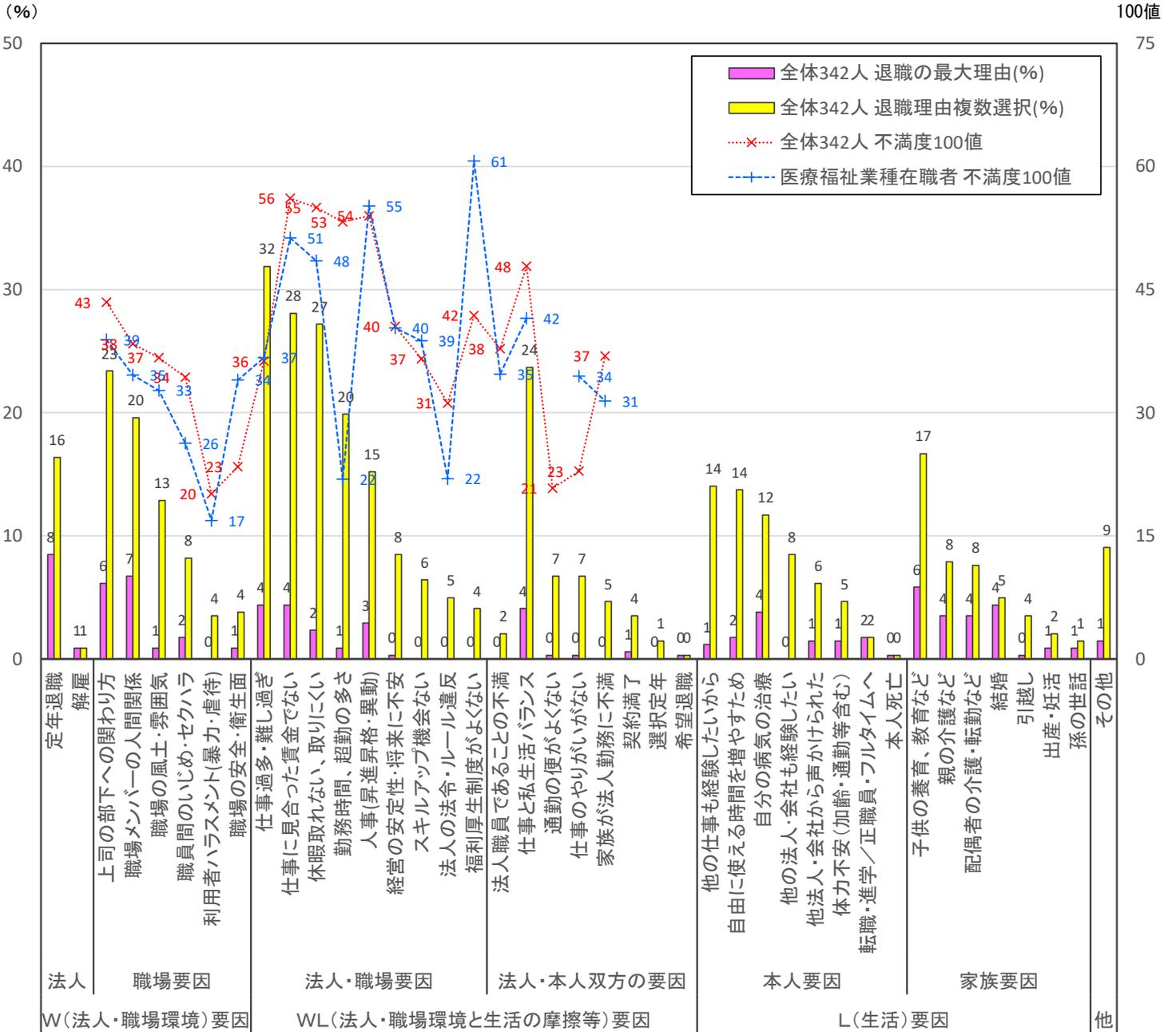
＜参考＞ 労働条件等の悩み・不安・不満等
介護労働安全センターによる「平成25年介護労働実態調査」より



- 8) 労働条件・労働環境への不満と自己都合退職との関係については、本報告書の「V. 労働環境への不満と自己都合退職の関係についての考察」で、さらに分析している。そちらも参照されたい。

Ⅲ. 属性別集計分析

1. 全体342人の退職理由と退職した法人への不満足度



注：左目盛は%、右目盛は100値です。区分内の項目の並び順は全体342人の選択%降順です。

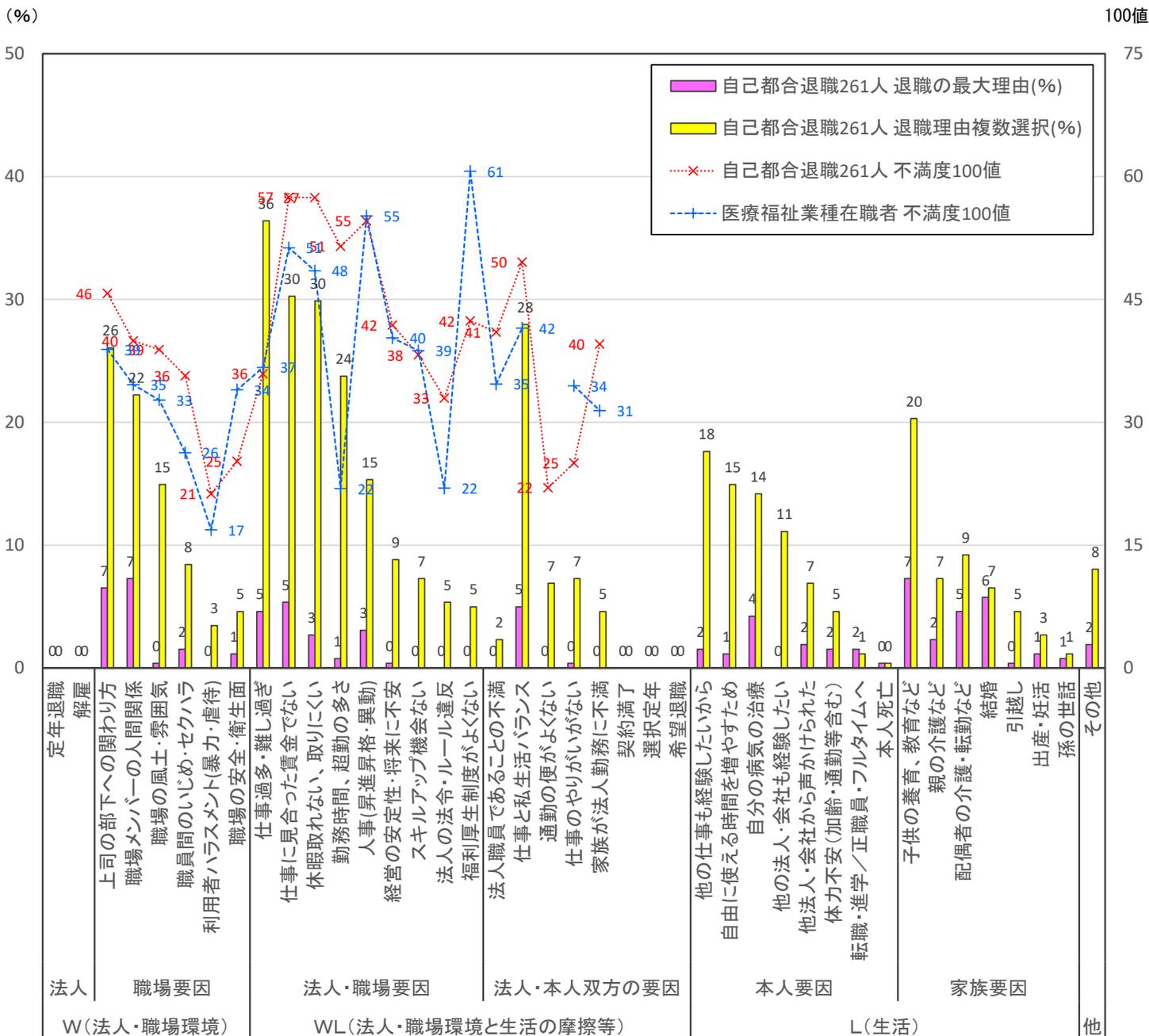
▼属性概要

在籍人数(2010~2014年度平均)	25,251 人
人数シェア(対全体)	100 %
人数増減(2010年度→2014年度)	7.7 %
年間離職人数(2010~2014の平均)	2,550 人
離職率(2010~2014年度の平均)	10.1 %
離職率ランク(属性内順位)	位
離職率5年間max	10.6 %
離職率5年間min	9.6 %
離職率5年間変動幅	1.0 %
離職率増減(2010-11→2013-14)	0.2 %
離職率トレンド	→

▼この属性の退職理由上位項目

順位	退職理由(複数選択)	%
1	仕事過多・難し過ぎ	31.9
2	仕事に見合った賃金でない	28.1
3	休暇取れない、取りにくい	27.2
4	仕事と私生活バランス	23.7
5	上司の部下への関わり方	23.4
6	勤務時間、超勤の多さ	19.9
7	職場メンバーの人間関係	19.6
8	子供の養育、教育など	16.7
9	定年退職	16.4
10	人事(昇進昇格・異動)	15.2

2. 自己都合退職261人の退職理由と退職した法人への不満足度



注：左目盛は%、右目盛は100値です。区分内の項目の並び順は全体342人の選択%降順です。

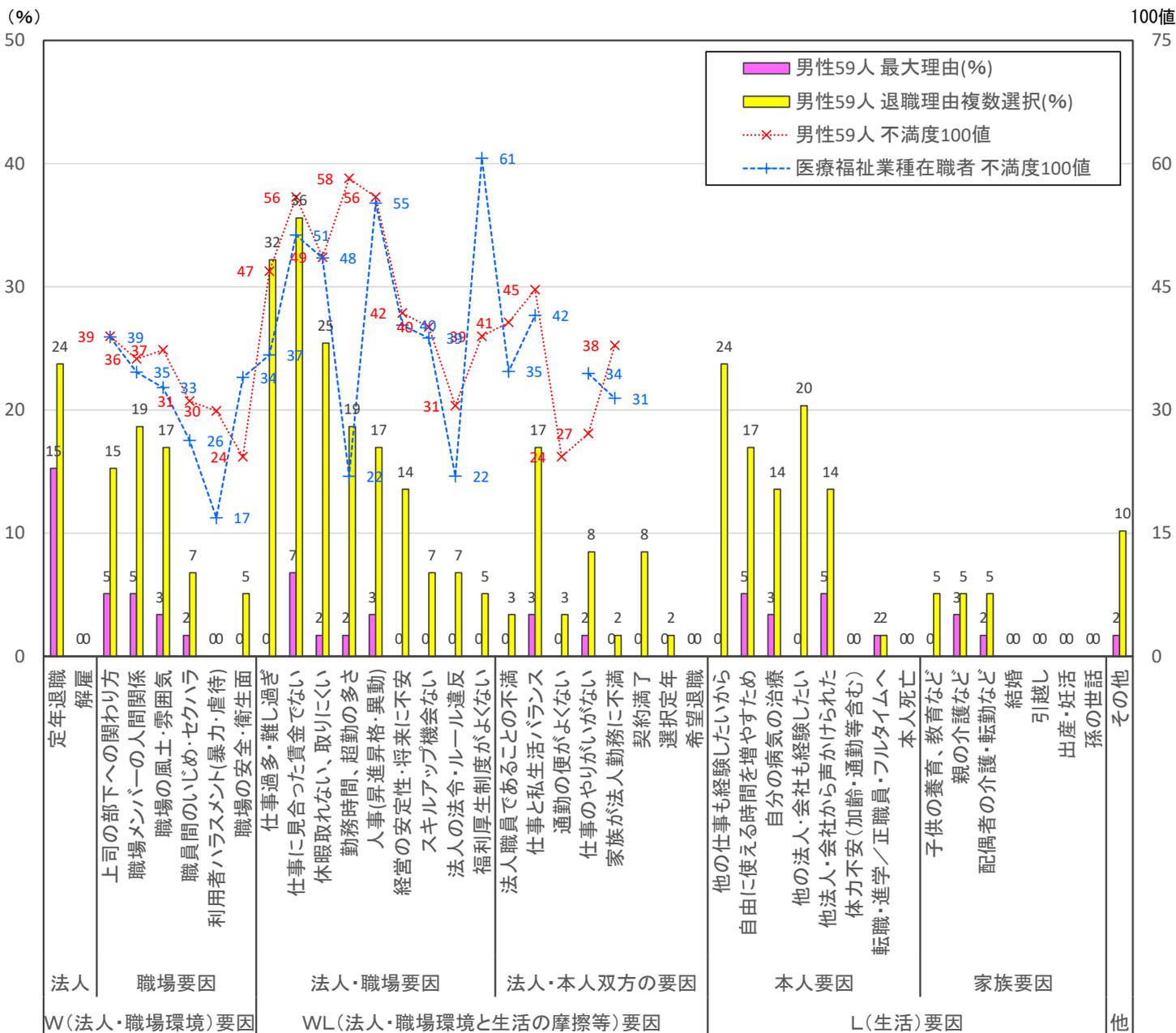
▼属性概要

在席人数(2010~2014年度平均)	データなし
人数シェア(対全体)	データなし
人数増減(2010年度→2014年度)	データなし
年間離職人数(2010~2014の平均)	データなし
離職率(2010~2014年度の平均)	データなし
離職率ランク(属性内順位)	データなし
離職率5年間max	データなし
離職率5年間min	データなし
離職率5年間変動幅	データなし
離職率増減(2010-11→2013-14)	データなし
離職率トレンド	データなし

▼この属性の退職理由上位項目

順位	退職理由(複数選択)	%
1	仕事過多・難し過ぎ	36.4
2	仕事に見合った賃金でない	30.3
3	休暇取れない、取りにくい	29.9
4	仕事と私生活バランス	28.0
5	上司の部下への関わり方	26.1
6	勤務時間、超勤の多さ	23.8
7	職場メンバーの人間関係	22.2
8	子供の養育、教育など	20.3
9	他の仕事も経験したいから	17.6
10	人事(昇進昇格・異動)	15.3

3. 男性59人の退職理由と退職した法人への不満足度



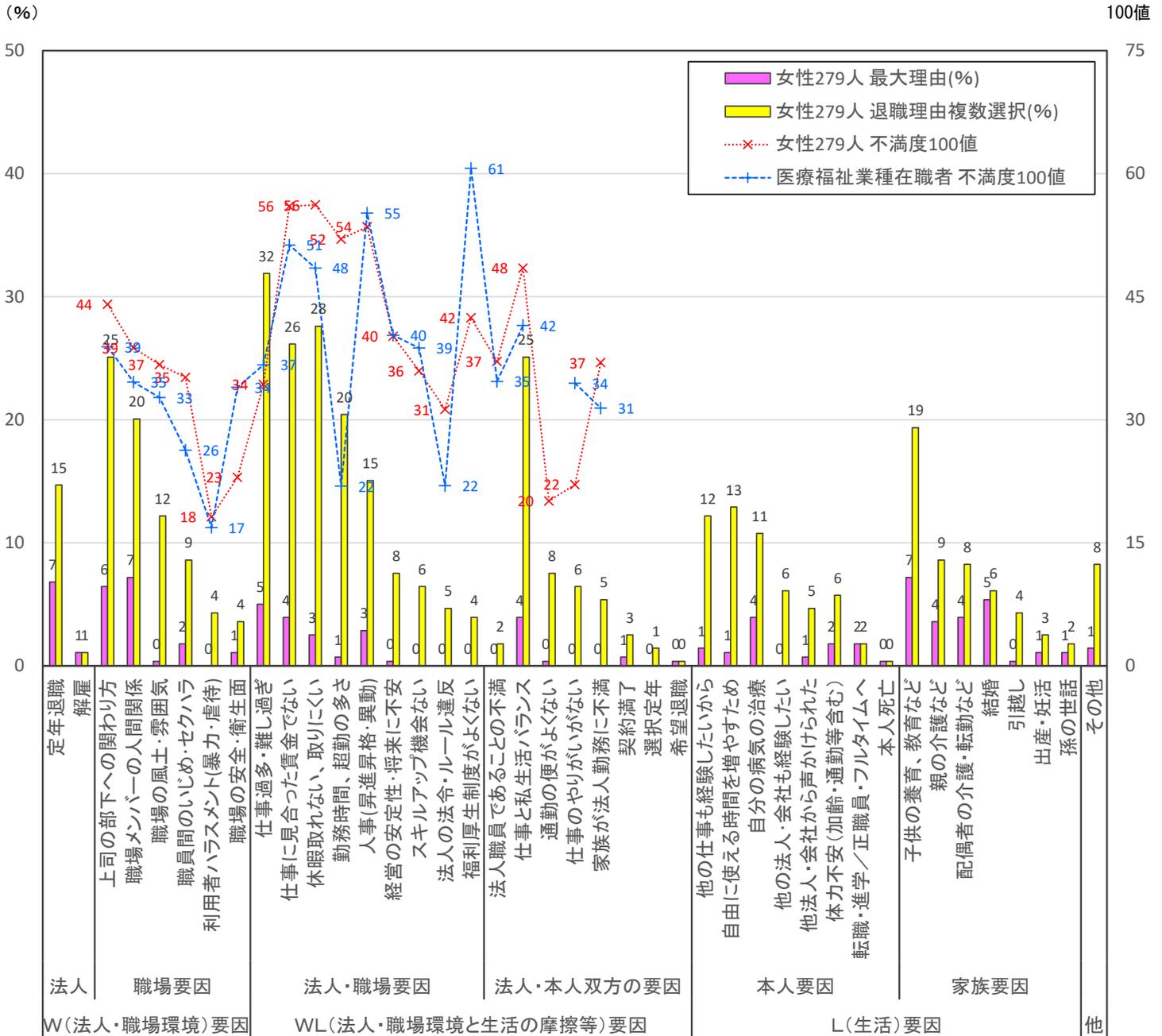
▼属性概要

在席人数(2010~2014年度平均)	5,935 人
人数シェア(対全体)	23.5 %
人数増減(2010年度→2014年度)	15.6 %
年間離職人数(2010~2014の平均)	500 人
離職率(2010~2014年度の平均)	8.4 %
離職率ランク(属性内順位)	2 位
離職率5年間max	8.7 %
離職率5年間min	7.6 %
離職率5年間変動幅	1.2 %
離職率増減(2010-11→2013-14)	0.5 %
離職率トレンド	→

▼この属性の退職理由上位項目

順位	退職理由(複数選択)	%
1	仕事過多・難し過ぎ	35.6
2	仕事に見合った賃金でない	32.2
3	休暇取れない、取りにくい	25.4
4	仕事と私生活バランス	23.7
4	上司の部下への関わり方	23.7
6	他の法人・会社も経験したい	20.3
7	職場メンバーの人間関係	18.6
7	勤務時間、超勤の多さ	18.6
9	職場の風土・雰囲気	16.9
9	人事(昇進昇格・異動)	16.9

4. 女性279人の退職理由と退職した法人への不満足度



注：左目盛は%、右目盛は100値です。区分内の項目の並び順は全体342人の選択%降順です。

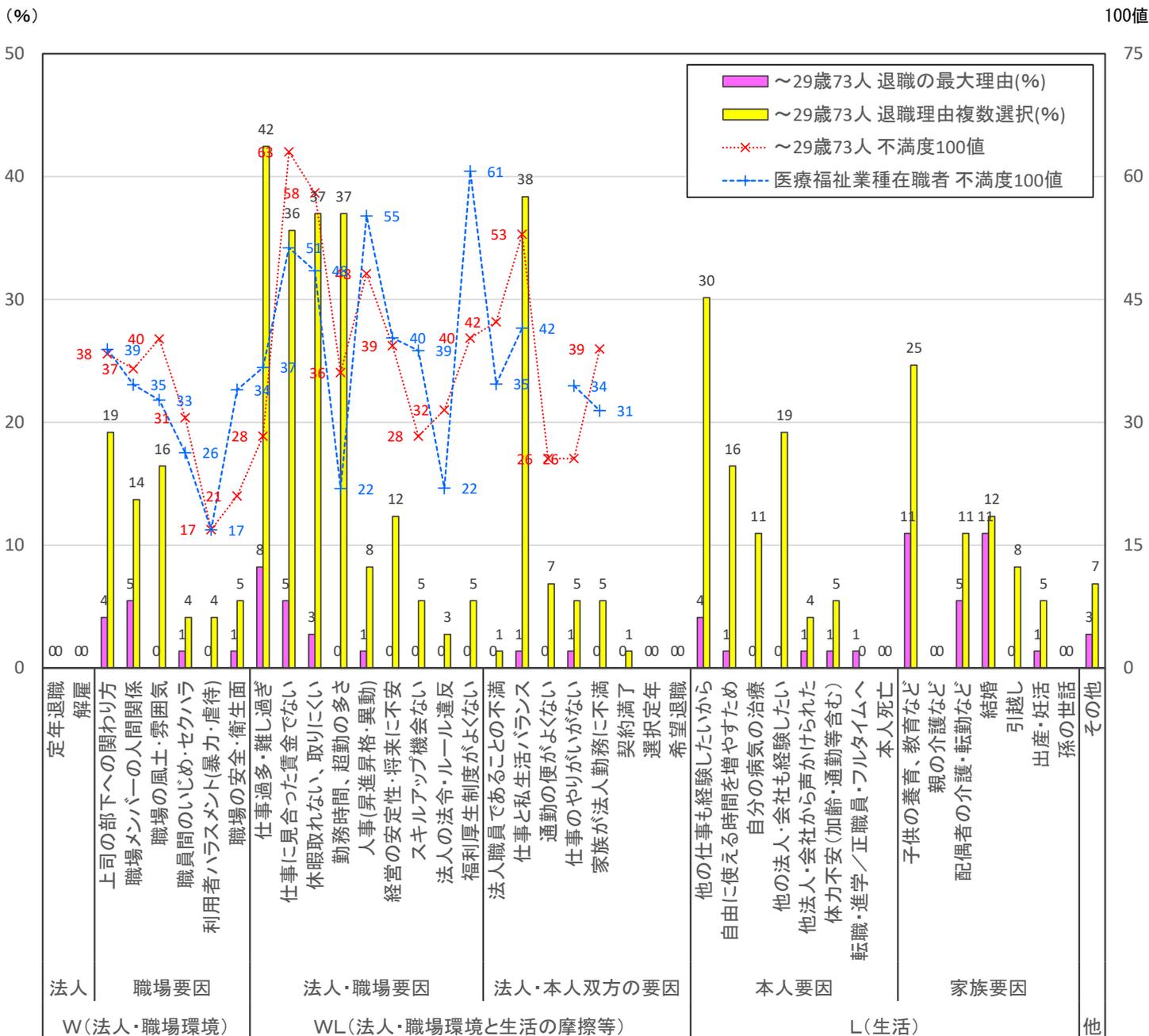
▼属性概要

在席人数(2010~2014年度平均)	19,316 人
人数シェア(対全体)	76.5 %
人数増減(2010年度→2014年度)	5.5 %
年間離職人数(2010~2014の平均)	2,050 人
離職率(2010~2014年度の平均)	11 %
離職率ランク(属性内順位)	1 位
離職率5年間max	11.2 %
離職率5年間min	10.2 %
離職率5年間変動幅	1.0 %
離職率増減(2010-11→2013-14)	0.1 %
離職率トレンド	→

▼この属性の退職理由上位項目

順位	退職理由(複数選択)	%
1	仕事過多・難し過ぎ	31.9
2	仕事に見合った賃金でない	27.6
3	休暇取れない、取りにくい	26.2
4	仕事と私生活バランス	25.1
4	上司の部下への関わり方	25.1
6	勤務時間、超勤の多さ	20.4
7	職場メンバーの人間関係	20.1
8	子供の養育、教育など	19.4
9	人事(昇進昇格・異動)	15.1
10	定年退職	14.7

5. ～29歳73人の退職理由と退職した法人への不満足度



注：左目盛は%、右目盛は100値です。区分内の項目の並び順は全体342人の選択%降順です。

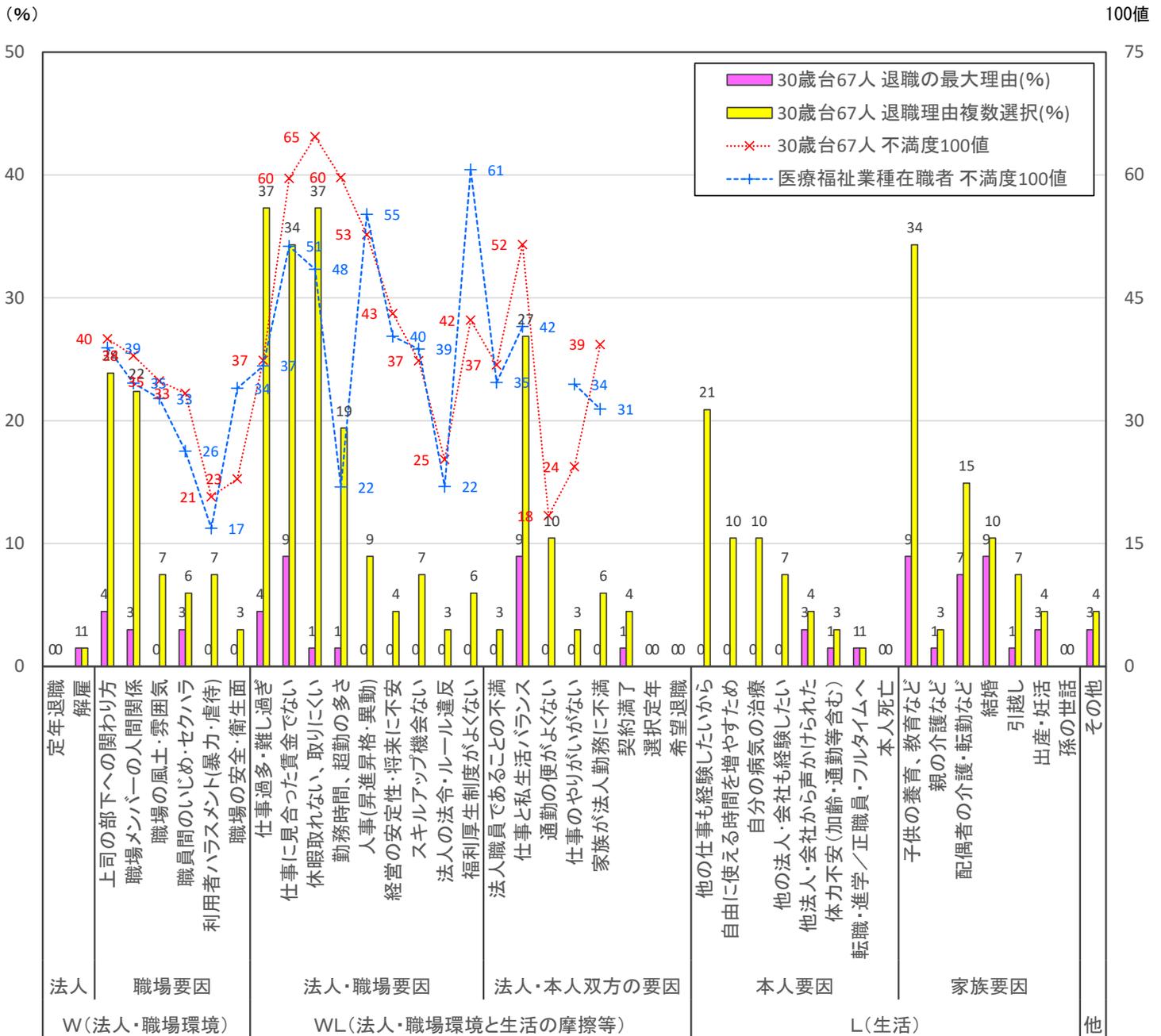
▼属性概要

在席人数(2010～2014年度平均)	7,828 人
人数シェア (対全体)	31.0 %
人数増減 (2010年度→2014年度)	-3.8 %
年間離職人数 (2010～2014の平均)	948 人
離職率 (2010～2014年度の平均)	12.1 %
離職率ランク(属性内順位)	3 位
離職率5年間max	13.3 %
離職率5年間min	11.7 %
離職率5年間変動幅	1.6 %
離職率増減 (2010-11→2013-14)	-0.5 %
離職率トレンド	→

▼この属性の退職理由上位項目

順位	退職理由 (複数選択)	%
1	仕事過多・難し過ぎ	42.5
2	仕事と私生活バランス	38.4
3	休暇取れない、取りにくい	37.0
3	勤務時間、超勤の多さ	37.0
5	仕事に見合った賃金でない	35.6
6	他の仕事も経験したいから	30.1
7	子供の養育、教育など	24.7
8	上司の部下への関わり方	19.2
8	他の法人・会社も経験したい	19.2
10	職場の風土・雰囲気	16.4

6. 30歳台67人の退職理由と退職した法人への不満足度



注：左目盛は%、右目盛は100値です。区分内の項目の並び順は全体342人の選択%降順です。

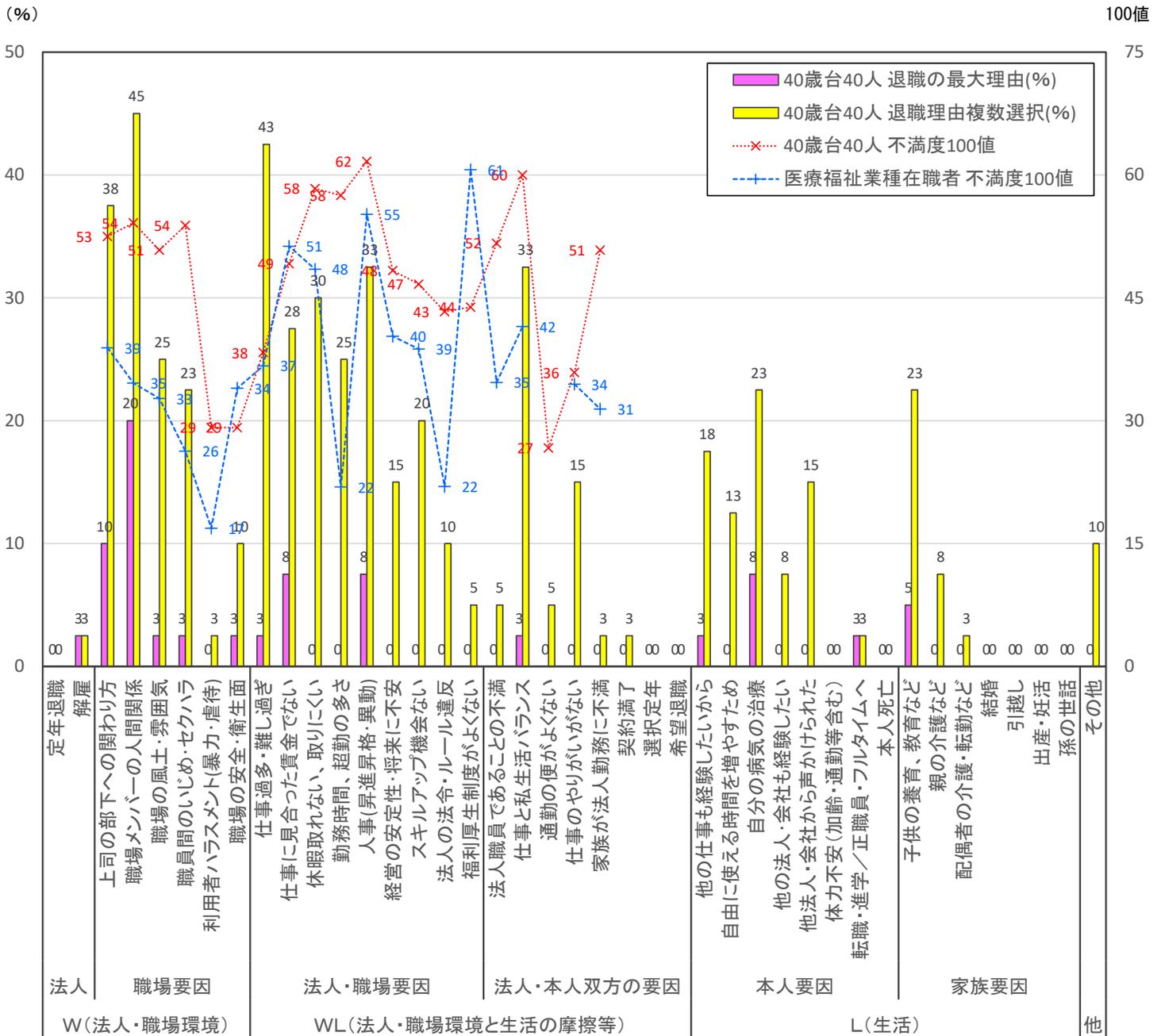
▼属性概要

在席人数(2010~2014年度平均)	6,195 人
人数シェア(対全体)	24.5 %
人数増減(2010年度→2014年度)	10 %
年間離職人数(2010~2014の平均)	539 人
離職率(2010~2014年度の平均)	8.7 %
離職率ランク(属性内順位)	5 位
離職率5年間max	9.4 %
離職率5年間min	7.7 %
離職率5年間変動幅	1.7 %
離職率増減(2010-11→2013-14)	0.6 %
離職率トレンド	→

▼この属性の退職理由上位項目

順位	退職理由(複数選択)	%
1	仕事過多・難し過ぎ	37.3
1	休暇取れない、取りにくい	37.3
3	仕事に見合った賃金でない	34.3
3	子供の養育、教育など	34.3
5	仕事と私生活バランス	26.9
6	上司の部下への関わり方	23.9
7	職場メンバーの人間関係	22.4
8	他の仕事も経験したいから	20.9
9	勤務時間、超勤の多さ	19.4
10	配偶者の介護・転勤など	14.9

7. 40歳台40人の退職理由と退職した法人への不満足度



注：左目盛は%、右目盛は100値です。区分内の項目の並び順は全体342人の選択%降順です。

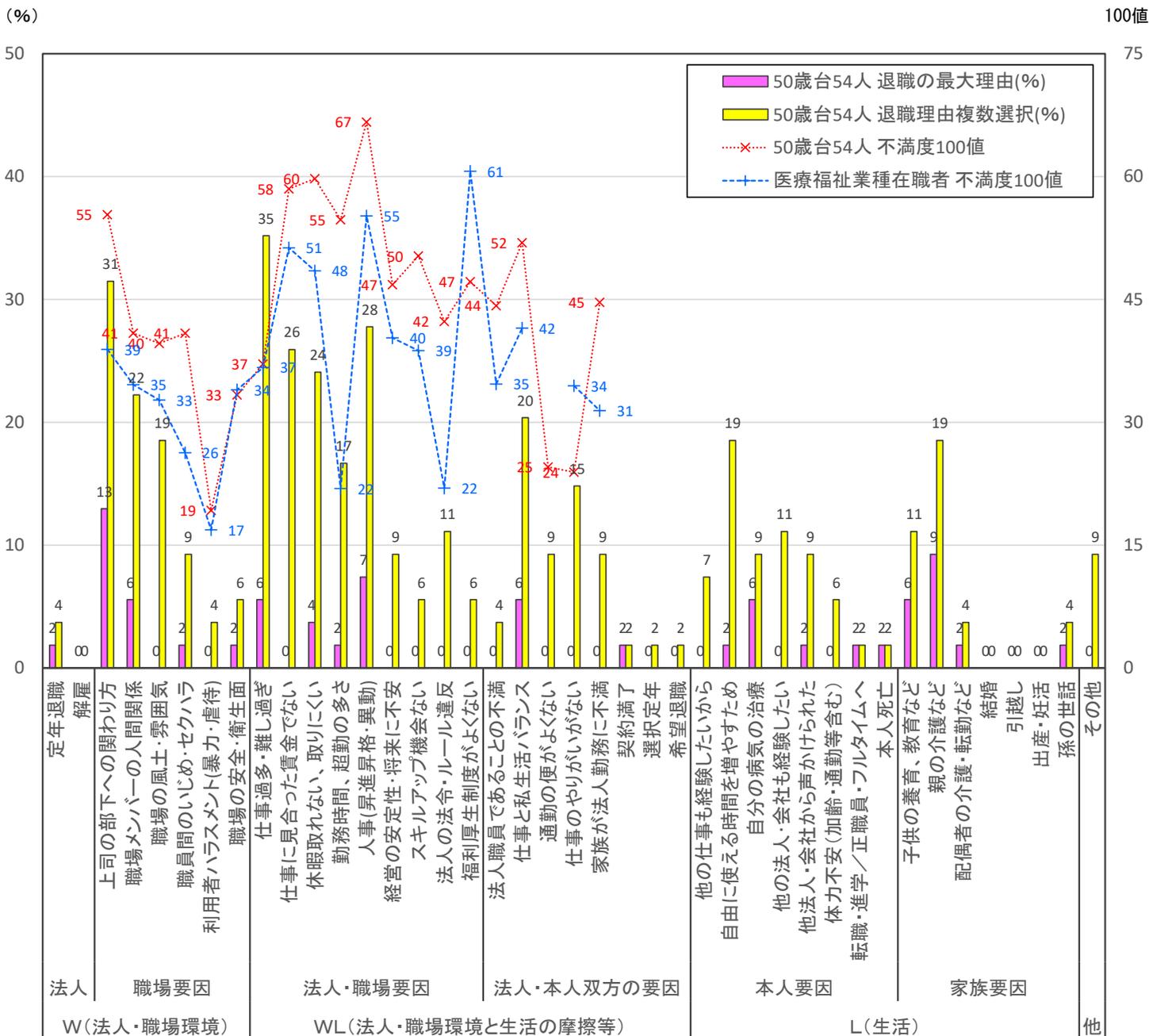
▼属性概要

在席人数(2010~2014年度平均)	5,219 人
人数シェア (対全体)	20.7 %
人数増減 (2010年度→2014年度)	14 %
年間離職人数 (2010~2014の平均)	350 人
離職率 (2010~2014年度の平均)	6.7 %
離職率ランク(属性内順位)	6 位
離職率5年間max	7.3 %
離職率5年間min	6.1 %
離職率5年間変動幅	1.2 %
離職率増減 (2010-11→2013-14)	1.0 %
離職率トレンド	→

▼この属性の退職理由上位項目

順位	退職理由 (複数選択)	%
1	職場メンバーの人間関係	45.0
2	仕事過多・難し過ぎ	42.5
3	上司の部下への関わり方	37.5
4	人事(昇進昇格・異動)	32.5
4	仕事と私生活バランス	32.5
6	休暇取れない、取りにくい	30.0
7	仕事に見合った賃金でない	27.5
8	職場の風土・雰囲気	25.0
8	勤務時間、超勤の多さ	25.0
10	職員間のいじめ・セクハラ	22.5

8. 50歳台54人の退職理由と退職した法人への不満足度



注：左目盛は%、右目盛は100値です。区分内の項目の並び順は全体342人の選択%降順です。

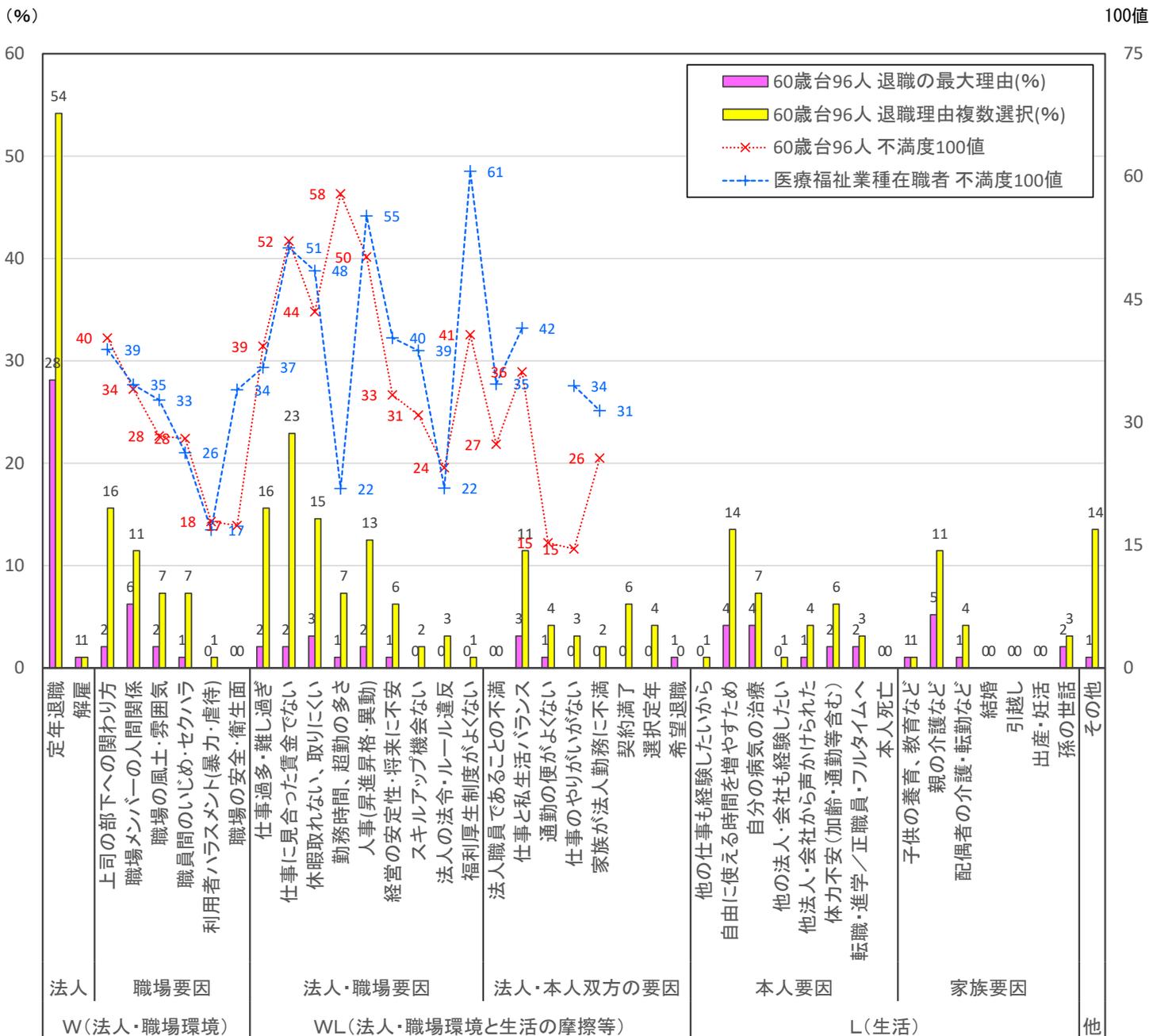
▼属性概要

在席人数(2010~2014年度平均)	4,655 人
人数シェア(対全体)	18.4 %
人数増減(2010年度→2014年度)	13 %
年間離職人数(2010~2014の平均)	478 人
離職率(2010~2014年度の平均)	10.3 %
離職率ランク(属性内順位)	4 位
離職率5年間max	11.1 %
離職率5年間min	9.2 %
離職率5年間変動幅	1.9 %
離職率増減(2010-11→2013-14)	0.1 %
離職率トレンド	→

▼この属性の退職理由上位項目

順位	退職理由(複数選択)	%
1	仕事過多・難し過ぎ	35.2
2	上司の部下への関わり方	31.5
3	人事(昇進昇格・異動)	27.8
4	仕事に見合った賃金でない	25.9
5	休暇取れない、取りにくい	24.1
6	職場メンバーの人間関係	22.2
7	仕事と私生活バランス	20.4
8	職場の風土・雰囲気	18.5
8	自由に使える時間を増やすため	18.5
8	親の介護など	18.5

9. 60歳台96人の退職理由と退職した法人への不満足度



注：左目盛は%、右目盛は100値です。区分内の項目の並び順は全体342人の選択%降順です。

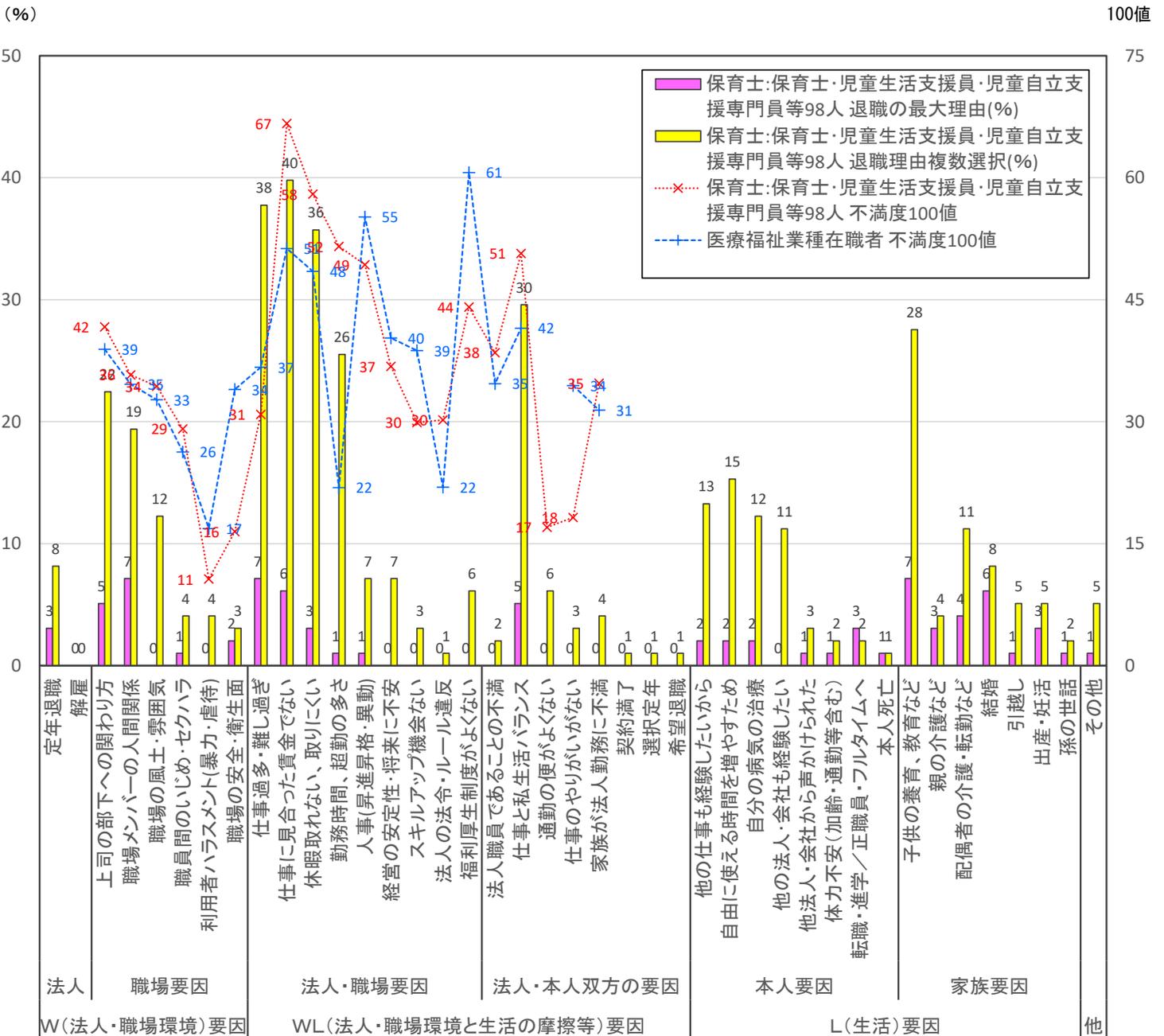
▼属性概要

在席人数(2010~2014年度平均)	1,195 人
人数シェア(対全体)	4.7 %
人数増減(2010年度→2014年度)	24 %
年間離職人数(2010~2014の平均)	215 人
離職率(2010~2014年度の平均)	18.0 %
離職率ランク(属性内順位)	1 位
離職率5年間max	20.3 %
離職率5年間min	16.8 %
離職率5年間変動幅	3.6 %
離職率増減(2010-11→2013-14)	-0.7 %
離職率トレンド	→

▼この属性の退職理由上位項目

順位	退職理由(複数選択)	%
1	定年退職	54.2
2	仕事に見合った賃金でない	22.9
3	上司の部下への関わり方	15.6
3	仕事過多・難し過ぎ	15.6
5	休暇取れない、取りにくい	14.6
6	自由に使える時間を増やすため	13.5
6	その他	13.5
8	人事(昇進昇格・異動)	12.5
9	職場メンバーの人間関係	11.5
9	仕事と私生活バランス	11.5

10. 保育士・保育士・児童生活支援員・児童自立支援専門員等98人の退職理由と退職した法人への不満足度



注：左目盛は%、右目盛は100値です。区分内の項目の並び順は全体342人の選択%降順です。

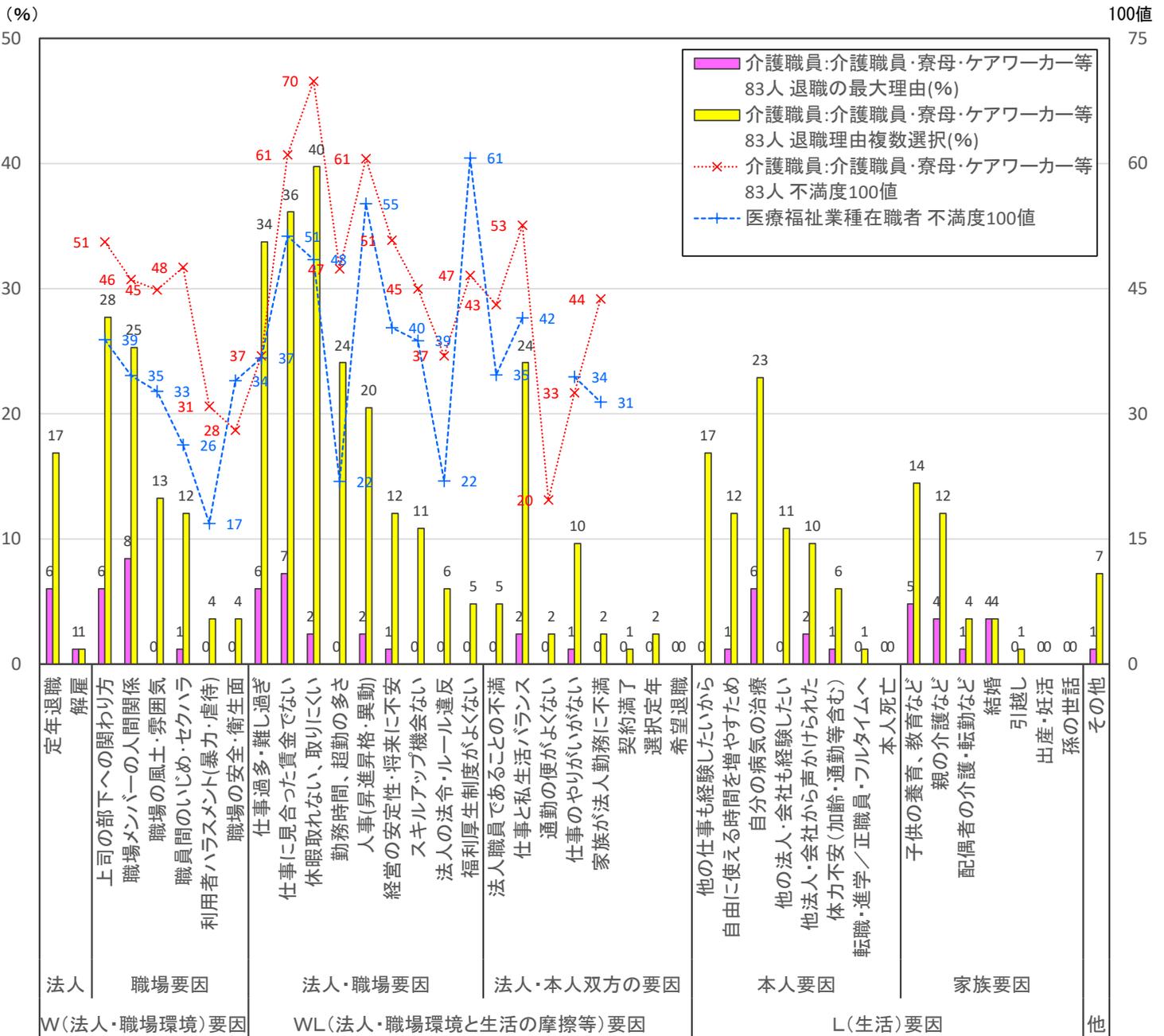
▼属性概要

在席人数(2010~2014年度平均)	4,872 人
人数シェア (対全体)	19.3 %
人数増減 (2010年度→2014年度)	11.8 %
年間離職人数 (2010~2014の平均)	544 人
離職率 (2010~2014年度の平均)	11.2 %
離職率ランク(属性内順位)	2 位
離職率5年間max	11.6 %
離職率5年間min	10.6 %
離職率5年間変動幅	1.0 %
離職率増減 (2010-11→2013-14)	-0.0 %
離職率トレンド	→

▼この属性の退職理由上位項目

順位	退職理由 (複数選択)	%
1	仕事過多・難し過ぎ	39.8
2	仕事に見合った賃金でない	37.8
3	休暇取れない、取りにくい	35.7
4	仕事と私生活バランス	29.6
5	上司の部下への関わり方	27.6
6	勤務時間、超勤の多さ	25.5
7	上司の部下への関わり方	22.4
8	職場メンバーの人間関係	19.4
9	自由に使える時間を増やすため	15.3
10	他の仕事も経験したいから	13.3

1.1. 介護職員：介護職員・寮母・ケアワーカー等83人の退職理由と退職した法人への不満足度



注：左目盛は%、右目盛は100値です。区分内の項目の並び順は全体342人の選択%降順です。

▼属性概要

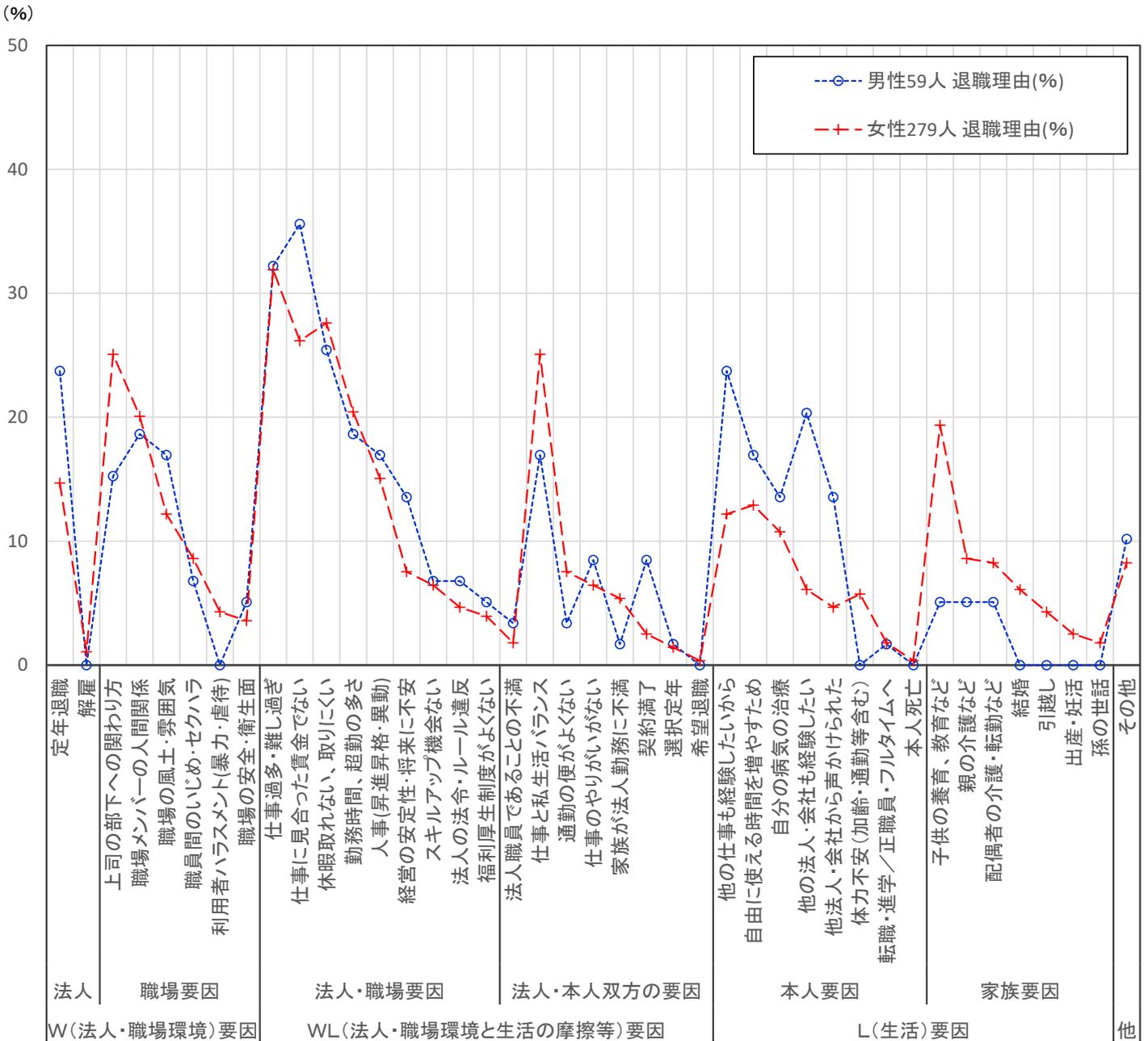
在席人数(2010～2014年度平均)	7,242 人
人数シェア (対全体)	28.7 %
人数増減 (2010年度→2014年度)	9.2 %
年間離職人数 (2010～2014の平均)	773 人
離職率 (2010～2014年度の平均)	10.7 %
離職率ランク(属性内順位)	3 位
離職率5年間max	11.4 %
離職率5年間min	9.7 %
離職率5年間変動幅	1.7 %
離職率増減 (2010-11→2013-14)	0.5 %
離職率トレンド	→

▼この属性の退職理由上位項目

順位	退職理由 (複数選択)	%
1	仕事過多・難し過ぎ	39.8
2	仕事に見合った賃金でない	36.1
3	休暇取れない、取りにくい	33.7
4	仕事と私生活バランス	27.7
5	上司の部下への関わり方	25.3
6	仕事と私生活バランス	24.1
7	勤務時間、超勤の多さ	24.1
8	自分の病気の治療	22.9
9	人事(昇進昇格・異動)	20.5
10	定年退職	16.9

IV. 属性比較分析

1. 性別比較

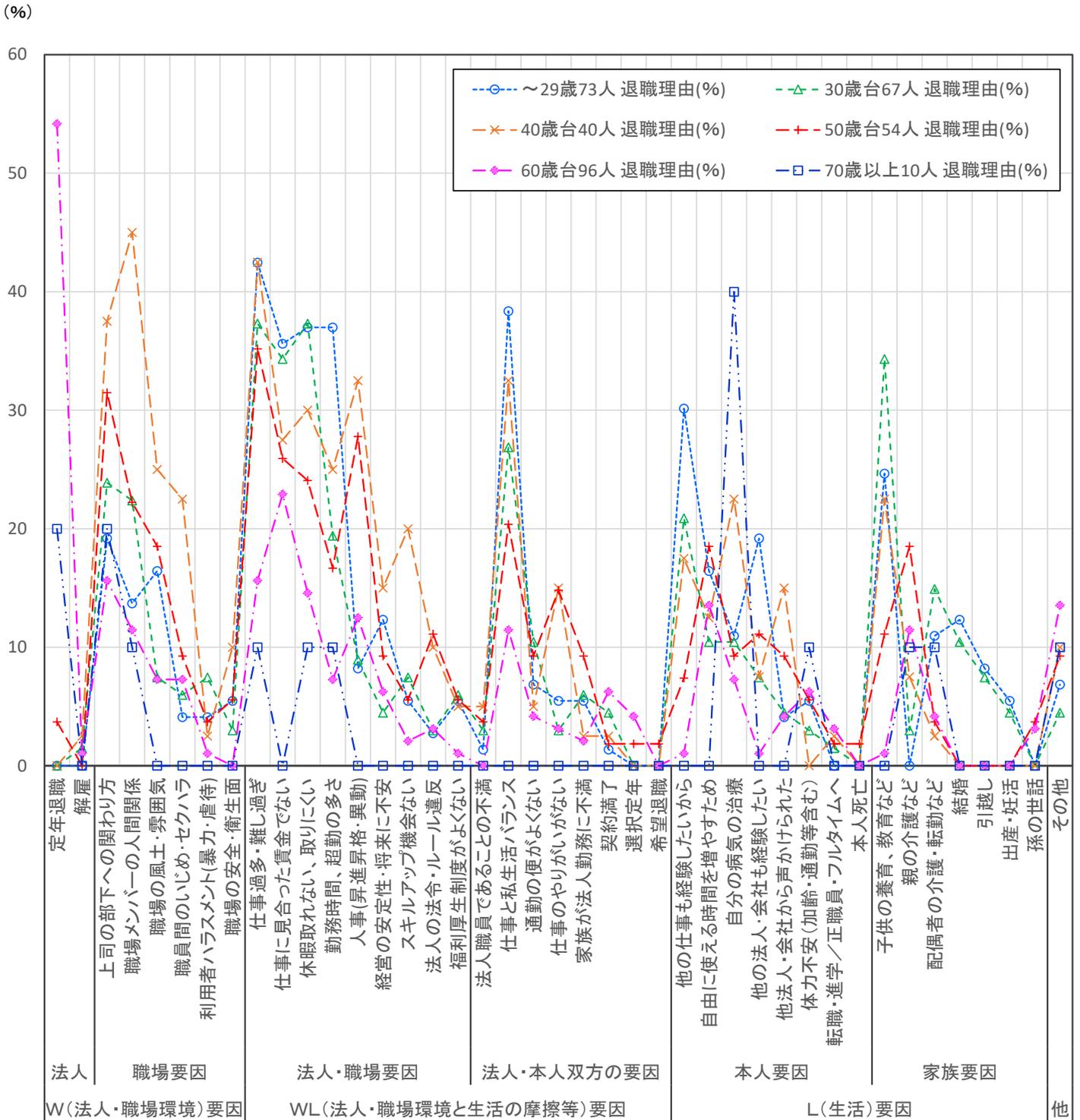


注: 数字は%(グラフにより目盛が異なります。ご注意ください)。区分内の項目の並び順は全体342人の選択%降順です。

①法人、職場要因、法人・職場要因(グラフの左半分)は、男女の選択率(%)の差が小さい。男女とも、「仕事過多・難し過ぎ」、「仕事に見合った賃金でない」、「休暇とれない、取りにくい」がトップ3を占めている。

②他方、L(生活)要因(グラフの右側)は男女の違いが大きい。L(生活)要因の中で、男性は「他の仕事も経験したい・・・」、「他の法人・会社も経験したい」など本人要因が退職理由となり、家族要因はあまり退職理由とならない(差がはっきりみられる)のに対し、女性は本人要因と家族要因の差が小さい。むしろ、家族要因の「子供の養育、教育など」が19%で上位に入っている。

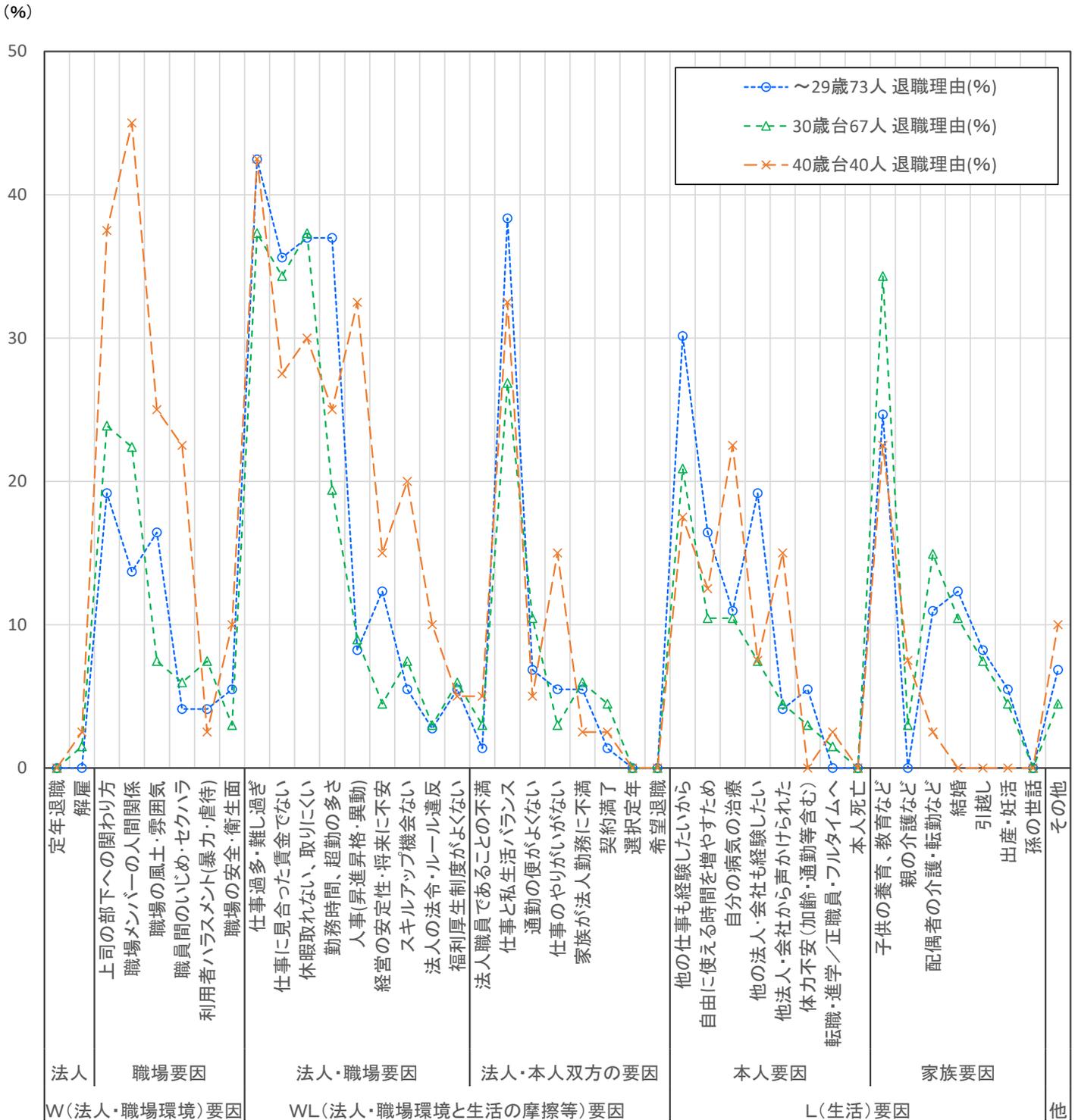
2. 年齢層比較 (1)



注：数字は%(グラフにより目盛が異なります。ご注意ください)。区分内の項目の並び順は全体342人の選択%降順です。

- ①退職理由は、年齢層によってかなり大きな違いがある（年齢層別の折れ線が複雑に交錯している）。
- ②このグラフでは、線が多過ぎて属性ひとつ一つの線が見にくいので、次頁以降に属性を半分づつに分けて再掲する。
- ③20歳台から40歳台は60歳以降と比べ全体的に選択率が高い。選択率が2倍程以上の項目もざらにある。20歳台から40歳台は、さまざまなこと（項目）が、退職の理由になりえるということではないか。

2. 年齢層比較 (2)

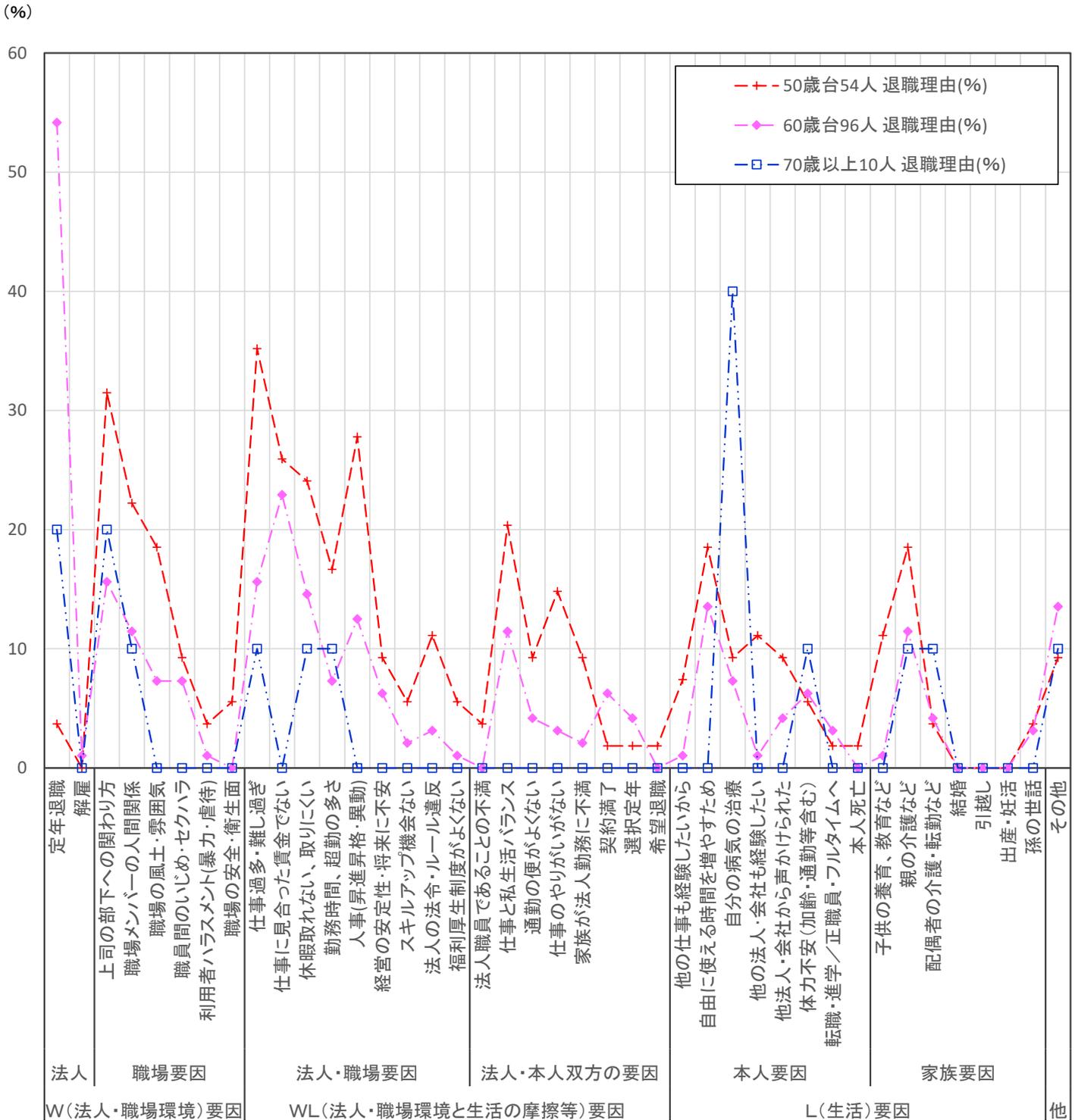


注: 数字は%(グラフにより目盛が異なります。ご注意ください)。区分内の項目の並び順は全体342人の選択%降順です。

④ 職場要因は(グラフ左側)、40歳台が突出して高い。「人事(昇進昇格・異動)」への不満、「他の法人から声かけられた」も40歳台がピークである。この業種では40歳台の人気は高いようである。

⑤ 「他の仕事も経験したいから」や「自由に使える時間を増やすため」は若いほど高く、「子供の養育、教育など」は30歳台がピークである。

2. 年齢層比較 (3)



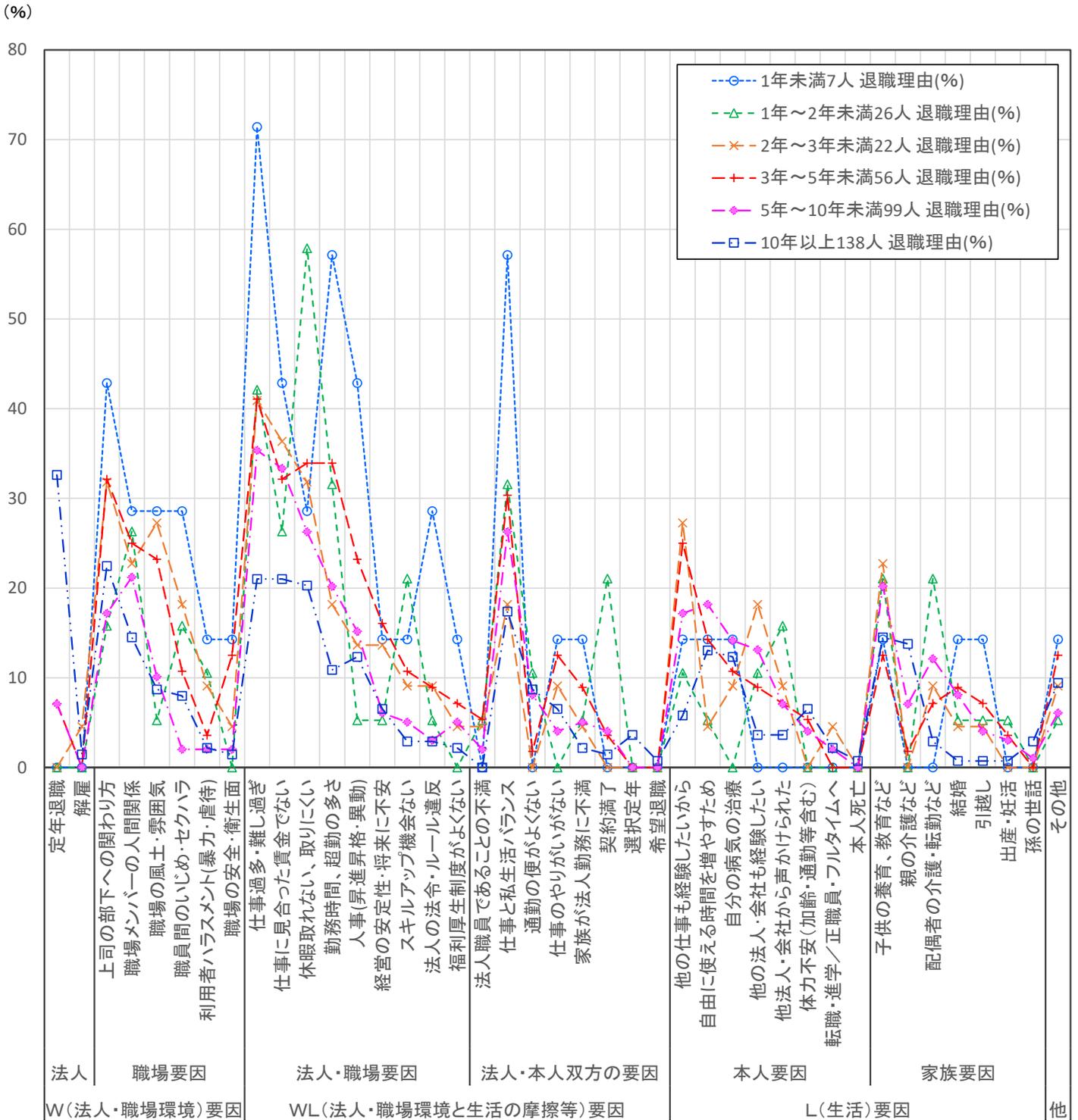
注: 数字は%(グラフにより目盛が異なります。ご注意ください)。区分内の項目の並び順は全体342人の選択%降順です。

⑥退職理由の選択率は全体的に観ると、40歳台がピークで、その後は年代が上がるにつれて低下する。

⑦50歳台のラインは、40歳台のラインとかなり近い(退職理由が似ている)。「親の介護など」は50歳台がピークとなる。

⑧60歳台は「定年退職」が他の項目より圧倒的に高く、70歳台は「自分の病気の治療」が圧倒的に高い。

3. 勤続年数比較

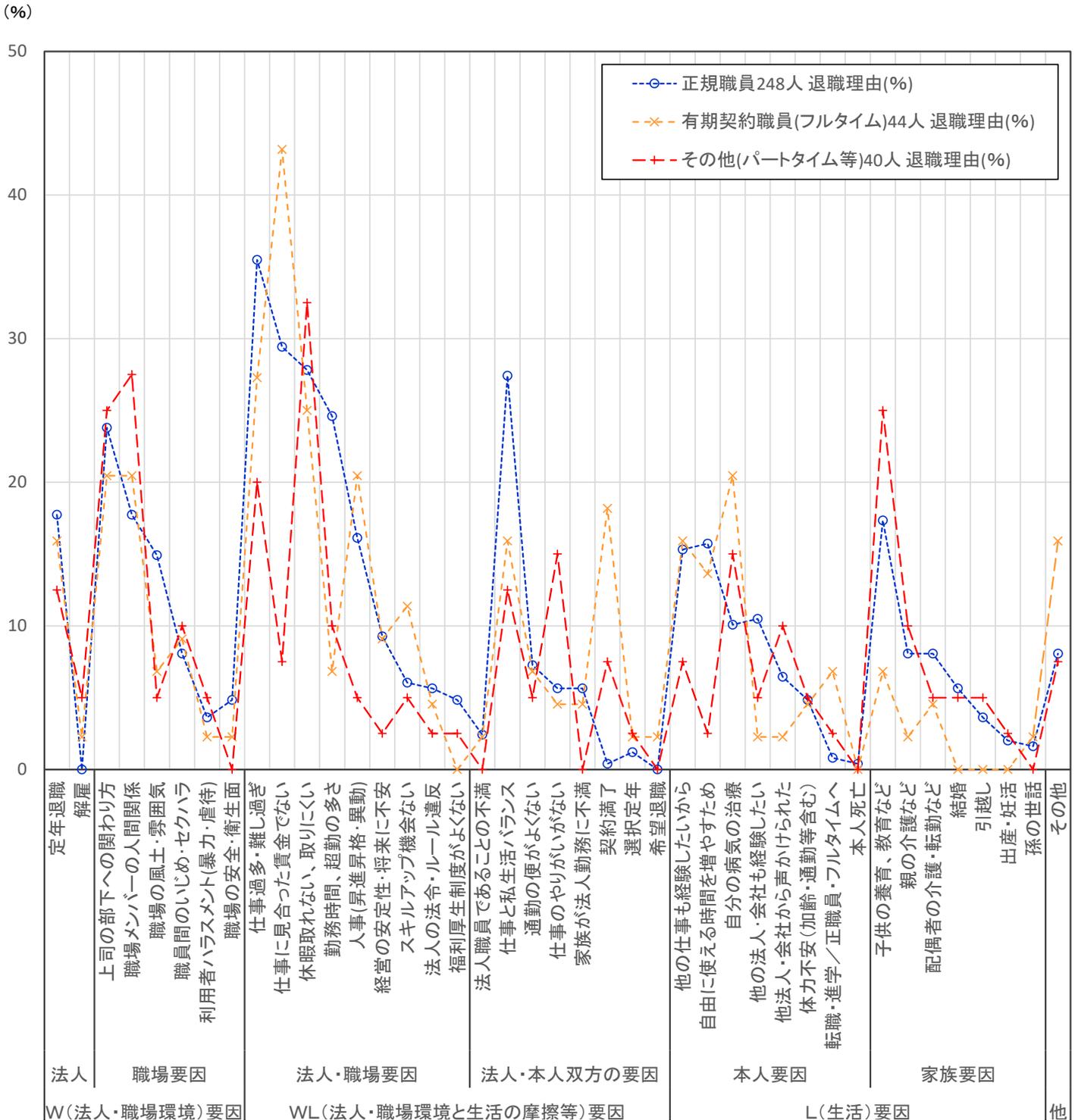


注：数字は%(グラフにより目盛が異なります。ご注意ください)。区分内の項目の並び順は全体342人の選択%降順です。

①勤続1年未満は、W(法人・職場環境)要因のほぼ全項目、WL(法人・職場環境と生活の摩擦等)要因の多くの項目で選択率が突出して高い。職場環境に慣れることができない、慣れる前に辞めてしまう様子が伺われる。

②1年を過ぎると、勤続が長くなるにつれて、それぞれの項目の選択率(退職理由となる率)が徐々に下がっていく。徐々に環境に適応してゆく(慣れる、新しい生活に適応する術を身につける)ということだと思われる。

4. 雇用形態比較

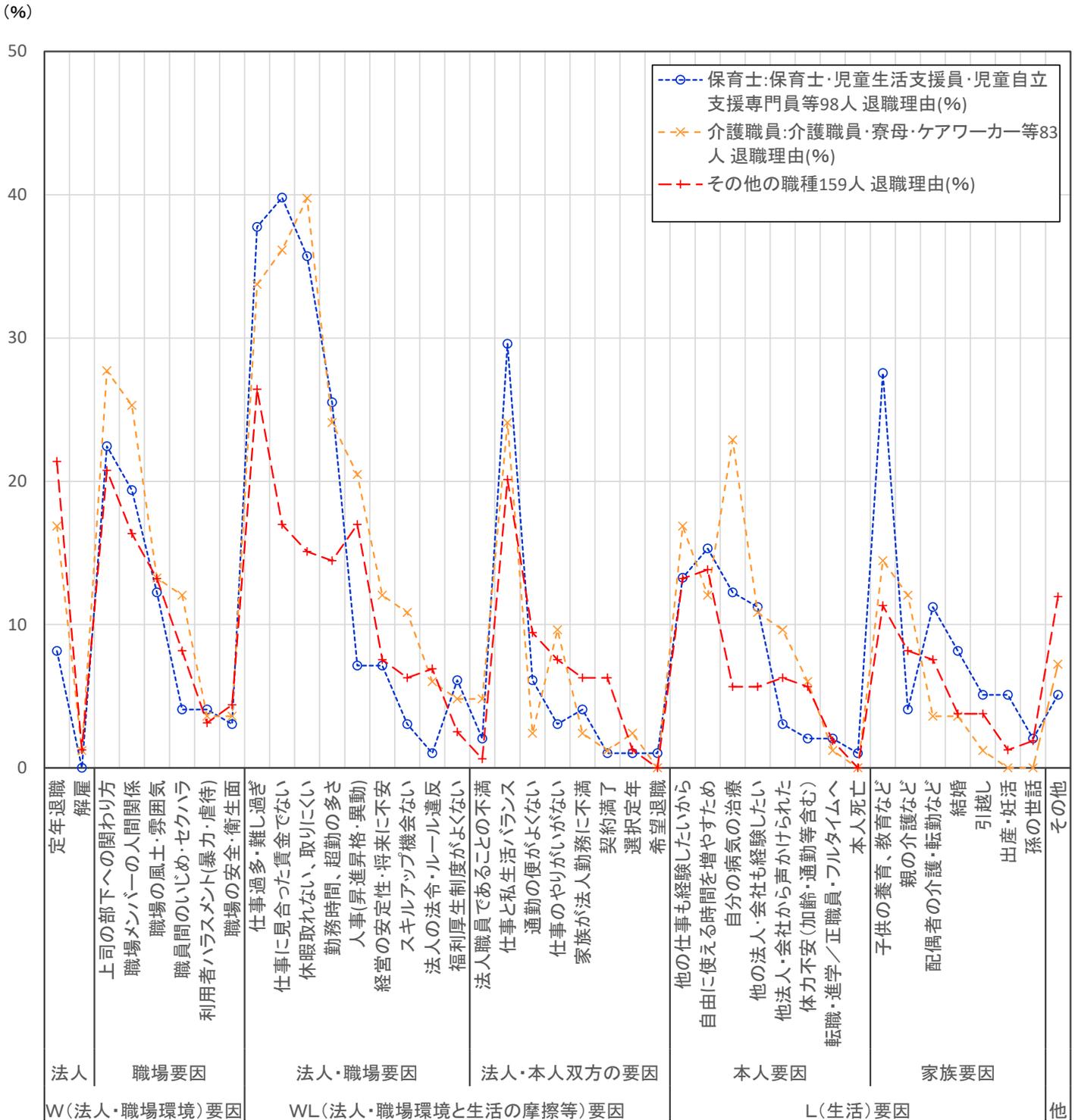


注：数字は%(グラフにより目盛が異なります。ご注意ください)。区分内の項目の並び順は全体342人の選択%降順です。

①正規職員はWLB、特に「仕事過多・難し過ぎ」、「勤務時間・超勤の多さ」など法人・職場要因が、他の雇用形態に比べて退職理由となる確率が高いようである（他の属性も高いが、それにも増して）。

②「仕事に見合った賃金・・・」が退職理由となる確率は、有期契約職員が最高。その他（パート・・・）は正規職員、有期契約職員（フルタイム）に比べると水を開けて低い。そもそも就業の目的、考え方に違いがあることを伺わせる。

5. 職種比較



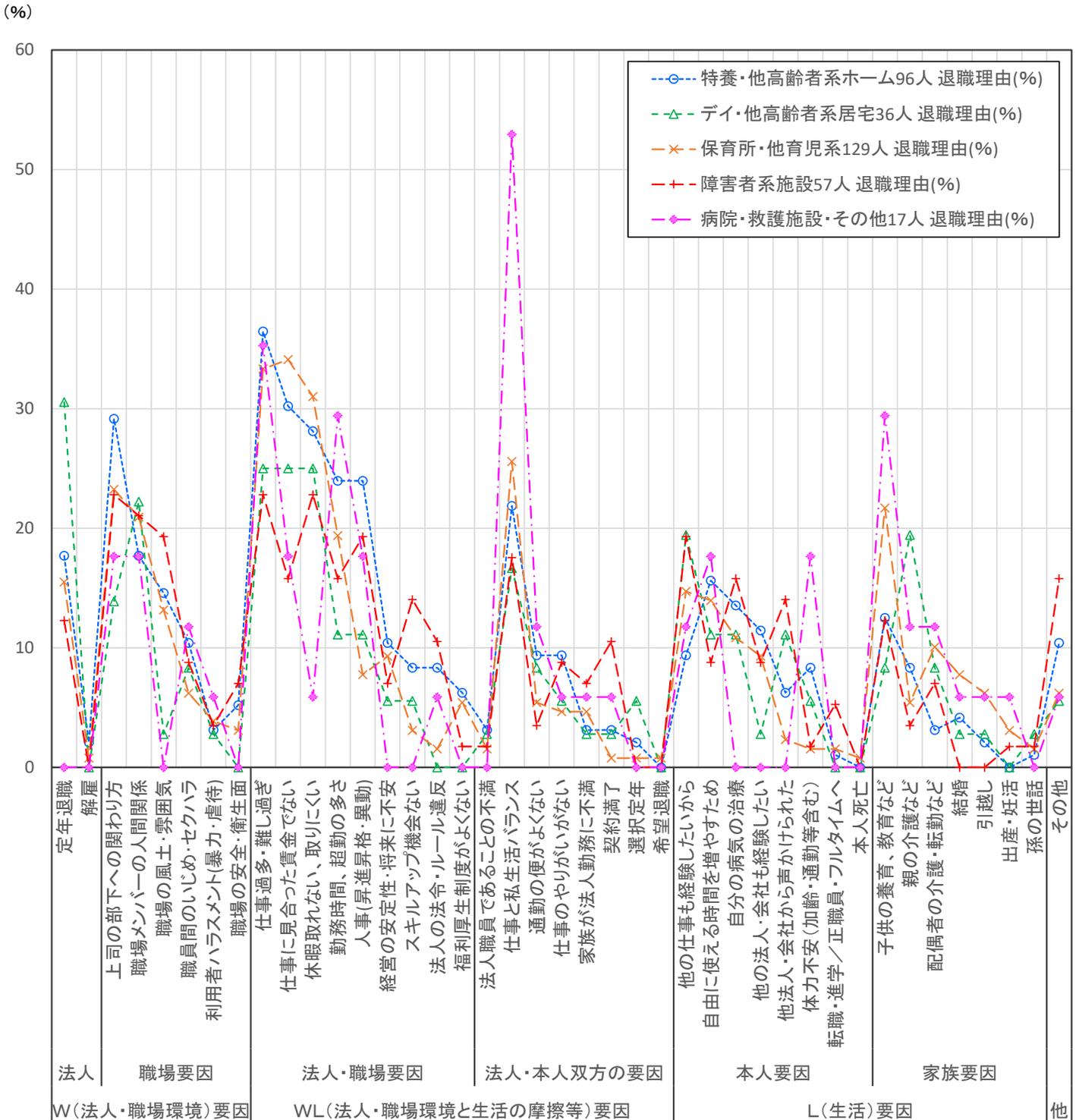
注: 数字は%(グラフにより目盛が異なります。ご注意ください)。区分内の項目の並び順は全体342人の選択%降順です。

①保育士と介護職は他職種と比べ、法人・職場要因が退職理由となる率が2倍程度高い(特に「仕事過多、難し過ぎ」、「仕事に見合った賃金でない」、「休暇取れない」、「勤務時間、超勤の多さ」)。

②保育士は「子供の養育、教育など」が突出して高い、他に「配偶者の介護・転勤」「結婚」「出産」など家族要因が退職理由となる率が他職種に比べて高い(年齢が影響していると思われる)。定年退職の比率が低い(定年まで勤続せず、自己都合退職してしまう確率が高い)。

③介護士は、「自分の病気の治療」「他法人・会社から声かけられた」など、本人要因が退職理由となる率が他職種より高い傾向がみられる。

6. 施設種別比較

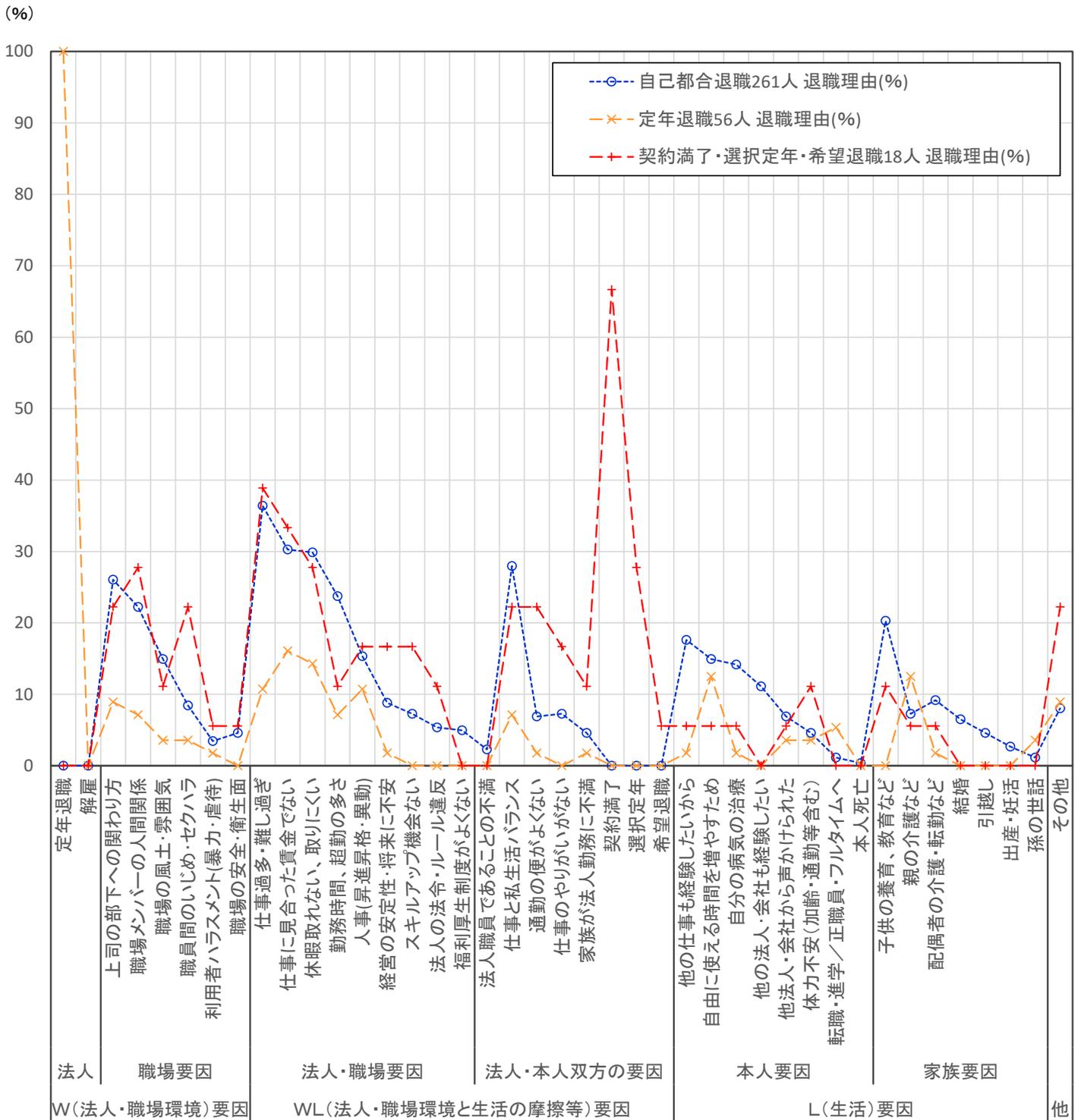


注：数字は%(グラフにより目盛が異なります。ご注意ください)。区分内の項目の並び順は全体342人の選択%降順です。

①特養他(入所系)と保育所は、法人・職場要因が退職理由となる確率が高い(特に「仕事過多、難し過ぎ」「仕事に見合った賃金でない」「休暇取れない、取りにくい」「勤務時間、超勤の多さ」)。

②病院他はWL Bが突出しているが、具体的には「仕事過多、難し過ぎ」「勤務時間、超勤の多さ」および家族要因など、退職理由は他とそれほど変わらないようである。

7. 退職種別比較



注：数字は%(グラフにより目盛が異なります。ご注意ください)。区分内の項目の並び順は全体342人の選択%降順です。

- ①自己都合退職者の退職理由は、特定項目に集中することなく、さまざまな要因、項目に分散している。
- ②定年退職者も「定年退職」以外の項目も退職理由として選択しているが、他の退職区分に比べると、それらの率は明らかに低い。
- ③契約満了他のは退職理由は、契約満了が突出して高かった。W(法人・職場環境)要因とWL(法人・職場環境と生活の摩擦等)要因は自己都合退職者以上にさまざまな要因、項目に分散しているが、L(生活)要因は自己都合退職者に比べて低い傾向がみられる。

8. 男女別年代別退職理由

1) 男女別年齢層別退職理由トップ5

以下の表は、回答者を退職理由の差が特に大きいと思われる属性、男女別と年代別の退職理由上位5項目を表にまとめたものである。サンプル数が少ない属性は、同順位のもの（選択率が同じもの）もある。

性	サンプル数	1位		2位		3位		4位		5位	
男性	59	仕事に見合った賃金でない	35.6	仕事過多・難し過ぎ	32.2	休暇取れない、取りにくい	25.4	定年退職	23.7	他の仕事も経験したいから	23.7
女性	279	仕事過多・難し過ぎ	31.9	仕事に見合った賃金でない	27.6	休暇取れない、取りにくい	26.2	仕事と私生活バランス	25.1	上司の部下への関わり方	25.1

※ セル内説明：退職理由の名称／右の数字は選択率(複数選択)

年代	サンプル数	1位		2位		3位		4位		5位	
～29歳	73	仕事過多・難し過ぎ	42.5	仕事と私生活バランス	38.4	休暇取れない、取りにくい	37	勤務時間、超勤の多さ	37	仕事に見合った賃金でない	35.6
30歳台	67	仕事過多・難し過ぎ	37.3	休暇取れない、取りにくい	37.3	休暇取れない、取りにくい	37.3	仕事に見合った賃金でない	34.3	仕事と私生活バランス	26.9
40歳台	40	職場メンバーの人間関係	45	仕事過多・難し過ぎ	42.5	上司の部下への関わり方	37.5	人事(昇進昇格・異動)	32.5	仕事と私生活バランス	32.5
50歳台	54	仕事過多・難し過ぎ	35.2	上司の部下への関わり方	31.5	人事(昇進昇格・異動)	27.8	仕事に見合った賃金でない	25.9	休暇取れない、取りにくい	24.1
60歳台	96	定年退職	54.2	仕事に見合った賃金でない	22.9	上司の部下への関わり方	15.6	仕事過多・難し過ぎ	15.6	休暇取れない、取りにくい	14.6
70歳台	10	自分の病気の治療	40	定年退職	20	上司の部下への関わり方	20	—	—	—	—

※ セル内説明：退職理由の名称／右の数字は選択率(複数選択)

2) 男女別年齢層別退職理由の特徴(共起性ランキング分析結果)

以下の表は、回答者を退職理由の差が大きいと思われる属性＝男女別×年代別に分け、「全体集合との差」に着目した特殊な分析（共起性ランキング分析という）により、全体集合との差の大きい上位5項目を表にまとめた結果である。

この表から、男女別年代別の特徴は読み取りやすいと考える。ただし、1位～5位は退職理由の順位ではない（退職理由の順位は上表の通り）、「全体集合との差」の順位である。誤解を招きやすいので、このことを再度強調しておきたい（※表下の「共起性ランキング分析の簡単説明」を参照されたい）。また、サンプル数が少ない属性もあるので注意すべきである。

性年代	サンプル数	1位		2位		3位		4位		5位	
男性 ～29歳	7	他の仕事も経験してみたいから (71.43%)	4.42	他の法人・会社も経験してみたい (42.86%)	3.30	仕事に見合った賃金でない (71.43%)	2.58	仕事のやりがいがない (28.57%)	2.33	経営の安定性・将来に不安 (28.57%)	1.93
男性 30歳台	9	他の仕事も経験してみたいから (55.56%)	3.63	休暇が取れない、取りにくい (77.78%)	3.46	他の法人・会社も経験してみたい (33.33%)	2.71	仕事の負荷 (66.67%)	2.27	他の法人・会社から声をかけられた (22.22%)	2.04
男性 40歳台	8	職員同士のいじめ・セクハラ (37.5%)	3.06	経営の安定性・将来に不安 (37.5%)	2.98	他の法人・会社も経験してみたい (37.5%)	2.98	他の法人・会社から声をかけられた (25%)	2.25	学習、スキルアップの機会がない (25%)	2.17
男性 50歳台	7	転職・進学 (14.29%)	2.55	他の法人・会社から声をかけられた (28.57%)	2.50	他の法人・会社も経験してみたい (28.57%)	1.93	職場の風土・雰囲気 (28.57%)	1.25	自分の自由に使える時間を増やすため (28.57%)	1.15
男性 60歳以上	28	定年退職 (46.43%)	4.49	契約満了 (14.29%)	3.23	その他 (14.29%)	1.00	選択定年 (3.57%)	0.97	自分の自由に使える時間を増やすため (17.86%)	0.66
女性 ～29歳	66	勤務時間、超勤の多さ (37.88%)	4.08	仕事と私生活バランス (42.42%)	3.99	結婚 (13.64%)	3.61	他の仕事も経験してみたいから (25.76%)	3.05	引越し (9.09%)	2.74
女性 30歳台	58	子供の養育、教育など、子供に関係する事情 (37.93%)	4.77	結婚 (12.07%)	2.73	配偶者の介護、転勤など配偶者に関係する事情 (15.52%)	2.50	利用者ハラスメント (8.62%)	2.32	引越し (8.62%)	2.32
女性 40歳台	31	職場のメンバー同士の人間関係 (48.39%)	4.24	学習、スキルアップの機会がない (19.35%)	3.08	人事 (32.26%)	2.77	職員同士のいじめ・セクハラ (19.35%)	2.38	職場環境 (9.68%)	1.79
女性 50歳台	46	介護など、親に関係する事情 (21.74%)	3.74	仕事のやりがいがない (17.39%)	3.10	人事 (30.43%)	3.09	死亡 (2.17%)	2.54	希望退職 (2.17%)	2.54
女性 60歳以上	76	定年退職 (52.63%)	9.69	体力不安・負荷を軽くするため (9.21%)	2.12	孫の世話 (3.95%)	2.05	選択定年 (3.95%)	2.05	介護など、親に関係する事情 (13.16%)	1.93

※ セル内説明： 退職理由／選択率(複数選択)／右の数字：標準正規分布に基づくZ値

注:共起性ランキング分析の簡単説明

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

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

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

上記の結果について、「らしさ」を3つ抽出してコメントする。

①「他の仕事も経験してみたい」と考え実際に転職するのは、男性20～30歳代の特徴、男性20～30歳代らしい退職理由と言える。

②30歳代の女性らしい退職理由は、1位は「子供の養育、教育など、子供に関係する事情」、2位「結婚」、3位「配偶者の介護、転勤など配偶者に関係する事情」です。3つとも、子供と配偶者に関係する事情である。退職者全体集合に比べ、30歳代の女性の退職は、子供や配偶者に関係する事情と関係が強いことを意味している。

③「体力不安・負荷を軽くするため」や「孫の世話」は、女性60歳代の特徴、60歳代女性らしい退職理由であると考えられる。

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

V. 労働環境への不満と自己都合退職の関係について考察

ここでは、従業員が日頃感じている労働環境への不満と退職との関係（退職へつながる可能性）について、本調査で得られたデータを使って考察する。法人経営者がコントロールできるのは、労働環境の範囲であり、職員の家族のことなど個人要因はコントロールできないからである。

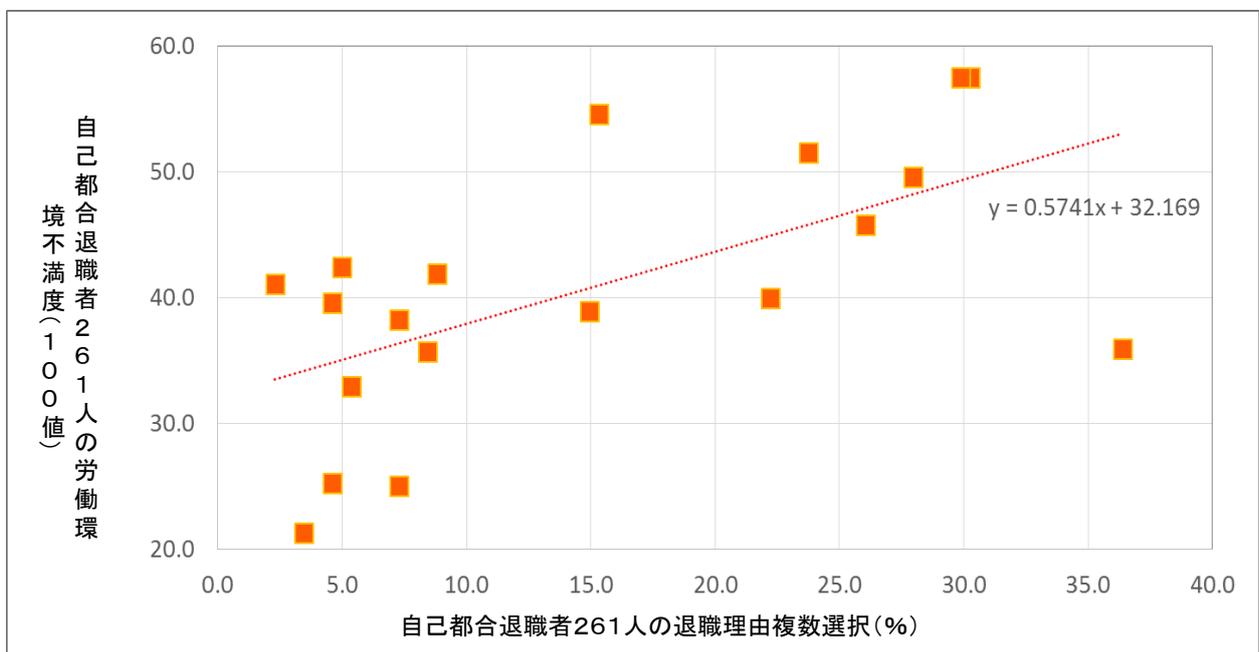
アンケートデータは、退職者全員分ではなく、定年退職者等を除く、自己都合退職者261人分のデータを使った。

1. 自己都合退職者が在職中に感じていた労働環境への不満と退職理由の関係

1) 労働環境への不満度と退職理由（複数選択）の関係

大分類	中分類	項目	自己都合退職者261人の退職理由複数選択(%)	自己都合退職者261人の労働環境不満度(100値)
W(ワーク)要因	職場要因	上司の部下への関わり方	26.1	45.7
		職場メンバーの人間関係	22.2	39.9
		職場の風土・雰囲気	14.9	38.9
		職員間のいじめ・セクハラ	8.4	35.7
		利用者ハラスメント(暴力・虐待)	3.4	21.3
		職場の安全・衛生面	4.6	25.2
WL(ワークライフ)要因	どちらかという法人・職場要因	仕事過多・難し過ぎ	36.4	35.9
		仕事に見合った賃金でない	30.3	57.5
		休暇取れない、取りにくい	29.9	57.4
		勤務時間、超勤の多さ	23.8	51.5
		人事(昇進昇格・異動)	15.3	54.6
		経営の安定性・将来に不安	8.8	41.9
		スキルアップ機会ない	7.3	38.2
		法人の法令・ルール違反	5.4	32.9
		福利厚生制度がよくない	5.0	42.4
		法人・本人双方の要因	法人職員であることへの不満	2.3
	仕事と私生活バランス		28.0	49.5
	仕事のやりがいがない		7.3	25.0
	家族が法人勤務に不満		4.6	39.6

自己都合退職者261人の退職理由複数選択(%)と環境要因への不満度(100値)の相関グラフ



相関行列

	自己都合退職者 261人の退職理由 複数選択(%)	自己都合退職者 261人の労働環境 不満度(100値)
自己都合退職者261人の退職理由複数選択(%)	1.0000	0.6133
自己都合退職者261人の労働環境不満度(100値)	0.6133	1.0000

母相関係数の無相関の検定 [上三角:P値/下三角:判定(**:1%有意, *:5%有意)]

	自己都合退職者 261人の退職理由 複数選択(%)	自己都合退職者 261人の労働環境 不満度(100値)
自己都合退職者261人の退職理由複数選択(%)	-	0.0052
自己都合退職者261人の労働環境不満度(100値)	**	-

サンプルサイズ

	自己都合退職者 261人の退職理由 複数選択(%)	自己都合退職者 261人の労働環境 不満度(100値)
自己都合退職者261人の退職理由複数選択(%)	19	19
自己都合退職者261人の労働環境不満度(100値)	19	19

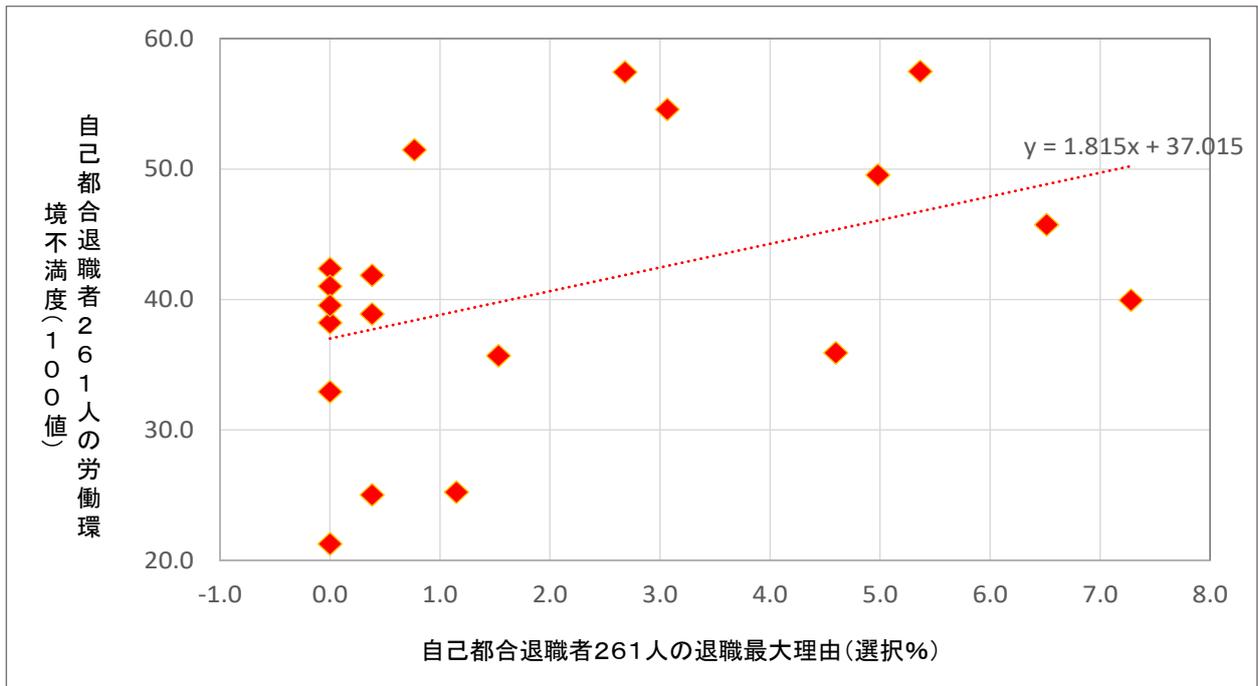
自己都合退職者の261人の「退職理由（複数選択）平均値」と「環境要因への不満度（100値）平均値」の相関係数は0.613と高い。これは、労働環境要因への不満が高い項目ほど、退職理由として選択された率も高いことを示している。

このことから、労働環境要因への不満が高まるに連れて、退職を考えるようになる、そういう傾向があると推察される。

2) 労働環境への不満度と退職最大理由（1つだけ選択）の関係

大分類	中分類	項目	自己都合退職者261人の退職最大理由 (%)	自己都合退職者261人の労働環境不満度 (100値)
W(ワーク) 要因	職場要因	上司の部下への関わり方	6.5	45.7
		職場メンバーの人間関係	7.3	39.9
		職場の風土・雰囲気	0.4	38.9
		職員間のいじめ・セクハラ	1.5	35.7
		利用者ハラスメント(暴力・虐待)	0.0	21.3
		職場の安全・衛生面	1.1	25.2
WL(ワークライフ) 要因	どちらかという 法人・職場要因	仕事過多・難し過ぎ	4.6	35.9
		仕事に見合った賃金でない	5.4	57.5
		休暇取れない、取りにくい	2.7	57.4
		勤務時間、超勤の多さ	0.8	51.5
		人事(昇進昇格・異動)	3.1	54.6
		経営の安定性・将来に不安	0.4	41.9
		スキルアップ機会ない	0.0	38.2
		法人の法令・ルール違反	0.0	32.9
		福利厚生制度がよくない	0.0	42.4
		法人・本人双方 の要因	法人職員であることへの不満	0.0
	仕事と私生活バランス		5.0	49.5
	仕事のやりがいがない		0.4	25.0
	家族が法人勤務に不満		0.0	39.6

自己都合退職者261人の退職最大理由(%)と環境要因への不満度(100値)の相関グラフ



相関行列

	自己都合退職者261人の退職最大理由(%)	自己都合退職者261人の労働環境不満度(100値)
自己都合退職者261人の退職最大理由(%)	1.0000	0.4320
自己都合退職者261人の労働環境不満度(100値)	0.4320	1.0000

母相関係数の無相関の検定 [上三角:P値/下三角:判定(**:1%有意,*:5%有意)]

	自己都合退職者261人の退職最大理由(%)	自己都合退職者261人の労働環境不満度(100値)
自己都合退職者261人の退職最大理由(%)	-	0.0648
自己都合退職者261人の労働環境不満度(100値)		-

サンプルサイズ

	自己都合退職者261人の退職最大理由(%)	自己都合退職者261人の労働環境不満度(100値)
自己都合退職者261人の退職最大理由(%)	19	19
自己都合退職者261人の労働環境不満度(100値)	19	19

自己都合退職者261人の「退職最大理由(平均値)」と「労働環境要因への不満度(100値平均値)」の相関係数は、0.432と相関係数はそこそこ高い。しかし、無相関である可能性は5%以上ある(無相関の検定から)。

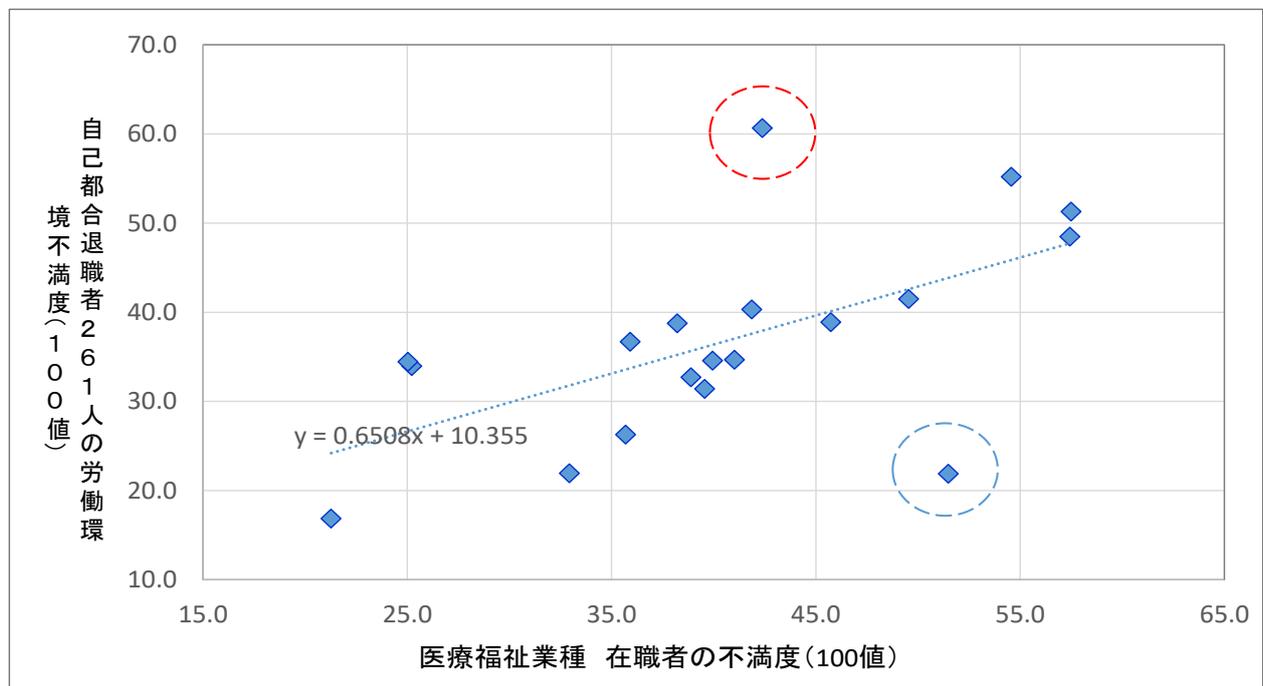
相関は、上記の退職理由(複数選択)と労働環境要因への不満度と比べるとかなり低い。これは、労働環境要因への不満が高い項目ほど、退職の最大理由として選択された率も高いが、退職理由(複数選択)との関係に比べると、関係が薄いことを示している。

上記二組の相関分析の結果を言い換えれば、「労働環境要因への不満が高まると従業員は退職を考えるようになる可能性が高まり、それが原因で退職してしまうこともある(退職理由の一因となる)。しかし、労働環境要因への不満は決定打とはならず、不満を持ったまま勤続し、退職には至らないことも多い」ということである。労働環境への不満が退職に結び付く可能性がある、関係があることは解るが、その確率までは解らない。

3) 自己都合退職者と在籍者の労働環境への不満度の比較

大分類	中分類	項目	A	B	B-A
			医療福祉業種 在職者人の労働環境不満度 (100値)	自己都合退職者 261人の労働環境不満度 (100値)	差異
W(ワーク) 要因	職場要因	上司の部下への関わり方	38.9	45.7	6.8
		職場メンバーの人間関係	34.6	39.9	5.4
		職場の風土・雰囲気	32.7	38.9	6.2
		職員間のいじめ・セクハラ	26.3	35.7	9.4
		利用者ハラスメント(暴力・虐待)	16.9	21.3	4.4
		職場の安全・衛生面	34.0	25.2	-8.7
WL(ワークライフ) 要因	どちらかという と法人・職場要因	仕事過多・難し過ぎ	36.7	35.9	-0.8
		仕事に見合った賃金でない	51.3	57.5	6.2
		休暇取れない、取りにくい	48.5	57.4	8.9
		勤務時間、超勤の多さ	21.9	51.5	29.6
		人事(昇進昇格・異動)	55.2	54.6	-0.6
		経営の安定性・将来に不安	40.3	41.9	1.6
		スキルアップ機会ない	38.8	38.2	-0.5
		法人の法令・ルール違反	22.0	32.9	11.0
		福利厚生制度がよくない	60.6	42.4	-18.3
	法人・本人双方 の要因	法人職員であることへの不満	34.7	41.0	6.3
		仕事と私生活バランス	41.5	49.5	8.0
		仕事のやりがいがない	34.4	25.0	-9.4
		家族が法人勤務に不満	31.4	39.6	8.1

自己都合退職者261人と在籍者の労働環境要因への不満度(100値)の相関グラフ



相関行列

	医療福祉業種在職者人の労働環境不満度(100値)	自己都合退職者261人の労働環境不満度(100値)
医療福祉業種在職者人の労働環境不満度(100値)	1.0000	0.5988
自己都合退職者261人の労働環境不満度(100値)	0.5988	1.0000

母相関係数の無相関の検定 [上三角:P値/下三角:判定 (**:1%有意, *:5%有意)]

	医療福祉業種在職者人の労働環境不満度(100値)	自己都合退職者261人の労働環境不満度(100値)
医療福祉業種在職者人の労働環境不満度(100値)	-	0.0067
自己都合退職者261人の労働環境不満度(100値)	**	-

サンプルサイズ

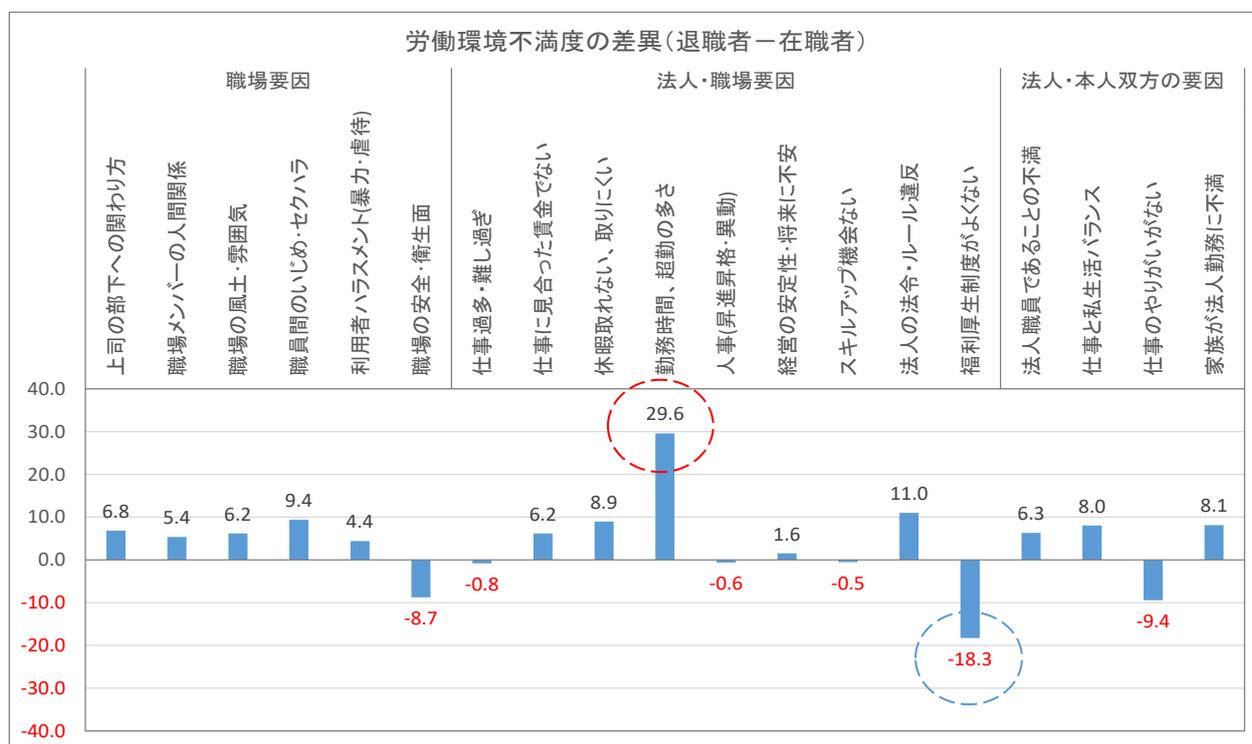
	医療福祉業種在職者人の労働環境不満度(100値)	自己都合退職者261人の労働環境不満度(100値)
医療福祉業種在職者人の労働環境不満度(100値)	19	19
自己都合退職者261人の労働環境不満度(100値)	19	19

自己都合退職者261人の「労働環境への不満度(平均値)」と「在職者の不満度(平均値)」の相関係数は0.5988で、高い正の相関がある。つまり、退職者が感じていた環境への不満は、退職者特有の不満ではなく、在職者も概ね同様に感じているものであることを意味している。

この結果は、さまざまな解釈ができようが、悲観的な解釈としては、在籍者もいつ退職するか解らない退職予備軍であることを示している。

また、上の相関グラフでは、退職者と在職者で不満度に大きな違いがみられる項目、退職者と在職者の不満が相関していない項目が2つある(○で囲んだ項目)。それが何を意味するのか?、次のグラフで見る方が解り易い。

退職者と在職者の労働環境不満度の差異(退職者－在職者)



環境への不満度の差異＝退職者－在職者がプラスの項目は、退職者の方が在職者より不満が高い項目である。逆に差がマイナスの項目は退職者の方が在職者より不満が高い項目である。

「勤務時間、超勤の多さ」は、退職者の不満の方が在職者の不満に比べ突出して高くなっている(29.6ポイント高い)。このことは、「勤務時間、超勤の多さ」への不満は、退職につながりやすい不満であることを示している可能性がある。

逆に、「福利厚生制度がよくない」は、退職者の不満の方が在職者の不満に比べ18.3ポイントも低い。「福利厚生制度がよくない」という不満は、退職にはつながりにくい不満であるからかもしれない。

上記は、このデータだけでは、はっきりとは解らない。仮説である。

退職者アンケート

(退職時あるいは退職直前の状態をお答えください)

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

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

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

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

■2. あなたの退職理由について教えてください。

次の項目の中に、退職の理由に該当するものがあれば、その番号を○を(複数選択可)、最大の理由には◎をしてください。

<会社要因>

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

<個人要因>

21 子供の養育、教育など、子供に関係する事情	26 他の仕事も経験してみたいから
22 介護など、親に関係する事情	27 他の法人・会社も経験してみたい
23 配偶者の介護、転勤など配偶者に関係する事情	28 他の法人・会社から「来てほしい」と声をかけられた
24 自分の病気の治療	29 その他:よろしければ、下の空欄に具体的に書いてください
25 自分の自由に使える時間を増やすため	

■3. あなたの属性を教えてください(集計区分です)。

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

1 性別	1男性	2女性				
2 年齢	～29歳	30歳台	40歳台	50歳台	60歳台	70歳以上
3 勤続年数	1年未満	1年～2年未満	2年～3年未満	3年～5年未満	5年～10年未満	10年以上
4 雇用形態	1正規職員	2有期契約職員(フルタイム)	3その他(パートタイム等)			
5 職種	1 施設長・園長・所長等	8 栄養士・栄養士等				
	2 指導員:児童指導員・生活指導員(支援員・相談員)等	9 調理員:調理員・調理師等				
	3 保育士:保育士・児童生活支援員・児童自立支援専門員等	10 事務員:事務員・事務長・副施設長・副園長等				
	4 介護職員:介護職員・寮母・ケアワーカー等	11 介助員:介助員等				
	5 医師:医師等	12 ホームヘルパー:ホームヘルパー・世話人等				
	6 看護師:看護師・准看護師・保健師等	13 介護支援専門員:介護支援専門員・ケアマネージャー				
	7 訓練指導員:作業指導員・職業指導員・PT・OT・ST・AT等	14 その他:いずれにも該当しない(例:運転手・用務員等)				
6 部署	老人系施設 →	1養護老人ホーム	2軽費老人ホーム	3特別養護老人ホーム	4デイサービス	
		5グループホーム	6老人居宅介護事業	7指定居宅介護支援事業	8その他	
	児童系施設 →	9保育所	10児童発達支援施設	11乳児/児童養護施設	12その他	
	障害者系施設 →	13障害者支援施設	14生活介護事業	15就労継続支援事業A/B	16その他	
	生活・婦人保護施設 →	17救護施設	18更生施設	19その他		
	その他 →	20病院	21法人本部	22その他		
7 退職区分	1自己都合退職	2定年退職	3選択定年(定年扱いで定年前に退職)	4契約満了		
	5希望退職(会社の退職機能者募集に応募)	6解雇				

ご協力、ありがとうございました。所定封筒に入れ封をして提出してください。