

令和2年度 老人保健事業推進費等補助金
老人保健健康増進等事業

地域ニーズを踏まえた専門職確保に向けた調査研究事業

報告書

株式会社 日本総合研究所

令和3(2021)年3月

目次

第1章	本調査研究の概要	1
1.	本調査研究の背景と目的	1
2.	本調査研究の概要・実施内容	2
(1)	専門職人材確保に関する先行研究の整理	3
(2)	地域特性格人材の需給状況・確保施策に関する実態調査(ヒアリング調査)	3
(3)	離転職経験者に対する実態調査(アンケート調査)	3
(4)	地域特性格人材確保に向けた課題の整理・今後の展望	3
第2章	各種調査結果	4
1.	専門職人材確保に関する先行研究の整理	4
2.	地域特性格人材の需給状況・確保施策に関する実態調査(ヒアリング調査)	4
(1)	ヒアリング調査の概要	4
(2)	ヒアリング調査の結果と示唆	7
(3)	ヒアリング調査で確認された参考となりうる取組事例	16
3.	離転職経験者に対する実態調査(アンケート調査)	19
(1)	アンケート調査の概要	19
(2)	アンケート調査結果(サマリー)及び示唆	20
(3)	アンケート結果(データ編)	24
第3章	調査結果の整理と現状の課題、今後の展望	99
1.	調査結果を踏まえた現状の課題	99
2.	今後の展望	100
別添資料	離転職経験者向けアンケート調査票	101

第1章 本調査研究の概要

1. 本調査研究の背景と目的

高齢化の進展に伴い、医療・介護ニーズが高まる中で、介護職をはじめとした専門職の人材確保の必要性が高まっており、現在、それぞれの地域や事業所等においてさまざまな取組みが行われている。

介護分野の専門人材の雇用形態としては非常勤や非正規が多く、他の産業と比較して平均賃金や勤続年数が短いこと等が課題となっていることから、離職率の高い職場環境の改善と同時に、家庭の事情や働き方のミスマッチなどの理由で離職した人材に対して、その人の働きたい環境や条件に合った新しい職場を適切に提供し、専門能力を發揮できる環境を提供することが求められるが、実際には介護分野の専門人材の有資格者数と実際に資格を活用して業務に従事している人数にはかい離があり、未だ資格を有した人材が自身の求める環境や条件で働くことができていないという状況にあると推察される。

こうした中、昨今では、紹介・派遣会社への紹介・仲介料をはじめとした人材採用コストが経営を圧迫している事実が散見され、職場側である多くの介護・医療に関わる事業所では、人材の確保が一層困難となっているものと考えられる。

このような状況を踏まえると、今後は、日本全体で急速な高齢者数の増加と労働人口の縮小が確実となる中、地域の専門職が「潜在労働力化」することなく介護・医療の業界で活躍し続け、事業者にとってもより効果的・効率的に求める人材を確保できる仕組みを構築していくことが求められている。

ただし、専門職の確保状況については、首都圏をはじめとする大都市圏、地方都市、中山間都市など、地域の特性によってその状況は大きく異なっている。地域の労働人口の動態や他産業の状況、地域内での事業所間での人材流動、紹介・派遣会社やメディアの影響力等が異なるためである。さらには同一・近接した地域内においても、専門職の確保に大きな課題を抱えている介護施設・医療機関等の事業所と、ある程度問題なく専門職を確保できている事業所とが存在することから、地域特性の差異に加えて、事業所間の差異についても考慮が必要である。

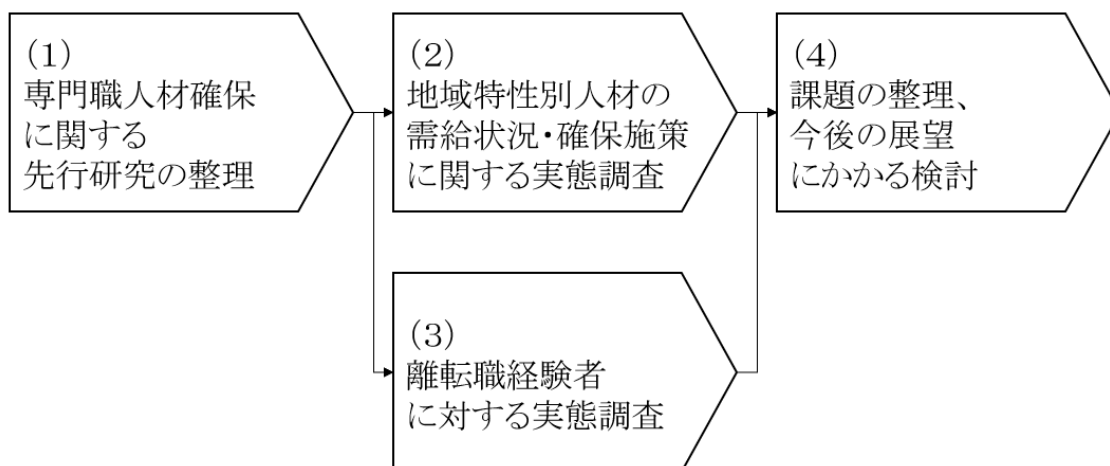
このように、介護・医療分野における専門職の確保について全国一律で課題解決を図ることは難しく、地域の特性・ニーズに応じて課題を洗い出し、解決策を検討していくことが必要である。

そこで、本調査研究では、地域特性ごとに専門職人材確保の課題を明らかにしつつ、その課題を体系的に整理し、課題解決のための施策や手法を検討することを目的として実施した。本検討結果は、地域での適切な専門職人材の確保のための活動が広がり、国民一人ひとりに適切な介護・福祉サービスが提供できる社会に向けた一助になると考えられる。

2. 本調査研究の概要・実施内容

前述の背景・目的を踏まえ、本調査研究は以下の内容にて検討・整理を進めた。

図表 1 本調査研究の進め方



(1) 専門職人材確保に関する先行研究の整理

本調査研究を進めるにあたり、ヒアリング調査やアンケート調査等の実態調査を効果的かつ効率的なものとするため、公開情報等から専門職の人材確保に関する先行研究を整理し、想定される課題を洗い出した上で、その結果を基に以降の調査研究を進めた。

(2) 地域特性格別人材の需給状況・確保施策に関する実態調査(ヒアリング調査)

先行研究の整理等を基に、地域特性格別人材の需給状況・確保施策に関する実態調査(ヒアリング調査)を実施した。

その際、都市の規模ごとに地域を類型化した上で、主に各地域において専門職が就業する事業者を主な対象としつつ、当該地域の人材需給状況の概況等を把握するため、必要に応じ自治体等も対象に加えた。

(3) 離転職経験者に対する実態調査(アンケート調査)

ヒアリング調査により明らかとなった課題の要因等を更に明確化するため、離転職経験者に対する実態調査(アンケート調査)を実施した。

アンケート調査では、主に転職理由や転職先の選択理由、転職時に活用した情報収集媒体等について明らかにすることとした。

(4) 地域特性格別の人材確保に向けた課題の整理・今後の展望

ヒアリング調査、アンケート調査を踏まえ、現状の課題を整理し、今後、求められる取組み等の展望について検討した。

第2章 各種調査結果

1. 専門職人材確保に関する先行研究の整理

本調査研究を進めるにあたり、ヒアリング調査やアンケート調査等の実態調査を効果的かつ効率的なものとするため、先行研究から想定される課題を洗い出した上で、その結果を基に以降の調査研究を進めることとした。

具体的には、公開情報等から、主に以下の専門職の人材確保に関する先行研究を整理した。

- ・ 公益財団法人介護労働安定センター「令和元年度 介護労働実態調査」
- ・ 株式会社日本総合研究所「介護人材の働き方の実態及び働き方の意向等に関する調査研究事業」
- ・ 厚生労働省「医療・介護分野における職業紹介事業に関するアンケート調査」
- ・ 厚生労働科学研究「看護職員確保対策に向けた看護職及び医療機関等の実態調査」

等

先行研究の整理では、一般的な専門職の賃金含む処遇や離職状況等の基礎情報を確認の上、現状の採用方法等についての概観を把握した。

具体的には、例えば看護職に関しては、民間職業紹介事業者や公共職業安定所を活用して採用した割合が大きく、民間職業紹介事業者を活用する理由としては、その他の採用媒体では求職者にアプローチするまでが困難であること等が確認された。

また、介護職に関しては、とりわけ人材不足感が大きく、採用媒体としては看護職同様に求職者へのアプローチのしやすさから民間職業紹介事業者を活用する事業者の割合が一定程度あった中で、民間職業紹介事業者は質や手数料の面から敬遠される可能性があることが確認された。

2. 地域特性格別人材の需給状況・確保施策に関する実態調査(ヒアリング調査)

(1) ヒアリング調査の概要

➤ 目的・全体像

先行研究の整理を踏まえ、それぞれの地域における専門職確保の実態、課題を明らかにするために、各地域に訪問し、専門職確保の実態、課題に関してヒアリング調査を行った。

対象としては、病院、介護施設では人材確保が厳しいとされる介護老人福祉施設(以下「特養」という)、介護老人保健施設(以下「老健」という)としつつ、病院、介護施設についてはヒアリング先事業所固有の状況に留まらず地域全体の傾向を把握するため、複数の法人の病院、介護施設にヒアリングを実施した。また、ヒアリング調査の対象は施設長・管理者に留まらず、一定数の現場スタッフも対象とし、働く人の意見も聴取した。更に、地域全体の人材需給、潜在人材の状況、ボランティアの活動状況等、具体的な課題の要因の精査や最終的に求められる方策の検討に資するため、自治体、商工会等に対してもヒアリングを実施した。

また、調査対象の地域は幅広くその特性ごとの課題を抽出するため、地方と都心、中心部と郊外の4つのパターン(以下「都市類型」という)に分類し、具体的には以下のとおり選定した。

<調査対象地域>

地方中枢都市型:鹿児島県鹿児島市、愛知県碧南市

地方都市型 :群馬県沼田市、北海道札幌市手稲区

都心郊外型 :東京都八王子市、調布市、西多摩郡

都心中心型 :千葉県船橋市、東京都葛飾区、東京都練馬区

➤ ヒアリング実施先

ヒアリングは都市類型別・施設類型別に計13の施設(法人・グループ等)を、また計7の自治体・商工会その他の主体を対象に実施した。

具体的なヒアリング実施先や実施日等は次ページのとおり。

図表 2 ヒアリング調査実施先一覧

No.	都市類型	地域	ヒアリング先	保有施設	実施日
1	地方中枢都市型	愛知県碧南市	医療法人/社会福祉法人 愛生館	病院・老健・特養・その他	令和2年10月6日
2		愛知県碧南市	社会福祉法人川口結いの家	特養・その他	令和2年10月26日
3		愛知県碧南市	碧南市役所	—	令和2年10月29日
4		鹿児島県鹿児島市	公益財団法人慈愛会	病院・老健・その他	令和2年11月2日
5	地方都市型	北海道札幌市手稲区	医療法人秀友会	病院・老健・その他	令和2年10月21日
6		群馬県沼田市	医療法人大誠会	病院・老健・特養・その他	令和2年10月13日
7		群馬県	群馬県庁	—	令和2年11月11日
8	都心郊外型	東京都八王子市	医療法人永生会	病院・老健・その他	令和2年10月13日
9		東京都八王子市	医療法人永寿会	病院・介護医療院・その他	令和2年11月30日
10		東京都調布市	医療法人東山会	病院・その他	令和2年9月28日
11		東京都調布市	医療法人社団桐光会	病院・老健・その他	令和2年11月2日
12		東京都調布市	医療法人社団欣助会	病院・老健・その他	令和2年11月2日
13		東京都調布市	医療法人研精会	病院・その他	令和2年11月4日
14		東京都調布市	調布市役所	—	令和2年10月27日
15		東京都調布市	調布市商工会	—	令和2年11月9日
16		東京都西多摩郡	医療法人財団利定会	病院・その他	令和2年10月20日
17	都心中心型	千葉県船橋市	船橋市役所	—	令和2年10月7日
18		東京都	東京都高齢者福祉施設協議会		令和2年10月22日
19		東京都葛飾区	社会医療法人社団光仁会	病院・その他	令和2年11月10日
20		東京都練馬区	練馬区役所	—	令和2年12月24日

➤ ヒアリング事項

先行研究の整理を踏まえ、ヒアリング調査においては、各地域の人材需給状況や人材確保手段等の詳細な実態、また具体的な人材確保に関する取組みを把握する観点から、主に以下の事項について確認した。

【医療機関・介護事業者】

- 地域の看護職・介護職等人材需給の傾向(中長期的傾向/新型コロナウイルス感染拡大前後の変化)
- 看護職・介護職等人材採用手段(派遣・紹介会社の利用実態を含む)
- 看護職・介護職等人材確保(採用・定着)における独自の工夫や仕組み
- 看護職・介護職等人材確保(採用・定着)における課題
- (働き手から見た)職場選定基準、選ばれる理由 等

【自治体】

- 地域の人材需給の傾向(中長期的傾向/コロナ前後の変化)
- 医療・介護分野の働き手拡大に向けた地域での施策
- 地域の医療法人や介護事業者に対する人材確保に関する支援の実態 等

【商工会その他】

- 地域の人材需給の傾向(中長期的傾向/コロナ前後の変化)
- 人材採用の主な手段
- 潜在人材の状況や顕在化施策 等

(2) ヒアリング調査の結果と示唆

ヒアリング調査では、施設類型別(病院、介護施設)・職種別・人材確保の手段別(新卒採用、中途採用、定着)に、以下の課題が明らかになった。それぞれの課題と主な意見、また現状の取組み及びこれらを踏まえ得られた示唆については次のとおり。

図表 3 ヒアリング調査結果記載分類

対象職種・確保手段等		病院	介護施設
看護職	採用(新卒)	1)	7)
	採用(中途)	2)	8)
	定着	3)	9)
介護職	採用(新卒)	4)	10)
	採用(中途)	5)	11)
	定着	6)	12)

1-1) 病院×看護職×新卒採用における課題

中小規模の病院や専門病院は、大学病院等と比較して新卒者の就職先としての魅力に乏しく、本カテゴリの課題感については病院規模や病院種別（急性期病院・慢性期病院等）に依存しているといった傾向がみられた。なお、都市類型による特段の差は確認できなかった。

<主な意見>

- 中小規模の病院は新卒を育てる力や新卒者に対するアピールポイントに乏しい
- 精神科病院のため求職者に入職意思があっても家族から入職を止められる場合がある
- 近年の学生は働きやすい労働環境を求める傾向

1-2) 病院×看護職×新卒採用における現状の取組み

看護学校を有する医療法人からは、当該看護学校から新卒看護師が安定的に採用できているといった意見があった。上記課題を踏まえれば、看護学校を有する医療法人はそもそも規模が大きくさまざまな種別の病院を有することから、将来のキャリアパスを検討する学生からの人気が高いという要因もうかがえる。他方で、それ以外の医療法人は就職説明会への参加等の取組みを実施しているものの、効果が乏しいといった意見があった。

<主な取組み>

- 法人の系列である看護学校からの採用
- 新卒向け就職説明会へのブース出展
- 家賃補助制度の創設検討

2-1) 病院×看護職×中途採用における課題

ハローワークやナースセンターを経由した求人では病院が希望する人材が集まりづらく、このため、ある程度手数料が高くとも民間職業紹介事業者を頼らざるを得ない状況である、といった意見が目立った。なお、民間職業紹介事業者は病院側へのサポートも手厚いことから節目においては部分的に工夫して活用する病院や、民間職業紹介事業者のあっせん方法もさまざまであり、面接が可能な業者のみ活用するという病院もあるなど、その活用方法にも施設によりスタンスの違いもみられた。

ただし、一部の病院からは、当該手数料により経営を圧迫され、コスト削減のために求人活動にリソースが割けないといった悪循環に陥っているといった声もあるなど、民間職業紹介事業者は地域を問わず手数料が極めて高額であり、積極的な活用意向がある病院は存在せず、現場の受止めとして民間職業紹介事業者のメリットはデメリットを超えるものではないことも明らかとなった。

<主な意見>

- ハローワークやナースセンターからは希望する人材を獲得しづらい
- 民間職業紹介事業者の手数料が高い(このため経営の圧迫により求人活動にリソースを割けない)
- 民間職業紹介事業者は面接が可能なもののみ活用

- 施設が望むスキルを有さない人材であっても紹介されるため、入職直後に退職を促さざるを得ない場合がある
- 人材側に就職希望先との直接のやり取りを避ける傾向があり、民間職業紹介事業者が人気となっている一因と推察

2-2) 病院×看護職×中途採用における現状の取組み

民間職業紹介事業者の活用を除くと、現職員からの紹介による採用に依存している病院が多かった。また地方部では、近隣病院との連携構築により人材確保を目指す病院もあり、例えば退職希望者の退職希望理由が人間関係等であった場合には、連携する医療機関への転職を勧めることで、地域としての人材確保に取り組んでいるといった事例もあった。都心部ではこうした取組みは見られなかったことから、人材確保の観点も含め、地方部の方が地域での施設間連携が進んでいることが推察される。

なお、多くの施設でウェブサイト等での情報発信を行っているものの、これが有効であるとする施設は一部であった。介護施設も同様だが、近年は求職者側の情報収集方法も変化し、病院ではウェブサイトや SNS などデジタルを活用した求人活動が広がりを見せているが、結果として差別化が図られず、こうした取組みが奏功していないという状況がうかがえる。

<主な取組み>

- 病院の理念や取組みに関する、ウェブサイト等を通じた外部への情報発信
- Facebook 等 SNS 活用時の工夫(投稿時間の配慮、写真の投稿等)
- 現職員からの紹介による採用
- 業者主催の合同就職説明会参加
- 直接応募の入職者に対するお祝い金
- 職員退職時における他法人の提案(地域での人材確保として)
- 職員を通じた学生バイトの活用
- (病院協会による)安価な手数料での紹介の仕組みの構築

3-1) 病院×看護職×定着における課題

地方部では、それぞれの職員が目指すキャリアパスと所属施設で経験できる業務や研修・教育制度にギャップがあり、入職後数年で県外へ転職してしまうといった課題認識がみられた。介護職と比較すると、比較的看護職は転居を伴う転職のハードルが低いという傾向もうかがえる。

<主な意見>

- 入職後 3-5 年目における県外への人材流出
- 新卒者への教育力の欠如により定着まで至らない

3-2) 病院×看護職×定着における現状の取組み

内部研修や人事異動、奨学金制度等を通じて人材定着を図る病院が多く見られた。特に複数

の医療機関や事業所を展開する大規模法人においては、職員の働きやすい職場環境や、希望するキャリアパスに沿った人事異動が可能であり、極めて効果的であるといった意見が複数あった。このほかにも大規模法人ほどさまざまな工夫を実施している傾向があり、法人規模は採用だけでなく定着にも利する部分が多いと考えられる。

<主な取組み>

- 「病院の理念」の組織内共有の徹底、面接時での求職者に対する伝達
- 教育体制・評価制度の強化
- 法人内の研修体制確立等による法人内での異動促進
- 法人独自の奨学金制度
- 社用車の乗り合い等による通勤への配慮
- 保育施設の確保等働きやすい環境整備

4-1) 病院×介護職×新卒採用における課題

近年の専門学校の減少及び定員割れの深刻化により、全体として介護職を目指す学生が少なく、新卒採用は困難といった意見が多かった。特に新卒の確保は周辺地域の専門学校の有無に依存するため、専門学校の少ない地方部では都心部よりも芳しくない状況であるという傾向がみられた。

<主な意見>

- 介護士養成校の減少及び定員割れ

4-2) 病院×介護職×新卒採用における現状の取組み

介護職の新卒採用については、専門学校等に向けた採用説明や職場体験を実施している事業者もあるが、効果は限定的であるとする意見が散見された。

<主な取組み>

- 看護補助者のやりがい、キャリアパス等に関する高校への説明

5-1) 病院×介護職×中途採用における課題

直接応募による採用が困難であるため、看護職と同様に、手数料の問題はあるものの民間職業紹介事業者に頼らざるを得ないといった意見が複数あった。特に都心部においては他業界との賃金格差が著しく、採用状況は深刻といった声もあった。

<主な意見>

- 民間職業紹介事業者の手数料が高い
- ナースエイドにおいては直接応募では殆ど採用できず、民間職業紹介事業者を活用せざるを得ない

5-2) 病院×介護職×中途採用における現状の取組み

介護職の中途採用については各病院でさまざまな工夫を試みており、例えば外国人の積極雇用、SNS 活用や外来患者・患者家族のリクルート等を行っているといった病院もあった。また、看護職と同様に近隣病院との連携構築により、連携する医療機関への転職を勧めることで、地域としての人材確保に取り組んでいるといった事例も見られた。

<主な取組み>

- 自治体の就職サポート課からの人材紹介
- 外国人ナースエイドの雇用
- Facebook 等 SNS 活用時の工夫(投稿時間の配慮、写真の投稿等)
- 外来受診患者(高齢者)、患者家族のリクルート
- 職員退職時における他法人の提案(地域での人材確保として)
- 職員を通じた学生バイトの登用

6-1) 病院×介護職×定着における課題

介護職の定着については、病院における看護補助業務という特殊性から、業務にやりがいを見出すことができず離職してしまうとの意見があった。

<主な意見>

- 急性期病院での業務内容が看護補助業務に限定されることによるモチベーションの低下

6-2) 病院×介護職×定着における現状の取組み

介護職の定着に当たっては、看護職と同様、大規模法人においては内部研修や人事異動等を活用する例が多く、効果的であるといった意見があった。

<主な取組み>

- 人材育成センターの立ち上げを通じた内部研修の充実
- 法人独自の奨学金制度
- 職員に対する経営指標等の情報公開
- 法人内での人事異動の仕組み構築
- 社用車の乗り合い等による通勤への配慮
- 法人独自の無資格者向け奨学金制度の導入
- 保育施設の確保等働きやすい環境整備

7-1) 介護施設×看護職×新卒採用における課題

特段の言及はなかった。

<主な意見>

- -

7-2) 介護施設×看護職×新卒採用における現状の取組み

特段の言及はなかった。

<主な取組み>

- -

8-1) 介護施設×看護職×中途採用における課題

介護施設、特に介護老人保健施設の看護職は所属する医師等の人脈を通じて確保されるといった意見が目立った。ただし、新規事業所の立ち上げ等にあたり一定人数を確保する場合には、病院における課題と同様、手数料が高いが民間職業紹介事業者は活用せざるをえないという声もあった。

<主な意見>

- 紹介会社の手数料が高い
- 新規事業所開設時の採用は民間職業紹介事業者に頼らざるを得ない
- 医療法人出身の医師である理事長などを慕って入職する方が多い

8-2) 介護施設×看護職×中途採用における現状の取組み

看護職の職員紹介に対するお祝い金については多少の効果はあるといった意見があった。

<主な取組み>

- 法人内での職員紹介に対するお祝い金

9-1) 介護施設×看護職×定着における課題

特段の言及はなかった。

<主な意見>

- -

9-2) 介護施設×看護職×定着における現状の取組み

看護職の定着に当たっては、随時職員の状況や希望等を把握するため定期面談を行うという意見があった。

<主な取組み>

- 管理職との定期的な面談

10-1) 介護施設×介護職×新卒採用における課題

介護職の新卒採用については、病院同様に、全体の志望者が減少しており確保困難という意見が多くあった。また新卒の確保は専門学校の有無に依存するため、地方部では都心部よりも状況が芳しくないということも病院と同様であった。介護職の新卒採用の特色として、そもそもの母数が減少していることに加え、居住地域から相当程度距離のある地域、特に地方部には就職する傾向がみられないということもあり、一層新卒の採用を困難にしていることがうかがえる。

<主な意見>

- 全体として老人介護を目指す若者の数が減少
- 高校教員・高校生の介護職に対するイメージの悪さ

10-2) 介護施設×介護職×新卒採用における現状の取組み

専門学校等との連携を除けば、外国人留学生を活用するといった意見が目立った。外国人留学生を活用するケースでは、将来の中核人材としての活躍も視野に入れているという事業所もあった。なお、県外からの採用を行うという事例も見られたが、待遇面や職場環境の魅力が相当程度大きくなければ困難と考えられ、これは一定程度法人規模にも依存する部分もあると思われる。

<主な取組み>

- 県外からの新卒採用
- 福祉科を有する高校との連携強化
- 介護専門学校、外国人留学生マッチング会社との連携による外国人雇用
- 介護学校留学生をアルバイトとして採用
- 介護人材育成を目的とした海外での学校設立

11-1) 介護施設×介護職×中途採用における課題

介護職の中途採用については、有効な人材確保ツールがなく、病院と同様に手数料の高さ等を理解した上で紹介業者に頼らざるを得ないといった意見が目立った。

なお、交通利便性や住みやすさなどの点で優れている地域、また平均賃金が周囲と比較して高い地域では、比較的人材を確保しやすい傾向にあることが明らかとなった。一部の地方都市など、周辺地域との(平均)賃金格差を負っている場合は人材が周辺地域に流出し、人材需給状況が比較的悪いが、働き手側としては転職に伴い居住地を変えるケースは少ないと考えられ、相当程度離れた地域との競争は限定的と考えられる。

都市部でも事業者間の競争は激しいが、一方で地方部では特定の優良・大規模法人がある場合、人材が当該法人に集中し、その他の法人が淘汰されやすいという状況が推察される。

また、特に地方部では、定着を含む地域の人材確保対策を一部の社会貢献の意欲のある法人に依存する傾向があることも明らかとなった。

<主な意見>

- 首都圏郊外は、賃金格差により他都県に人材が流出
- ハローワークは対応できる日時が限定されている一方で、民間職業紹介事業者はこうしたデメリットがなく人材も集まり、マッチングも期待できる
- ウェブサイトはプッシュができず、また差別化が図りにくいいため重要なやりがいも伝わらない
- 紹介会社は手数料が高い
- 民間職業紹介事業者により紹介された職員は質が悪い場合がある
- 一時的な職員数の補填として派遣等を活用するケースもある

- 人材側に就職希望先との直接のやり取りを避ける傾向

11-2) 介護施設×介護職×中途採用における現状の取組み

職員紹介や対外的な魅力の発信、研修制度の充実などさまざまな取組みが挙げられたが、中途の人材確保策がある程度奏功していると主張する事業所は、①そもそも賃金が高い、②働きやすい職場環境の整備、のいずれか又は双方を実現しており、かつ当該事業所の魅力が（PR 活動や口コミにより）外部に伝わっている傾向が見て取れた。なお、人材需給状況の地域性が市町村レベルでも顕在化している中で、行政としては都道府県レベルでの取組みしか存在しない地域から、市町村レベルでも地域の実情に応じた取組みが行われている地域まで、多種多様であることも明らかとなった。

<主な取組み>

- 現職員からの紹介による採用
- 地域特化型の PR（新聞チラシ、ローカル雑誌等）
- 初任者研修の開催
- 情報発信活動（説明会、ブログ、ハローワークでの出前講座等）
- 職員を通じた学生バイトの登用
- 福祉祭り（PR 活動）、採用説明会開催（自治体）
- 事業者との日常のやり取りを通じた良好な関係構築（自治体）
- 事業者に対するウェブサイトに関する助言（自治体）

12-1) 介護施設×介護職×定着における課題

定着率は各地域・事業所でばらつきがあり、大規模法人ほど定着率が高い傾向がみられた。また、さまざまな地域に複数事業所を有する法人からは、都内の拠点は転職先も多く比較的定着率が低いといった意見があった。働き手としては、転居を伴わずに転職できる環境である都心などでは転職のハードルが低く、他地域に比べやや転職のハードルが低いと考えられ、特に介護職においてはその強い傾向がうかがえる。

<主な意見>

- 入職 3 カ月後の民間職業紹介事業者からの転職誘導
- 法人規模は人間関係や育成の観点から定着に影響しており、小規模は不利である
- 都内の拠点は転職先も多く比較的定着率が低い

12-2) 介護施設×介護職×定着における現状の取組み

定着に有効な取組みとして、病院や看護師と同様の傾向で、転職希望理由の多くが解消される法人内での別施設への異動、働きやすい環境整備や配慮が多く事業所から挙げられた。

<主な取組み>

- 退職金制度等の充実

- 保育施設の確保等働きやすい環境整備
- 法人内での人事異動の仕組み構築
- 職員に対する経営指標等の情報公開
- 法人独自の無資格者向け奨学金制度の導入

上記の結果を踏まえれば、都市類型別・職種別という大きな枠組みにおいては、その傾向として主に次のようなポイントがあると考えられる。

図表 4 ヒアリング調査結果記載分類

	地方中枢都市型	地方都市型	都心郊外型	都心中心型
看護職	1)	2)	3)	4)
介護職	5)	6)	7)	8)

1) 看護職×地方中枢都市型

- ・ 主に病院について、求められる病床機能や教育制度の観点から、入職後数年での離職により定着率が低くなっており、かつ都道府県外への転職により人材の地域への定着が進んでいない状況。
- ・ 対応策として、近隣病院との連携構築により人材確保を試みている病院もあるが、連携のための基盤がある地域・病院に限定されている可能性がある。なお、都心部ではこうした取組みは見られなかったことから、人材確保の観点も含め、地方部の方が地域での施設間連携が進んでいることが推察される。

2) 看護職×地方都市型

- ・ 周辺に大都市がある場合には人材が当該都市に吸収される傾向があるが、そうでない場合、転居を伴う入職者も存在する。
- ・ 人材の確保にあたり、地方中枢都市型と同様に一部の法人は近隣病院との連携構築により人材確保を試みている病院もあるが、連携のための基盤がある地域・病院に限定される可能性がある。

3) 看護職×都心郊外型

- ・ 人材確保の取組みとして、都心部や地方都市と同様の施策を試みているが、都心郊外においては交通利便性に大きく依存し、不利な立地状況により採用が難しいケースがある。

4) 看護職×都心中心型

- ・ 市内や区内のみならず近隣県からも採用することができる場合もあるが、競合もあり充足しているとは言えない状況にあることが多い。
- ・ なお、全体として介護職と比較すると、看護職は転居を伴う転職のハードルが低いという傾向もうかがえる。

5) 介護職×地方中枢都市型

- ・ 特定の優良・大規模法人がある場合、人材が当該法人に集中し、その他の法人が淘汰されやすい傾向にある。
- ・ 介護職は看護職と異なり、転居を伴う入職は少ないことから、一般的に県外からの採用については待遇面での魅力が大きくなければ困難であると考えられる。
- ・ 自治体が積極的に旗振り役とならない場合、定着を含む地域の人材確保対策を一部の社会貢献の意欲のある法人に依存する傾向にある。

6) 介護職×地方都市型

- ・ 傾向は地方中枢都市型と同様。なお、自治体の積極性は地域によって一定のばらつきがあることが推察される。

7) 介護職×都心郊外型

- ・ 周辺地域との関係で平均賃金格差を負っている場合が多く、人材が周辺地域に流出する傾向にある。

8) 介護職×都心中心型

- ・ 地域内に多数の事業所が存在することから、転職のハードルが低く、他事業所や他業界へ流出してしまう場合が多い。
- ・ 他業界との賃金格差等によりそもそも業界外からの採用が困難であり、外国人雇用を進める事業者も存在する。

(3) ヒアリング調査で確認された参考となりうる取組事例

ヒアリング調査においては、このほか、各種課題について参考となりうる取組みが見られた。その一部を以下に掲載する。

➤ 施設の魅力の対外的な発信①

- ・ 一般的に、施設の理念やビジョンに共感しない人材は退職する。そのため、施設の目指す姿などを発信していくことが重要だと考えており、一つの方策として Facebook 等の SNS を有効

活用している。例えば、SNS 上にイベントの写真などを投稿するときは、投稿時間にも留意している。「いいね」の数はもとより、有料オプション機能を用いて、どのタイミングで何人が見ているのかもチェックしている。また、写真投稿の際に意識しているのが顔・表情。現場の楽しさを伝えるようにしている。加えて、発信する文章もグループとして明確な方針を掲げ、統一している。また、講師として外部講演を実施するなどの機会も活用し、活動紹介として、認知症ケアや認知症対応、身体拘束廃止など当施設の注力分野を発信している。講演活動や SNS を通じた発信によって、物理的にかなり離れた地方からも入職者が出てくるようになった。

➤ 施設の魅力の対外的な発信②

- ・ 法人のブログを 5-6 年前から作成。ブログは家族向けのみならず、どこに入職するか悩んでいる求職者も閲覧し、これが採用活動につながっている。求職者が求めているのは現場の生の声であり、これをなるべく実態に近い形で伝えなければ求職者は関心を示さない。単なる施設の紹介ではなく、スタッフの生の声や勤務表、働き方の実態などを発信するように意識している。開始時は 1 日あたりのアクセス数 50 件程度であったが、現在では 1 日 500 件ほどとなった。説明会時の配布資料にもこうした「生」の情報を追加している。例えば、求職者より少し先輩のスタッフなどの話。
- ・ 広報活動にはマーケティングも重要であり、例えば介護分野の求職者は地元意識が高いことから、1 時間以上離れた場所で説明会に参加しても効果はない。また、当法人では地域によって広告媒体を変えており、例えば新聞がよく見られる地域では説明会等だけでなく新聞広告も出している。どの地域をターゲットにしてチラシをポスティングすべきかについても把握。加えてローカル雑誌に初任者研修の情報を出したこともあるが、大変効果があった。このように、ある程度の分析や過去の事例検証などにはリソースも割かれるが、手当たり次第では人材は確保できない。

➤ 将来を見据えた外国人材の登用

- ・ 地域に福祉関係の専門学校があり、10 年前からは介護福祉士養成実習の中で当施設にて見学を受けていたが、直近 5-6 年で、日本人の入学者が相当程度減ってきているということに気づいた。5 年前の時点で、定員 40 名のうち、日本人は 14~15 人という状態であった。
- ・ 今後、介護人材の確保に関して将来を見据えると、5 年先頃までは何とか耐えうると考えているが、15 年先頃になると全く状況は変わっていると考えている。なお、現状では施設入居者も増えてはいない。施設整備が先行して、それに追いついていない状況であるが、特養待機問題も今後は出てくるはず。働く職員もかなり高齢化しており、一方ではそうした際に拙速に技能実習生に頼るわけにはいかず、将来のリーダーを育てる必要があると考えるに至った。
- ・ そこで、数年前から当該専門学校、外国人留学生のマッチング会社、当法人含む介護関係事業者 6 法人で、ベトナム人留学生の確保に向けたプロジェクトを開始。現地のベトナムにおいては、送り出し機関と連携し、毎年 2-3 名の候補生と面接。マッチング会社は日本語学校も

有しており、2年間日本語トレーニングを実施する。日本語力 N3 レベルに到達した段階で当該専門学校に入学、日本語学校・専門学校の費用の一部は奨学金として 200-300 万円程度支給する。来年度には本プロジェクトの第1期生が入職する予定である。プロジェクト全体としては、現在4期目で、9名に対し奨学金を出しているところ。

- ・ ポイントは、こうした形での入国であれば、介護の仕事を辞めない限り永久滞在できるということ。当該専門学校としても学生の確保は喫緊の課題であり、その課題解決に向けた姿勢と当施設のマッチング戦略が合致し実現したプロジェクト。

➤ **地域の施設間連携による地域での人材確保**

- ・ 当法人の地域では、看護部長ネットワークが構築されており、さまざまな情報共有が行われている。人材の確保に関することも例外ではなく、例えば地域の病院内で離職希望者が発生した場合には、近隣の病院等を紹介するような仕組みを作っている。職員としても、全く知らない病院に行くよりは同じ地域内の病院に転職の方が安心ということもあるだろう。
- ・ 離職を公表する際には既に転職先を決めているケースもあるが、地域外への人材流出には寄与しているのではないか。

3. 離転職経験者に対する実態調査(アンケート調査)

(1) アンケート調査の概要

ヒアリング調査において明らかになった課題の要因等をより明確化するため、主に過去の転職理由及び現在の就労先(病院/介護施設)を選んだ理由、転職した際の情報収集・転職の媒体やその媒体を選択した理由を把握することを目的とし、現在看護職/介護職であって、過去5年以内に転職経験のある者に対して以下のアンケート調査を実施した。

➤ 対象者

下記①～③の者について調査モニター会社において抽出

- ① 過去5年以内に転職経験のある看護職
- ② 過去5年以内に介護を行う業務からの転職経験のある介護職
- ③ 過去5年以内に介護を行う業務とは無関係の就労先からの転職経験のある介護職

➤ 対象者数/方法

上記①について515名、②・③について各309名の計1133名に対し、Webによるアンケートを実施

➤ 実査期間

令和3年1月29日～令和3年2月3日

➤ 調査内容

- ① 基本属性
 - ・ 性別、年齢、居住地¹、保有資格
 - ・ 転職前のサービス種別、現在のサービス種別 等
- ② 転職理由
 - ・ 業務内容、キャリアパス、訓練・研修が不足、人間関係、自身の都合 等
- ③ 現在の就労先である病院/介護施設を選んだ理由
 - ・ 業務内容、キャリアパス、訓練・研修、自身の都合 等
- ④ 転職の際に利用した媒体、媒体選択理由
 - ・ 転職活動を始めた時期(退職前後)、転職活動の期間
 - ・ 情報収集・転職の媒体
 - ・ 転職媒体の選択理由 等

¹ 居住地を三大都市圏(埼玉県、千葉県、東京都、神奈川県、愛知県、三重県、京都府、大阪府、兵庫県、奈良県)、三大都市圏以外に分類した。

(2) アンケート調査結果(サマリー)及び示唆

分析結果のサマリーと得られた示唆は以下のとおり。

1) 転職経験のある看護職について

① 地域差がみられた項目

- 現在の職場に転職した際の情報収集手段(図表 13)
 - 三大都市圏以外では約半数がハローワークを利用しているが、三大都市圏では3割程度にとどまる。逆に、民間職業紹介事業者を利用した割合は三大都市圏の方が大きい。
- 現在の職場を探した地理的範囲(図表 18)
 - 三大都市圏では、自宅からの通勤時間が30分以上にある職場も含めて探している割合が高い。
- 登録した民間職業紹介事業者の数(図表 31)
 - 三大都市圏では、複数の民間職業紹介事業者に登録している割合が高い。
- 民間職業紹介事業者を通して転職活動を行った理由(図表 34)
 - 三大都市圏以外において、転職活動時に民間職業紹介事業者を活用した理由として面接日程の調整や面接のアドバイス、給与・待遇等の条件交渉を選択した割合が三大都市圏と比較して高い。
- 民間職業紹介事業者から受けたサポート(図表 38)
 - 三大都市圏では、「面接中の同席」や「履歴書添削」といったサポートを民間職業紹介事業者から受けている割合が高い。

② 職場のサービス種別で差がみられた項目

- 現在の職場に転職した際の情報収集手段(図表 14・図表 15)
 - 現職場が病院である看護師は、現職場がクリニックや介護サービス事業所である看護師と比較して法人・施設・事業所のウェブサイトの情報収集手段として利用した割合が高い。
 - 転職前後でサービス種別が変化した看護師はハローワークの利用割合が高いが、逆に医療関係の知人・友人・同僚の紹介・ロコミを情報収集手段とした割合は低い。
- 民間職業紹介事業者に登録したタイミング(図表 33)
 - 前職と現職のサービス種別が同じである看護師は、民間職業紹介事業者に登録したタイミングが前職退職前である割合が高い。一方で、転職前後でサービス種別が変化した看護師においては、退職後に登録した割合が高い。
- 民間職業紹介事業者を通して転職活動を行った理由(図表 35)
 - 前職と現職のサービス種別が同じである看護師は、「面接日程調整」「履歴書添削」「条件交渉」等を選択した割合が高い。一方で、転職前後でサービス種別が変化した看護師においては、希望に合った求人や複数の求人の紹介など、情報提供としての役割が選択されている割合が高い。

- 民間職業紹介事業者から受けたサポート(図表 39)
 - 前職と現職のサービス種別が同じである看護師は、面接のアドバイスや履歴書添削といったサポートを民間職業紹介事業者から受けている割合が高い。
- ③ 退職時の就職先決定状況で差がみられた項目
 - 現在の職場に転職した際の情報収集手段(図表 16)
 - 前職退職時に既に現職場への転職が決まっていた看護師は、医療関係の知人・友人・同僚の紹介・口コミを情報収集手段として活用した割合が高く、逆にハローワークやナースセンターを利用した割合が低い。

2) 介護を行う業務からの転職経験のある介護職について

- ① 地域差がみられた項目
 - 現職場と前職場の地理的距離(図表 47)
 - 三大都市圏以外では、現職場と前職場の地理的距離が 30 分未満である割合が高い。
 - 前職からの転職理由(図表 48)
 - 三大都市圏以外では、キャリアアップの機会が乏しいことや賃金水準の低さを転職理由としている割合が三大都市圏と比較して高い。
 - 現在の職場に転職した際の情報収集手段(図表 49)
 - 三大都市圏以外では半数以上がハローワークを利用しているが、三大都市圏では 3 割程度にとどまる。
 - 現在の職場を選ぶ際にほかに検討した職業(図表 56)
 - 三大都市圏では清掃スタッフ(ビル・建物等)、三大都市圏以外では配達・集配を検討した割合が高い。
 - 介護業界にとどまることを決めた動機(図表 57)
 - 三大都市圏以外では、「人に感謝される仕事であること」「就業前の介護経験」「高齢者とふれあうことができること」が理由で介護業界にとどまっている割合が高い。
 - 登録した民間職業紹介事業者の数(図表 70)
 - 三大都市圏では複数の民間職業紹介事業者に登録している割合が高い。
- ② 職場のサービス種別で差がみられた項目
 - 現在の職場に転職した際の情報収集手段(図表 50)
 - 現職場が入所系である場合、他のサービス種別と比較して民間職業紹介事業者を利用した割合が高い。通所系ではハローワーク、訪問系では介護関係の知人・友人・同僚の紹介・口コミの割合が高い。

- 現在の職場への就業を決める際に賃金水準を重視した割合(図表 59)
 - 現職場が入所系である看護職は、現在の職場への就業を決める際に賃金水準を重視した割合が高い。
- ③ 退職時の就職先決定状況で差がみられた項目
 - 現在の職場に転職した際の情報収集手段(図表 52)
 - 前職退職時に既に現職場への転職が決まっていた介護職は、ハローワークを利用した割合が低い。

3) 介護を行う業務とは無関係の就労先からの転職経験のある介護職について

- ① 地域差がみられた項目
 - 前職場の職業(図表 78)
 - 三大都市圏以外では、前職が営業職である割合が高い。
 - 現職場と前職場の地理的距離(図表 83)
 - 三大都市圏以外では、現職場と前職場の地理的距離が 30 分未満である割合が高い。
 - 前職からの転職理由(図表 84)
 - 三大都市圏以外では、賃金水準の低さを転職理由としている割合が三大都市圏と比較して高い。
 - 現在の職場に転職した際の情報収集手段(図表 85)
 - 三大都市圏以外では6割以上がハローワークを利用しているが、三大都市圏では 3 割程度にとどまる。逆に、「介護関係の知人・友人・同僚の紹介・口コミ」を情報収集手段とした割合は三大都市圏の方が高い。
 - 現在の職場を選ぶ際に他に検討した職業(図表 92)
 - 三大都市圏以外では、製造・修理・保全を検討した割合が高い。
- ② 職場のサービス種別で差がみられた項目
 - 前職場の職業(図表 79)
 - 現職が訪問系、入所系である場合は、前職が事務職である割合が高い。通所系である場合は前職が製造・修理・保全である割合が高い。
 - 現在の職場に転職した際の情報収集手段(図表 86)
 - 現職場が訪問系である場合、他のサービス種別と比較して、介護関係の知人・友人・同僚の紹介・口コミの割合が高く、ハローワークの利用の割合が低い。現職場が入所である場合、介護関係の知人・友人・同僚の紹介・口コミの割合が低く、インターネットの就職サイトを利用した割合が高い。

③ 退職時の就職先決定状況で差がみられた項目

● 現在の職場に転職した際の情報収集手段(図表 87)

- ▶ 前職退職時に既に現職場への転職が決まっていた場合、介護関係の知人・友人・同僚の紹介・口コミを情報収集手段として活用した割合が高く、逆にハローワークを利用した割合が低い。

4) アンケート調査結果から得られた示唆

看護職、介護職ともに、現在の職場に転職した際の情報収集手段が、三大都市圏とそれ以外で異なる傾向にあることが明らかとなった。三大都市圏では、民間職業紹介事業者を利用した割合が高く、ハローワークを利用した割合が低い。特に三大都市圏に居住する看護職は、複数の民間職業紹介事業者を利用し、また面接中の同席・履歴書添削といった綿密なサポートを受けている。地域特性を踏まえて人材確保手段を検討・実施する必要性が改めて確認された。

転職時の情報収集手段は、退職時の就職先決定状況によっても差があることが明らかになった。前職退職時に既に現職場への転職が決まっていた人材は、知人・友人・同僚の紹介・口コミが主な情報収集の手段の一つであり、ハローワークやナースセンターの利用は比較的少ない。対照的に、前職退職時に次の職場が決まっていない場合は、ハローワークやナースセンター、民間職業紹介事業者等を利用する傾向にある。人材への効果的なアプローチは、在職者と離職者で異なる可能性が示唆された。

介護職と比較した看護職の特徴として、現職場のサービス種別や、転職前後でのサービス種別変化の有無によって、差がみられた項目が多いことが挙げられる。特に、前職と現職のサービス種別の変化の有無によって、民間職業紹介事業者に期待していることが異なることが明らかになった。サービス種別が変化しなかった看護職においては、「面接日程調整」「履歴書添削」「条件交渉」等、転職活動の伴走役としての役割を民間職業紹介事業者に期待している傾向にある。対照的に、サービス種別が変化した看護師においては、希望に合った複数の求人紹介等、情報提供手段としての役割を期待している。したがって、看護職確保を考える上では、地域特性のみならず、サービス種別ごとに施策や手法を検討する必要があると考えられる。

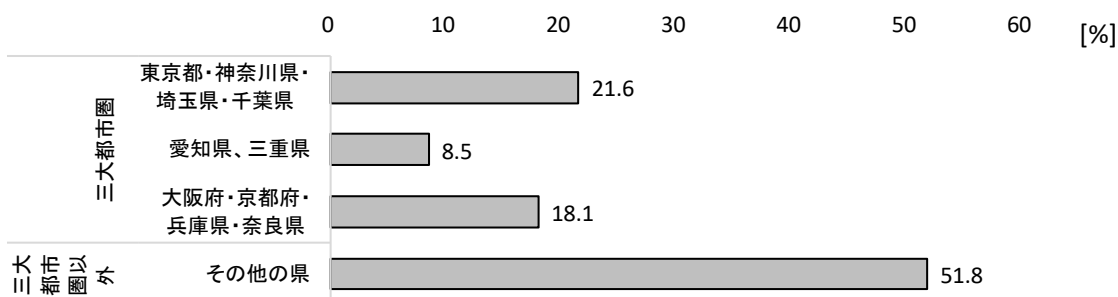
(3) アンケート結果(データ編)

1) 転職経験のある看護職調査

■居住地(看護職)

対象者のうち、48.2%が三大都市圏、51.8%がそれ以外に居住している。

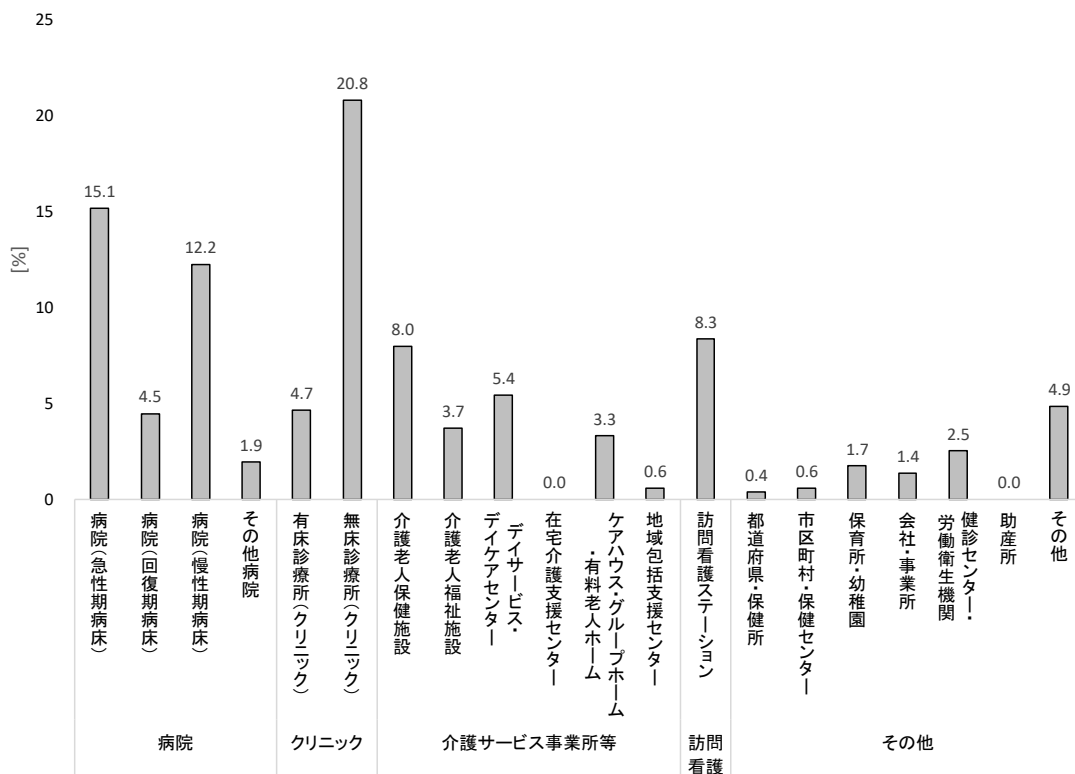
図表 5 居住地(看護職)



■現職場のサービス種別(看護職)

現職場のサービス種別について、対象者の 20.8%が無床診療所(クリニック)、15.1%が病院(急性期)、12.2%が病院(慢性期)で勤務している。

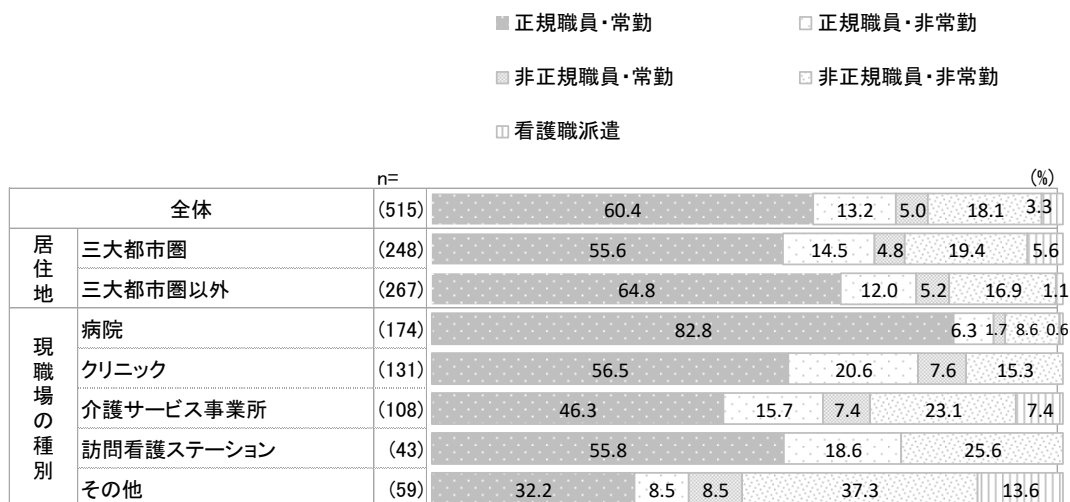
図表 6 現職場のサービス種別(看護職)



■現職場での勤務形態(看護職)

現職場の勤務形態が「正規職員・常勤」である割合は、三大都市圏に居住する看護師において55.6%、三大都市圏以外に居住する看護師では64.8%である。

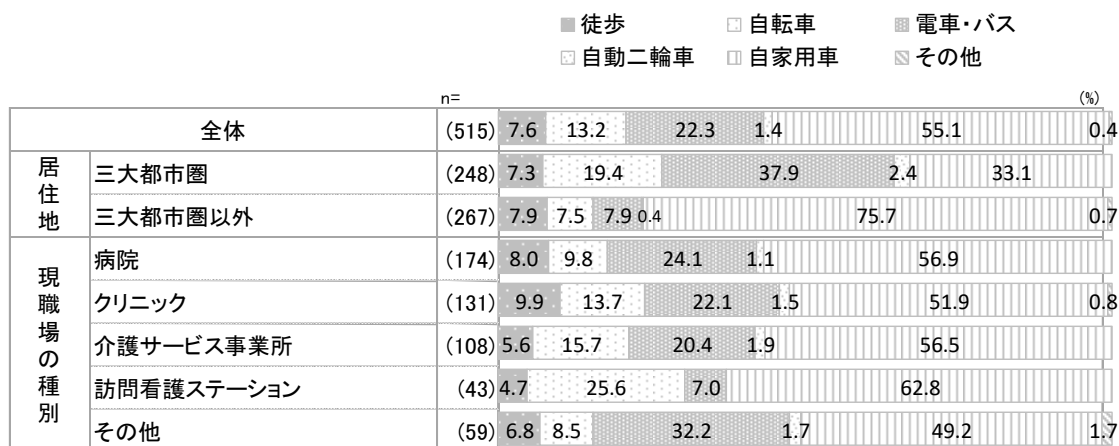
図表 7 現職場での勤務形態(看護職)



■現在の主な通勤手段(看護職)

現職場の主な通勤手段が「電車・バス」である割合は、三大都市圏に居住する看護師において37.9%、三大都市圏以外に居住する看護師では7.9%である。

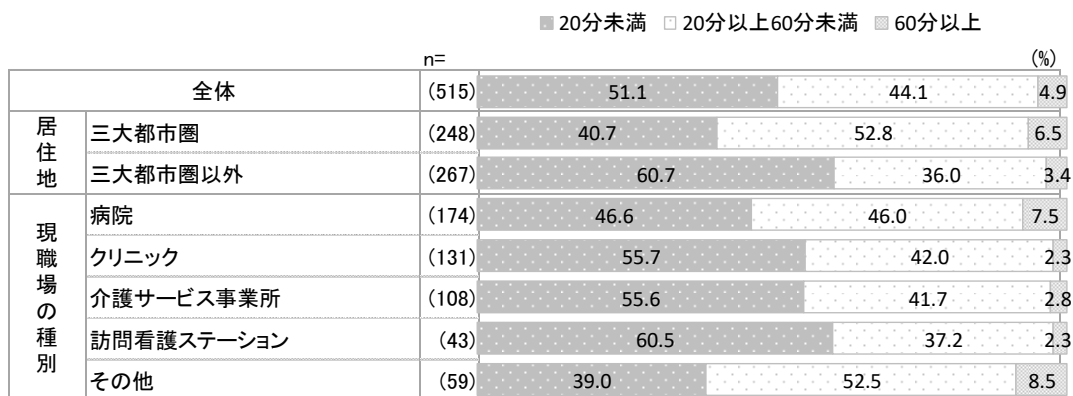
図表 8 現在の主な通勤手段(看護職)



■現在の通勤時間(看護職)

現在の通勤時間が20分未満である割合は、三大都市圏に居住する看護師において40.7%、三大都市圏以外に居住する看護師では60.7%である。

図表 9 現在の通勤時間(看護職)

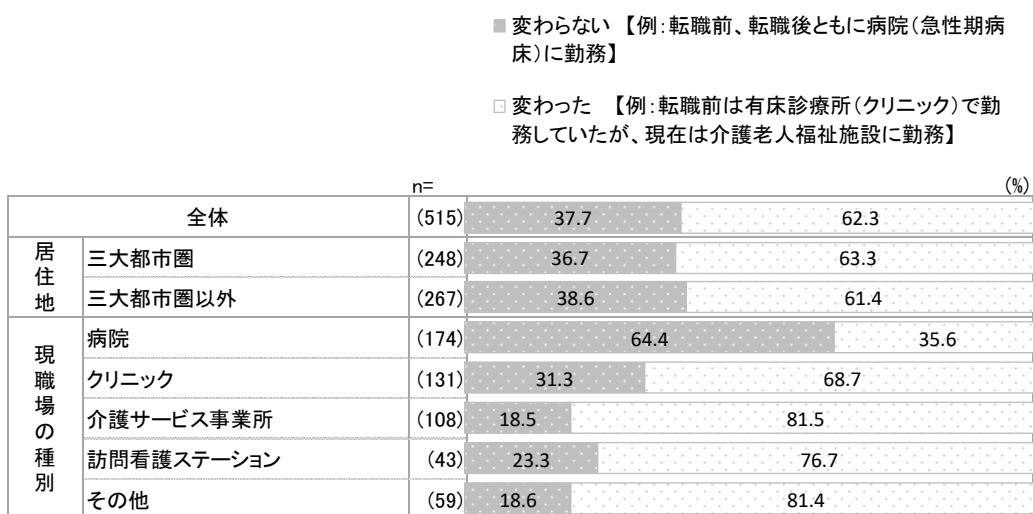


■転職前後でのサービス種別の変化(看護職)

転職前後でサービス種別が変化しなかった割合は、三大都市圏に居住する看護師において36.7%、三大都市圏以外に居住する看護師では38.6%である。

また、現職場が病院である看護師においては、転職前後でサービス種別が変化しなかった割合が64.4%である。

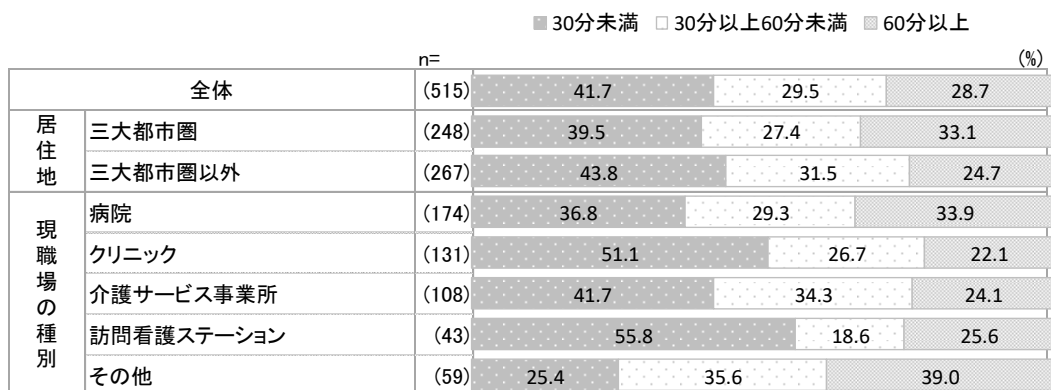
図表 10 転職前後でのサービス種別の変化(看護職)



■現職場と前職場の地理的距離(看護職)

現職場と前職場の地理的距離が 30 分未満である割合は、現職場が病院である看護師においては 36.8%、クリニックでは 51.1%、介護サービス事業所では 41.7%、訪問看護ステーションでは 55.8% である。

図表 11 現職場と前職場の地理的距離(看護職)

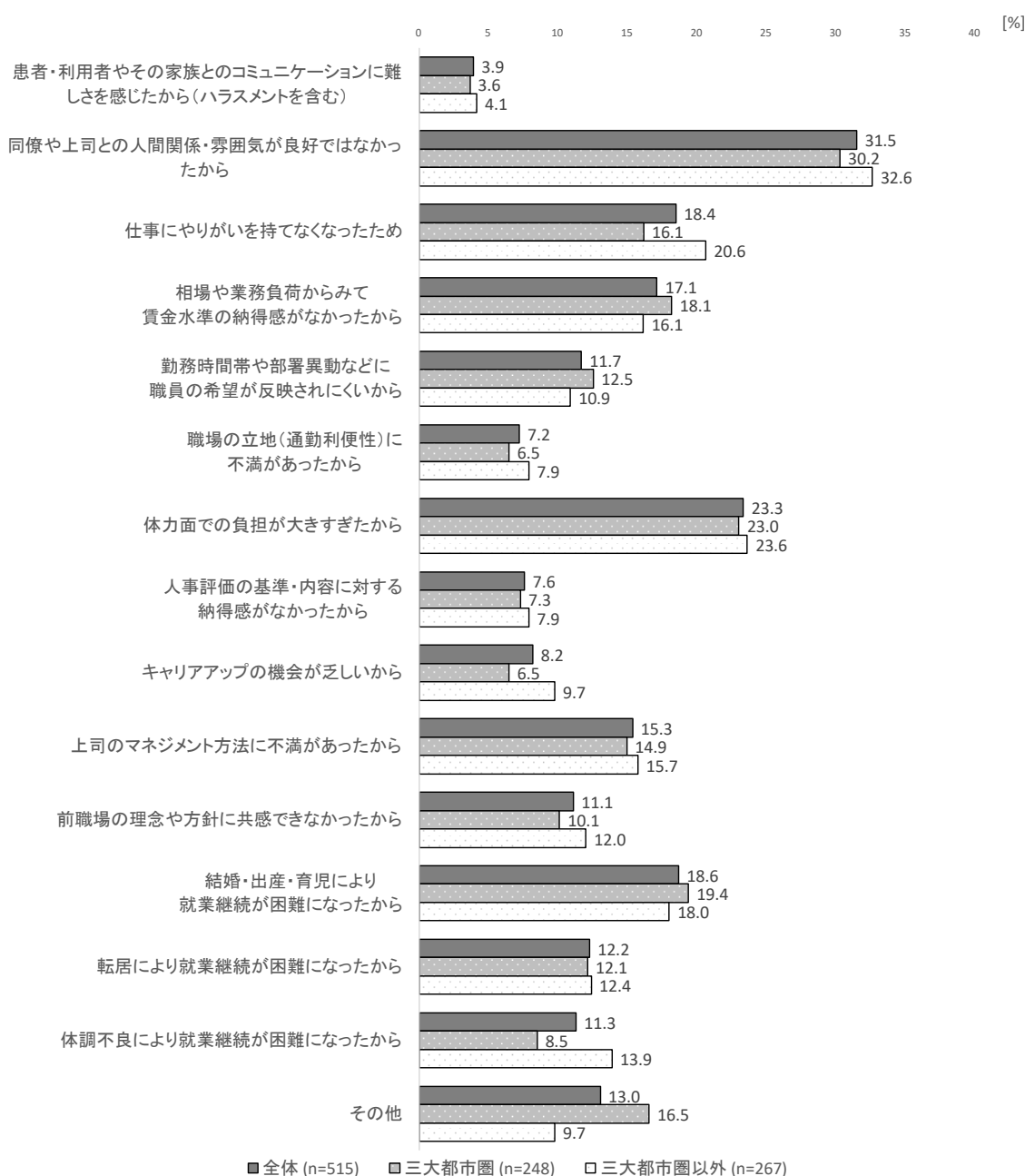


■前職場からの転職理由(看護職)

前職場からの転職理由について、三大都市圏に居住する看護師においては「同僚や上司との人間関係・雰囲気が良好ではなかったから」が30.2%と最も高く、次いで「体力面での負担が大きすぎたから」が23.0%、「結婚・出産・育児により就業継続が困難になったから」が19.4%である。

三大都市圏以外に居住する看護師においては、「同僚や上司との人間関係・雰囲気が良好ではなかったから」が32.6%と最も高く、次いで「体力面での負担が大きすぎたから」が20.6%、「仕事にやりがいを持ってなくなったため」が20.6%である。

図表 12 前職場からの転職理由(看護職)

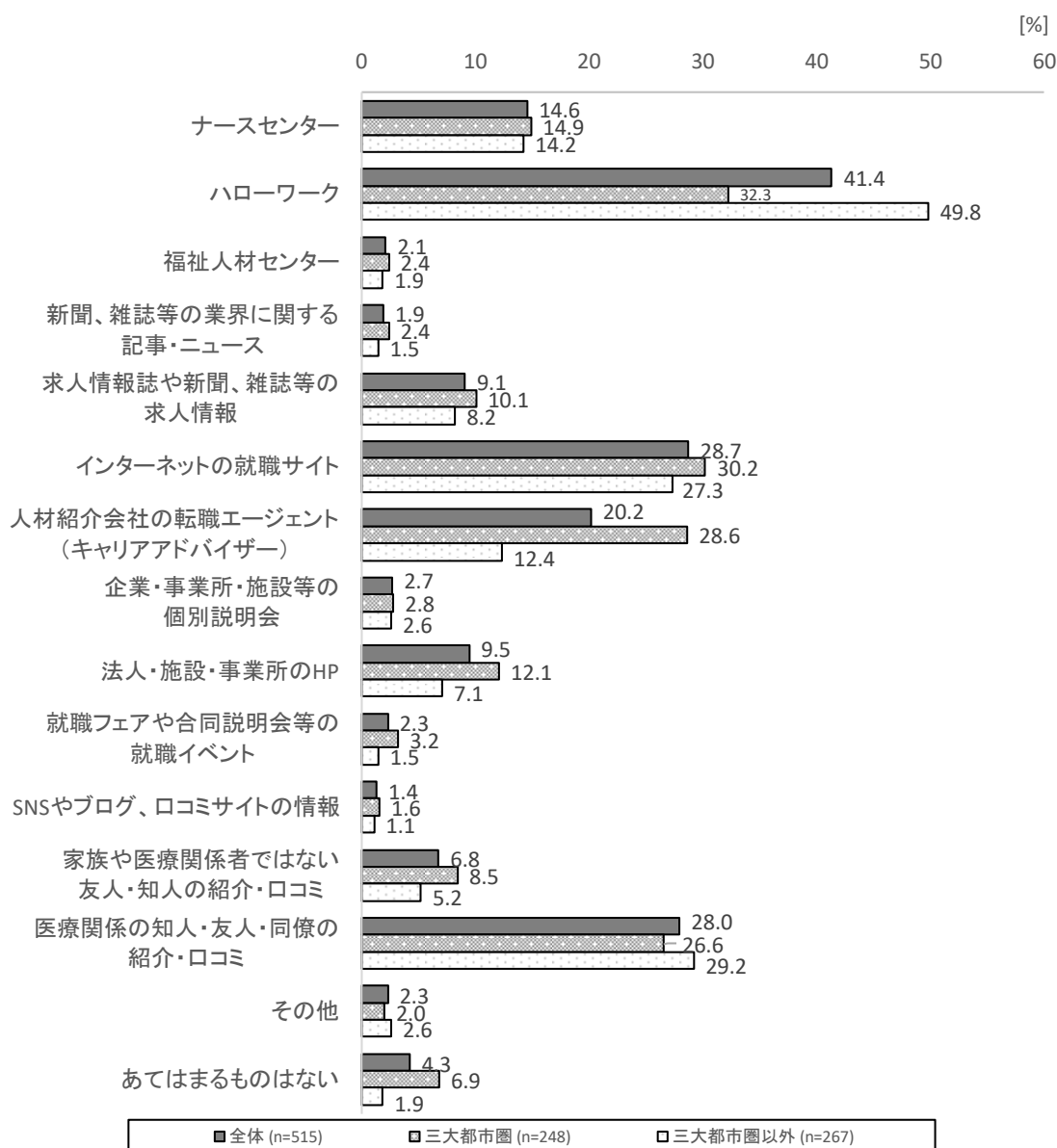


■現在の職場に転職した際の情報収集手段(看護職)

現在の職場に転職した際の情報収集手段について、「ハローワーク」を利用した割合が41.4%と最も高く、次いで「インターネットの就職サイト」(28.7%)、「医療関係の知人・友人・同僚の紹介・口コミ」(28.0%)である。「ナースセンター」を利用した割合は14.6%である。

居住地で比較すると、「ハローワーク」を利用した割合は三大都市圏では32.3%であるが、三大都市圏以外では49.8%である。逆に、「転職エージェント」を利用した割合は、三大都市圏では順に27.3%であるが、三大都市圏以外では12.4%である。

図表 13 現在の職場に転職した際の情報収集手段(看護職)



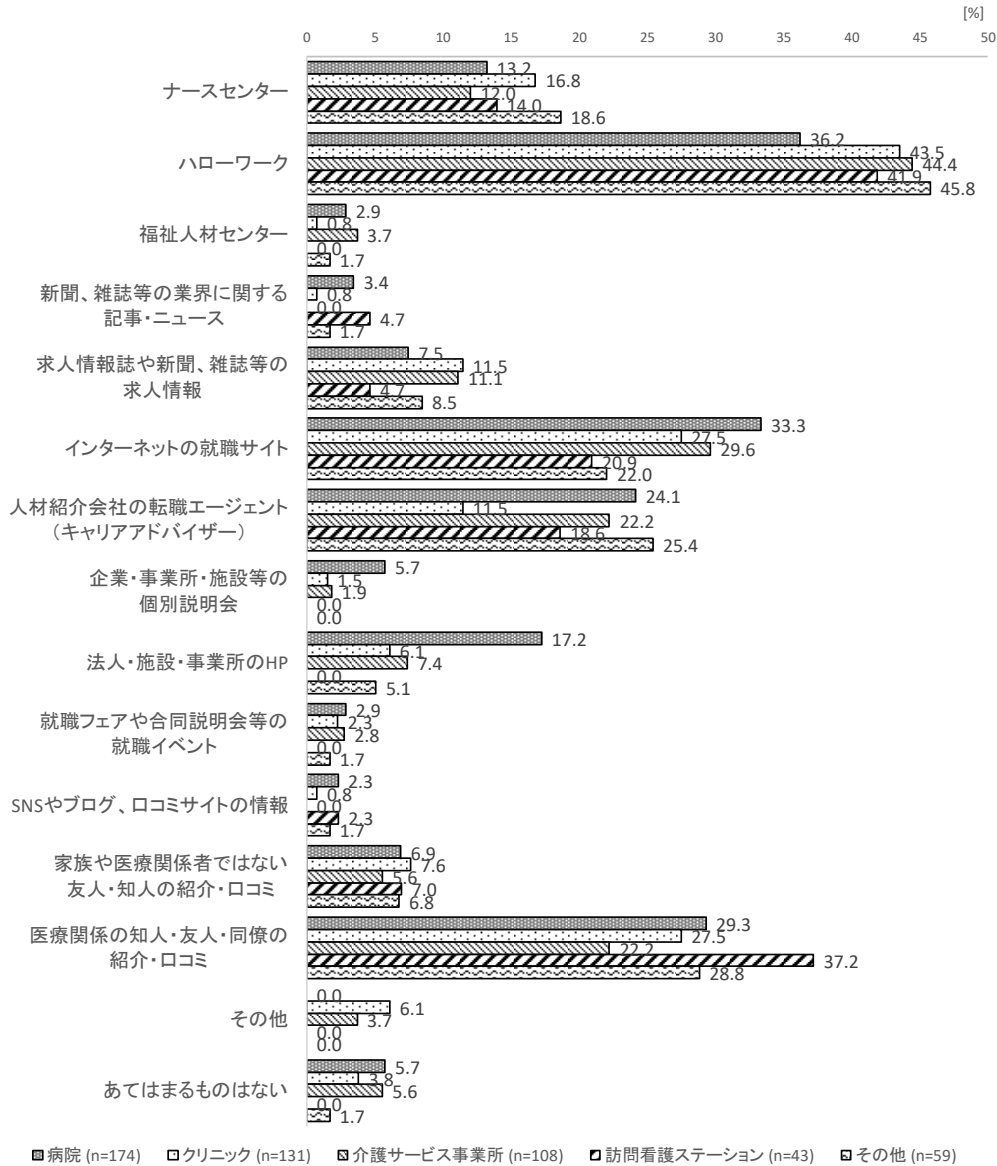
■現在の職場に転職した際の情報収集手段×現在のサービス種別(看護職)

現在の職場に転職した際の情報収集手段について、現職のサービス種別で比較すると「転職エージェント」を利用した割合は、病院では24.1%、介護サービス事業所では22.2%だが、クリニックでは11.5%である。

「法人・施設・事業所のウェブサイト」を利用した割合は、病院では17.2%だが、介護サービス事業所では7.4%だが、クリニックでは6.1%である。

「医療関係の知人・友人・同僚の紹介・ロコミ」を情報収集手段とした割合は、訪問看護ステーションで37.2%だが、介護サービス事業所では22.2%である。

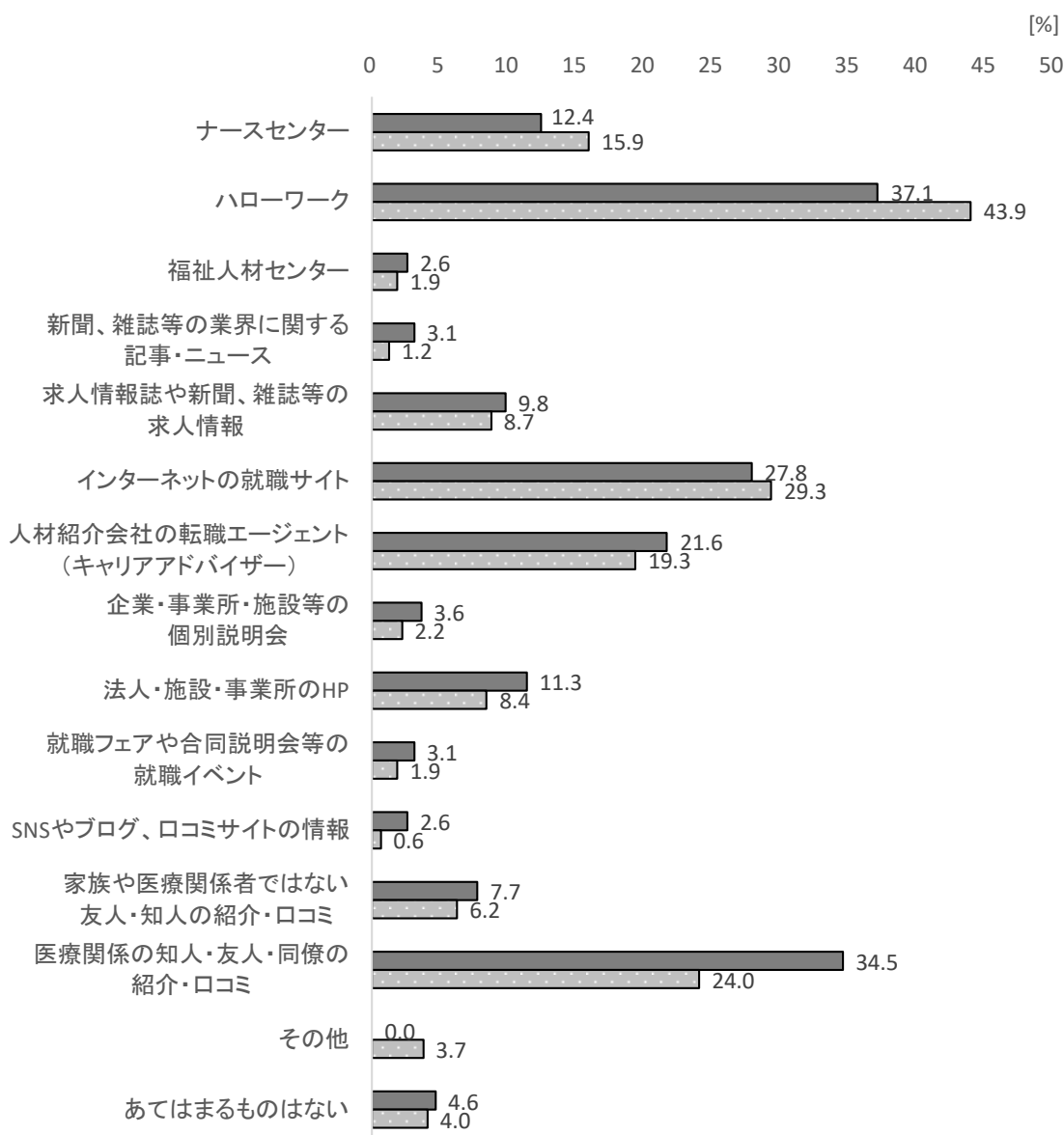
図表 14 現在の職場に転職した際の情報収集手段×現在のサービス種別(看護職)



■現在の職場に転職した際の情報収集手段×転職前後でのサービス種別の変化(看護職)

現在の職場に転職した際の情報収集手段について、「ハローワーク」を利用した割合は、転職前後でサービス種別が変化した看護師で 43.9%、変化しなかった看護師で 37.1%である。「医療関係の知人・友人・同僚の紹介・口コミ」を情報収集手段とした割合は、転職前後でサービス種別が変化した看護師で 24.0%、変化しなかった看護師で 34.5%である。

図表 15 現在の職場に転職した際の情報収集手段×
転職前後でのサービス種別の変化(看護職)



■ 変わらない 【例: 転職前、転職後ともに病院(急性期病床)に勤務】(n=194)

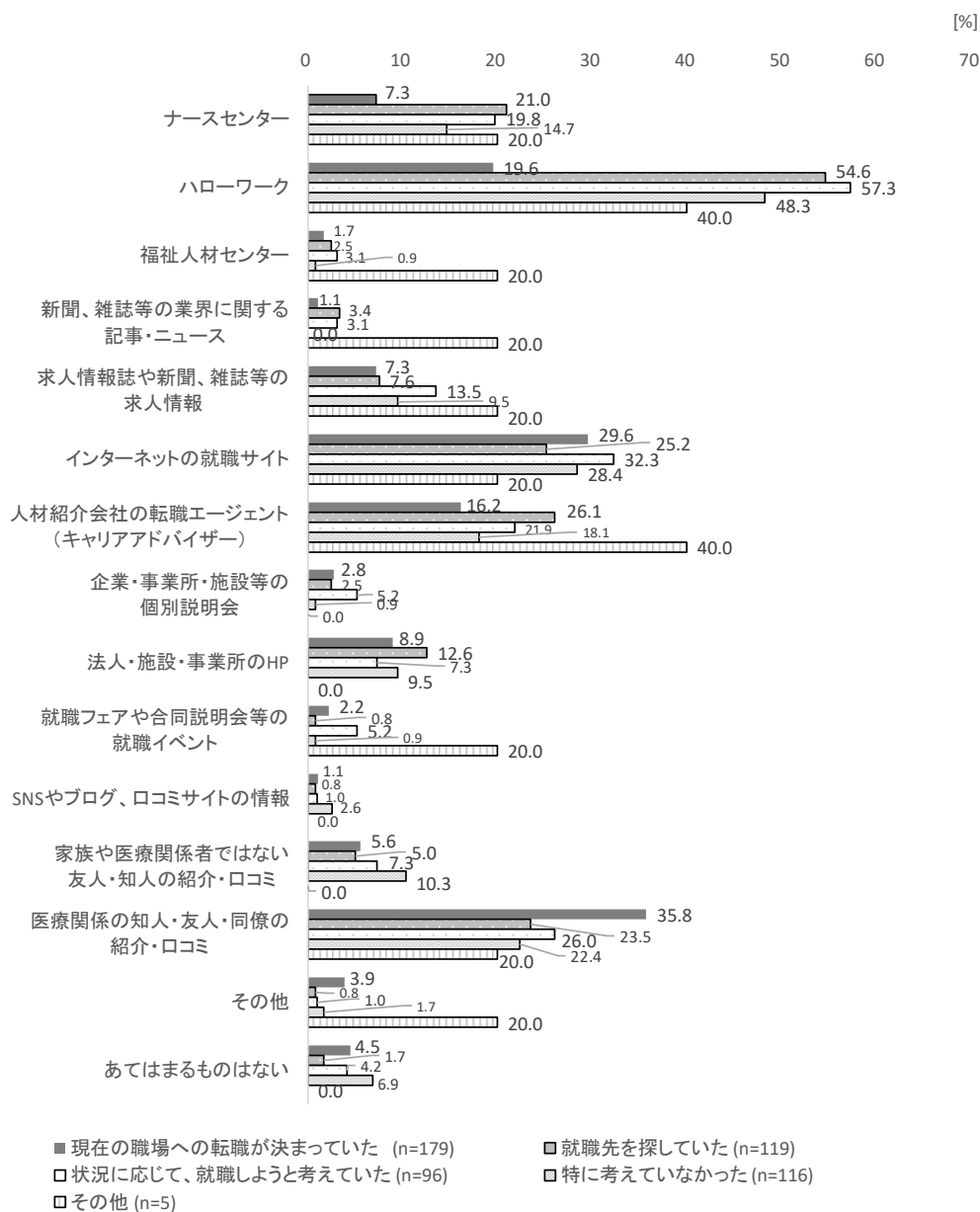
□ 変わった 【例: 転職前は有床診療所(クリニック)で勤務していたが、現在は介護老人福祉施設に勤務】(n=321)

■現在の職場に転職した際の情報収集手段×転職時の就職先決定状況(看護職)

現在の職場に転職した際の情報収集手段について、「ハローワーク」を利用した割合は、前職退職時に既に転職先が決まっていた看護師では19.6%であるが、就職先を探していた看護師では54.6%、状況に応じて就職しようと考えていた看護師では57.3%である。

「医療関係の知人・友人・同僚の紹介・口コミ」を情報収集手段とした割合は、前職退職時に既に転職先が決まっていた看護師では35.8%であるが、就職先を探していた看護師では23.5%、状況に応じて就職しようと考えていた看護師では26.0%である。

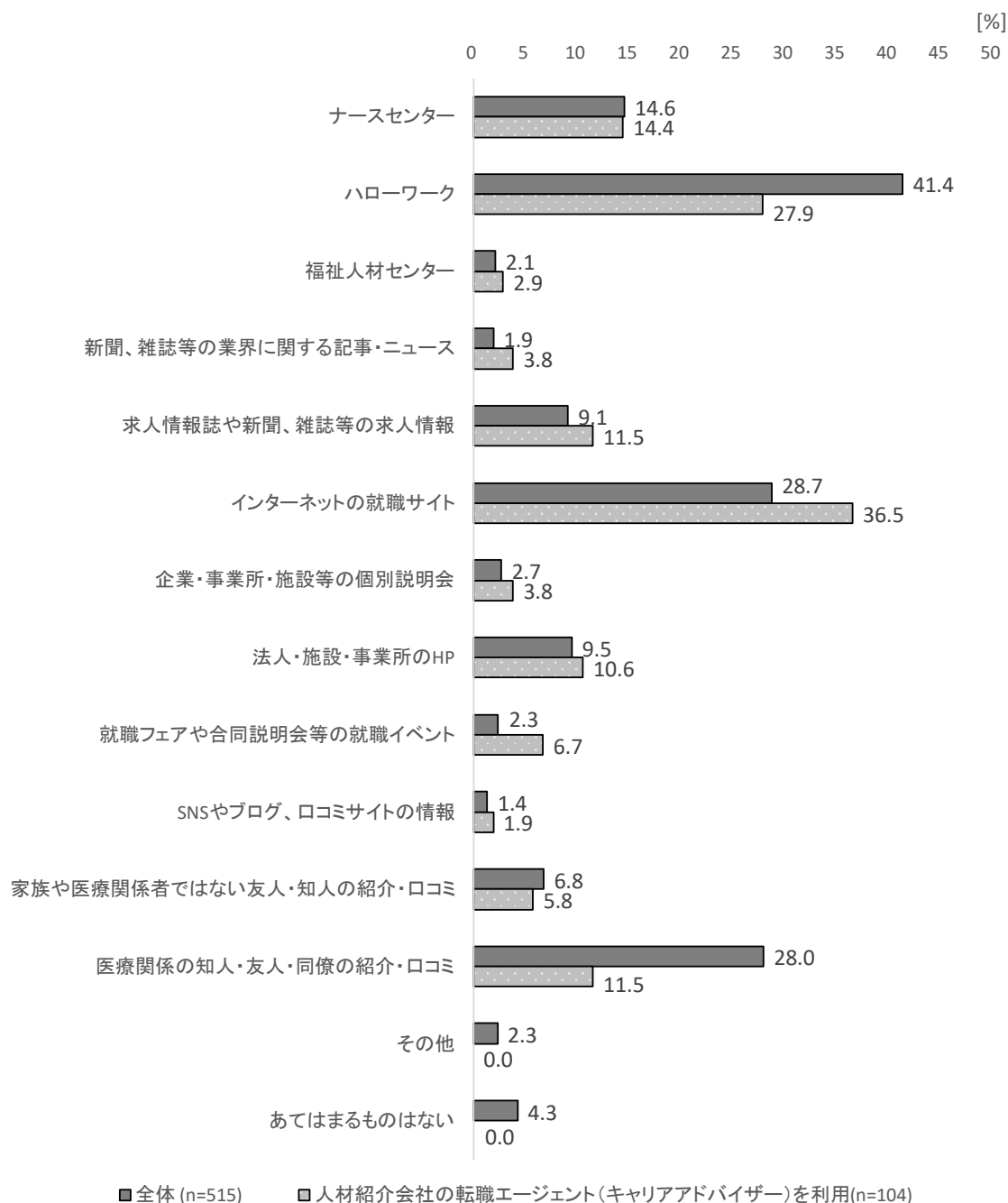
図表 16 現在の職場に転職した際の情報収集手段×転職時の就職先決定状況(看護職)



■民間職業紹介事業者の転職エージェントを利用した人が活用した情報収集手段(看護職)

現在の職場に転職した際の情報収集手段として「民間職業紹介事業者の転職エージェント」を利用した104名において、併せてハローワークも利用した割合は27.9%である。一方、「医療関係の知人・友人・同僚の紹介・口コミ」を情報収集手段とした割合は11.5%である。

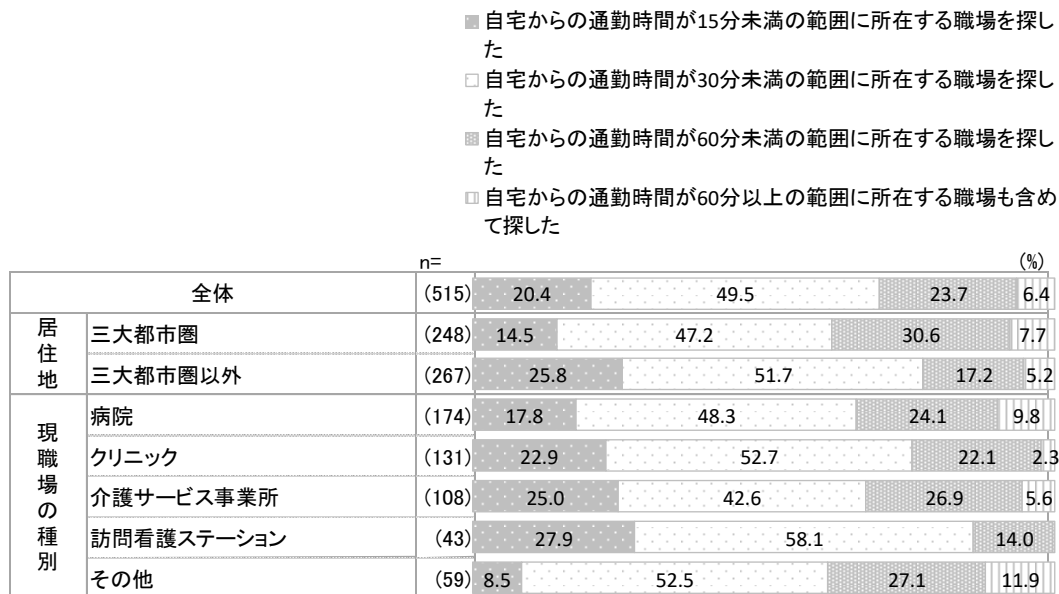
図表 17 民間職業紹介事業者の転職エージェントを利用した人が活用した情報収集手段(看護)



■現在の職場を探した地理的範囲(看護職)

現在の職場を探した地理的範囲について、自宅からの通勤時間が15分未満の範囲に所在する職場を探した割合は、三大都市圏に居住する看護師では14.5%、三大都市圏以外に居住する看護師では25.8%である。

図表 18 現在の職場を探した地理的範囲(看護職)



■現職場への就業を決める際に重視した要素【キャリアアップの機会】(看護職)

現職場への就業を決める際、「キャリアアップの機会」を非常に重視した割合は、現職場が病院である看護師では4.0%、介護サービス事業所では0.9%である。

図表 19 現職場への就業を決める際に重視した要素【キャリアアップの機会】(看護職)

□非常に重視した □ある程度重視した

□あまり重視していなかった □まったく重視していなかった

		n=	%			
全体		(515)	2.3	25.2	43.1	29.3
居住地	三大都市圏	(248)	2.4	23.8	44.0	29.8
	三大都市圏以外	(267)	2.2	26.6	42.3	28.8
現職場の種類別	病院	(174)	4.0	27.6	46.0	22.4
	クリニック	(131)	0.8	22.9	38.2	38.2
	介護サービス事業所	(108)	0.9	19.4	45.4	34.3
	訪問看護ステーション	(43)	4.7	39.5	41.9	14.0
	その他	(59)	1.7	23.7	42.4	32.2

■現職場への就業を決める際に重視した要素【賃金水準】(看護職)

現職場への就業を決める際、「賃金水準」を非常に重視した割合は、三大都市圏に居住する看護師では23.4%、三大都市圏以外に居住する看護師では19.5%である。

図表 20 現職場への就業を決める際に重視した要素【賃金水準】(看護職)

□非常に重視した □ある程度重視した

□あまり重視していなかった □まったく重視していなかった

		n=	%			
全体		(515)	21.4	57.3	17.1	4.3
居住地	三大都市圏	(248)	23.4	55.6	16.1	4.8
	三大都市圏以外	(267)	19.5	58.8	18.0	3.7
現職場の種類別	病院	(174)	23.0	58.0	15.5	3.4
	クリニック	(131)	22.1	51.9	16.8	9.2
	介護サービス事業所	(108)	22.2	55.6	19.4	2.8
	訪問看護ステーション	(43)	20.9	69.8		9.3
	その他	(59)	13.6	61.0	23.7	1.7

■現職場への就業を決める際に重視した要素【労働時間・休日等の労働条件】(看護職)

現職場への就業を決める際、「労働時間・休日等の労働条件」を非常に重視した割合は三大都市圏に居住する看護師では 51.2%、三大都市圏以外に居住する看護師では 42.3%である。

図表 21 現職場への就業を決める際に重視した要素【労働時間・休日等の労働条件】(看護職)

非常に重視した ある程度重視した
あまり重視していなかった まったく重視していなかった

		n=	%			
全体		(515)	46.6	45.0	6.8	1.6
居住地	三大都市圏	(248)	51.2	40.7	6.5	1.6
	三大都市圏以外	(267)	42.3	49.1	7.1	1.5
現職場の種類別	病院	(174)	42.5	48.9	6.3	2.3
	クリニック	(131)	46.6	47.3	8.8	2.3
	介護サービス事業所	(108)	50.0	40.7	8.3	0.9
	訪問看護ステーション	(43)	46.5	46.5	7.0	
	その他	(59)	52.5	35.6	11.9	

■現職場への就業を決める際に重視した要素【人事評価・処遇のあり方】(看護職)

現職場への就業を決める際、「人事評価・処遇のあり方」を非常に重視した割合は、三大都市圏に居住する看護師では 6.9%、三大都市圏以外に居住する看護師では 7.1%である。

図表 22 現職場への就業を決める際に重視した要素【人事評価・処遇のあり方】(看護職)

非常に重視した ある程度重視した
あまり重視していなかった まったく重視していなかった

		n=	%			
全体		(515)	7.0	44.1	39.8	9.1
居住地	三大都市圏	(248)	6.9	46.4	37.5	9.3
	三大都市圏以外	(267)	7.1	41.9	41.9	9.0
現職場の種類別	病院	(174)	5.7	49.4	36.8	8.0
	クリニック	(131)	9.2	35.9	42.7	12.2
	介護サービス事業所	(108)	6.5	48.1	38.0	7.4
	訪問看護ステーション	(43)	9.3	44.2	41.9	4.7
	その他	(59)	5.1	39.0	44.1	11.9

■現職場への就業を決める際に重視した要素【立地条件(通勤利便性)】(看護職)

現職場への就業を決める際、「立地条件(通勤利便性)」を非常に重視した割合は、三大都市圏に居住する看護師では37.9%、三大都市圏以外に居住する看護師では30.0%である。

現職場の種別で比較すると、現職場が病院である看護師では36.8%、クリニックでは37.4%であるが、介護サービス事業所では26.9%、訪問看護ステーションでは25.6%である。

図表 23 現職場への就業を決める際に重視した要素【立地条件(通勤利便性)】(看護職)

□あまり重視していなかった □まったく重視していなかった

		n=				(%)
全体		(515)	33.8	52.8	10.9	2.5
居住地	三大都市圏	(248)	37.9	50.4	8.9	2.8
	三大都市圏以外	(267)	30.0	55.1	12.7	2.2
現職場の種別	病院	(174)	36.8	47.7	13.2	2.3
	クリニック	(131)	37.4	52.7	8.4	1.5
	介護サービス事業所	(108)	26.9	59.3	10.2	3.7
	訪問看護ステーション	(43)	25.6	62.8	11.6	
	その他	(59)	35.6	49.2	10.2	5.1

■現職場への就業を決める際に重視した要素【人間関係・雰囲気】(看護職)

現職場への就業を決める際、「人間関係・雰囲気」を非常に重視した割合は、現職場が病院である看護師では24.1%、クリニックでは23.7%であるが、介護サービス事業所では37.0%、訪問看護ステーションでは34.9%である。

図表 24 現職場への就業を決める際に重視した要素【人間関係・雰囲気】(看護職)

□非常に重視した □ある程度重視した
□あまり重視していなかった □まったく重視していなかった

		n=				(%)
全体		(515)	27.2	52.2	17.7	2.9
居住地	三大都市圏	(248)	28.6	54.0	14.5	2.8
	三大都市圏以外	(267)	25.8	50.6	20.6	3.0
現職場の種別	病院	(174)	24.1	52.9	20.7	2.3
	クリニック	(131)	23.7	61.1	13.0	2.3
	介護サービス事業所	(108)	37.0	39.8	17.6	5.6
	訪問看護ステーション	(43)	34.9	53.5	11.6	
	その他	(59)	20.3	52.5	23.7	3.4

■現職場への就業を決める際に重視した要素【雇用の安定性】(看護職)

現職場への就業を決める際、「雇用の安定性」を非常に重視した割合は、三大都市圏に居住する看護師では 23.0%、三大都市圏以外に居住する看護師では 15.0%である。

図表 25 現職場への就業を決める際に重視した要素【雇用の安定性】(看護職)

		n=	□非常に重視した	□ある程度重視した	□あまり重視していなかった	□まったく重視していなかった	(%)
全体		(515)	18.8	58.8	18.4	3.9	
居住地	三大都市圏	(248)	23.0	54.4	17.7	4.8	
	三大都市圏以外	(267)	15.0	62.9	19.1	3.0	
現職場の種類別	病院	(174)	18.4	61.5	16.7	3.4	
	クリニック	(131)	20.6	58.8	15.3	5.3	
	介護サービス事業所	(108)	13.9	57.4	23.1	5.6	
	訪問看護ステーション	(43)	25.6	60.5	14.0		
	その他	(59)	20.3	52.5	25.4	1.7	

■現職場への就業を決める際に重視した要素【福利厚生】(看護職)

現職場への就業を決める際、「福利厚生」を非常に重視した割合は、三大都市圏に居住する看護師では 16.5%、三大都市圏以外に居住する看護師では 13.5%である。

図表 26 現職場への就業を決める際に重視した要素【福利厚生】(看護職)

		n=	□非常に重視した	□ある程度重視した	□あまり重視していなかった	□まったく重視していなかった	(%)
全体		(515)	15.0	40.0	37.5	7.6	
居住地	三大都市圏	(248)	16.5	37.9	35.5	10.1	
	三大都市圏以外	(267)	13.5	41.9	39.3	5.2	
現職場の種類別	病院	(174)	19.5	46.6	28.7	5.2	
	クリニック	(131)	12.2	32.8	44.3	10.7	
	介護サービス事業所	(108)	13.0	37.0	42.6	7.4	
	訪問看護ステーション	(43)	14.0	34.9	44.2	7.0	
	その他	(59)	11.9	45.8	33.9	8.5	

■現職場への就業を決める際に重視した要素【教育訓練・能力開発のあり方】(看護職)

現職場への就業を決める際、「教育訓練・能力開発のあり方」を非常に重視した割合は、現職場が病院である看護師では8.0%であるが、クリニックでは0%、介護サービス事業所では1.9%、訪問看護ステーションでは2.3%である。

図表 27 現職場への就業を決める際に重視した要素【教育訓練・能力開発のあり方】(看護職)

		n=	□非常に重視した		□ある程度重視した		□あまり重視していなかった		□まったく重視していなかった	
										(%)
全体		(515)	3.5	32.0	48.3	16.1				
居住地	三大都市圏	(248)	4.4	32.3	48.4	14.9				
	三大都市圏以外	(267)	2.6	31.8	48.3	17.2				
現職場の種別	病院	(174)	8.0	39.7	41.4	10.9				
	クリニック	(131)	0.0	26.0	51.1	22.9				
	介護サービス事業所	(108)	1.9	30.6	48.1	19.4				
	訪問看護ステーション	(43)	2.3	37.2	55.8	4.7				
	その他	(59)	1.7	22.0	57.6	18.6				

■現職場への就業を決める際に重視した要素【知識や経験の活用可能性】(看護職)

現職場への就業を決める際、「知識や経験の活用可能性」を非常に重視した割合は、三大都市圏に居住する看護師では7.7%、三大都市圏以外に居住する看護師では6.7%である。

図表 28 現職場への就業を決める際に重視した要素【知識や経験の活用可能性】(看護職)

		n=	□非常に重視した		□ある程度重視した		□あまり重視していなかった		□まったく重視していなかった	
										(%)
全体		(515)	7.2	49.7	33.4	9.7				
居住地	三大都市圏	(248)	7.7	48.8	32.7	10.9				
	三大都市圏以外	(267)	6.7	50.6	34.1	8.6				
現職場の種別	病院	(174)	5.2	51.1	36.2	7.5				
	クリニック	(131)	8.4	47.3	32.8	11.5				
	介護サービス事業所	(108)	7.4	44.4	34.3	13.9				
	訪問看護ステーション	(43)	4.7	55.8	34.9	4.7				
	その他	(59)	11.9	55.9	23.7	8.5				

■現職場への就業を決める際に重視した要素【周囲(家族等)からの評判】(看護職)

現職場への就業を決める際、「周囲(家族等)からの評判」を非常に重視した割合は、三大都市圏に居住する看護師では6.5%、三大都市圏以外に居住する看護師では9.7%である。現職場の種別で比較すると、現職場が訪問看護ステーションでは14.0%、病院では10.9%、クリニックでは9.2%であるが、介護サービス事業所では2.8%である。

図表 29 現職場への就業を決める際に重視した要素【周囲(家族等)からの評判】(看護職)

		n=	%			
			非常に重視した	ある程度重視した	あまり重視していなかった	まったく重視していなかった
全体		(515)	8.2	39.4	38.3	14.2
居住地	三大都市圏	(248)	6.5	40.7	34.7	18.1
	三大都市圏以外	(267)	9.7	38.2	41.6	10.5
現職場の種別	病院	(174)	10.9	47.1	33.3	8.6
	クリニック	(131)	9.2	35.1	35.9	19.8
	介護サービス事業所	(108)	2.8	30.6	47.2	19.4
	訪問看護ステーション	(43)	14.0	34.9	41.9	9.3
	その他	(59)	8.4	45.8	39.0	11.9

■現職場への就業を決める際に重視した要素【法人・施設・事業所の理念・方針】(看護職)

現職場への就業を決める際、「法人・施設・事業所の理念・方針」を非常に重視した割合は、現職場が病院である看護師では6.9%、クリニックでは3.1%である。

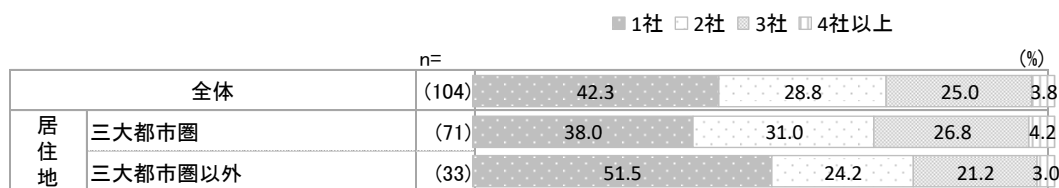
図表 30 現職場への就業を決める際に重視した要素【法人・施設・事業所の理念・方針】(看護職)

		n=	%			
			非常に重視した	ある程度重視した	あまり重視していなかった	まったく重視していなかった
全体		(515)	6.2	35.9	43.1	14.8
居住地	三大都市圏	(248)	6.9	36.7	39.9	16.5
	三大都市圏以外	(267)	5.6	35.2	46.1	13.1
現職場の種別	病院	(174)	6.9	38.5	42.5	12.1
	クリニック	(131)	3.1	32.8	43.5	20.6
	介護サービス事業所	(108)	6.5	31.5	45.4	16.7
	訪問看護ステーション	(43)	7.0	41.9	41.9	9.3
	その他	(59)	10.2	39.0	40.7	10.2

■登録した民間職業紹介事業者の数(看護職)

現在の職場に転職した際の情報収集手段として「民間職業紹介事業者の転職エージェント」を利用した104名において、2社以上の民間職業紹介事業者に登録した割合は、三大都市圏では62.0%、三大都市圏以外では48.5%である。

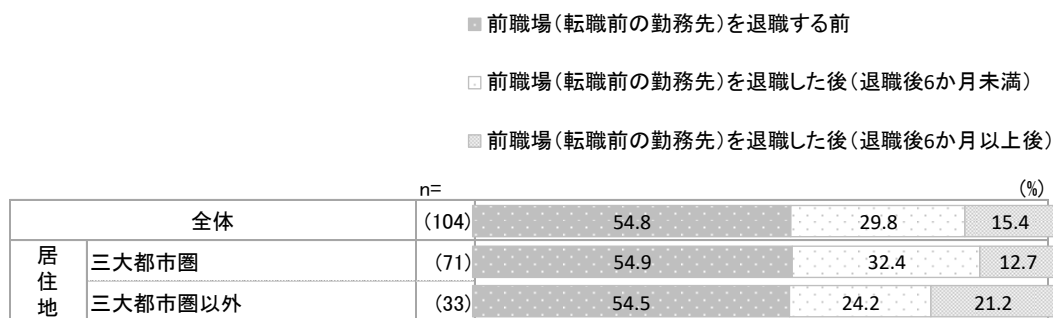
図表 31 登録した民間職業紹介事業者の数(看護職)



■民間職業紹介事業者に登録したタイミング(看護職)

現在の職場に転職した際の情報収集手段として「民間職業紹介事業者の転職エージェント」を利用した104名において、民間職業紹介事業者に登録したタイミングが前職退職後6か月以上後である割合は、三大都市圏では12.7%、三大都市圏以外では21.2%である。

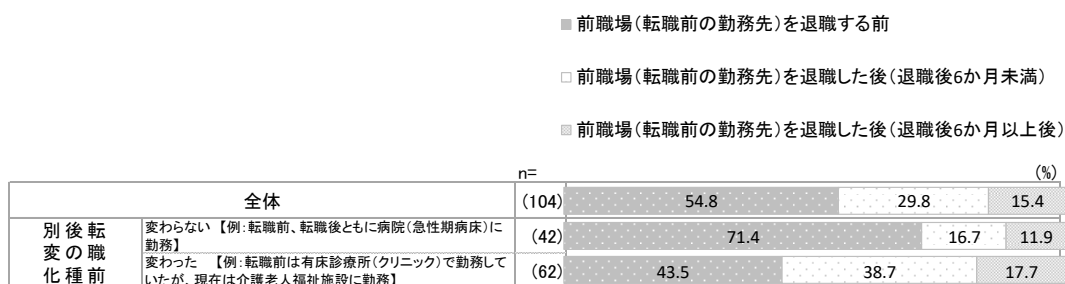
図表 32 民間職業紹介事業者に登録したタイミング(看護職)



■民間職業紹介事業者に登録したタイミング×転職前後での種別変化(看護職)

現在の職場に転職した際の情報収集手段として「民間職業紹介事業者の転職エージェント」を利用した104名において、民間職業紹介事業者に登録したタイミングが前職退職前である割合は、転職前後でサービス種別が変化しなかった看護師においては71.4%、転職前後でサービス種別が変化しなかった看護師においては43.5%である。

図表 33 民間職業紹介事業者に登録したタイミング×転職前後での種別変化(看護職)

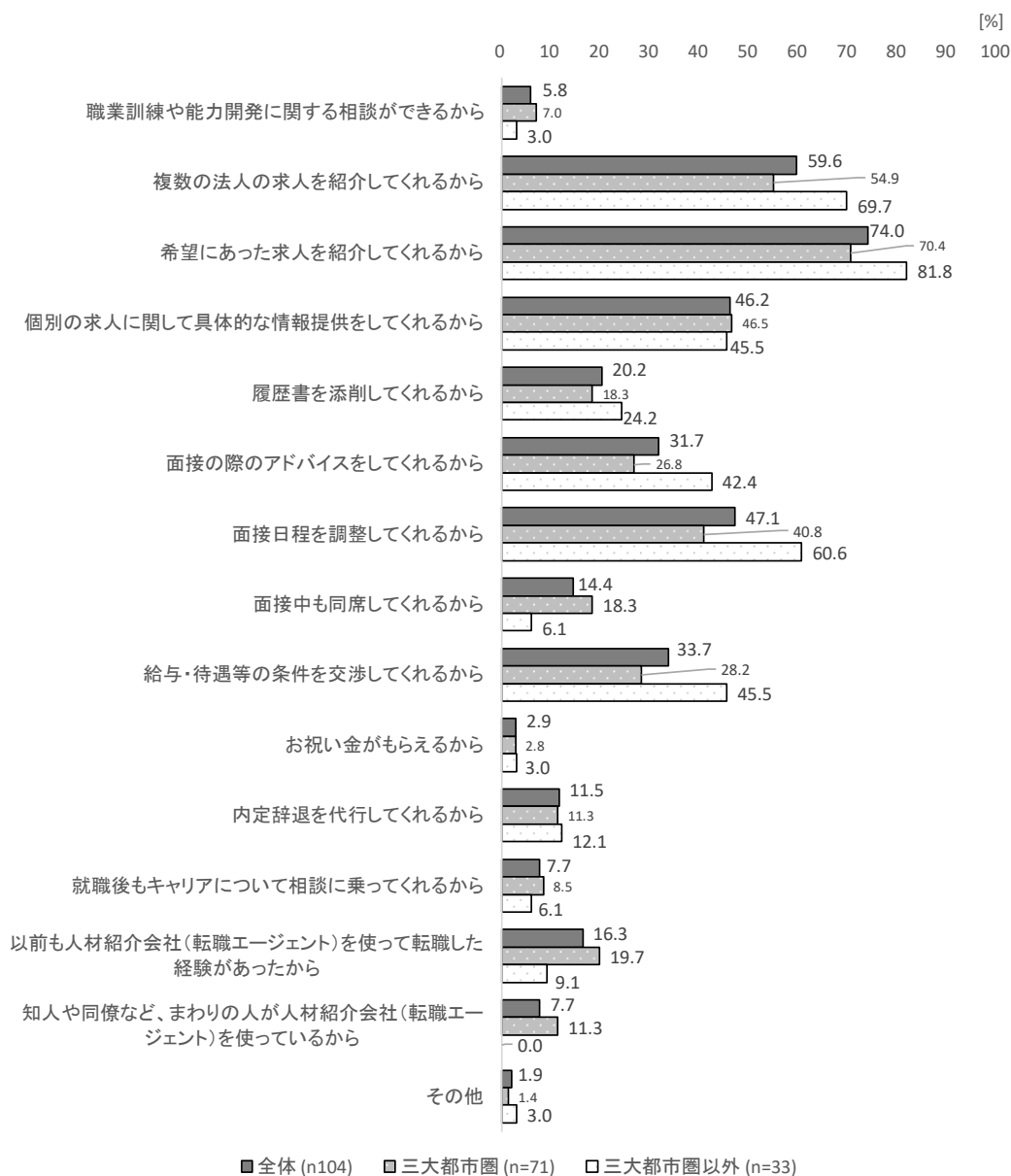


■ 転職エージェント(キャリアアドバイザー)を通して転職活動を行った理由(看護職)

民間職業紹介事業者の転職エージェントを通して転職活動を行った理由について、「希望にあった求人を紹介してくれるから」を選択した割合が74.0%と最も高く、次いで「複数の法人の求人を紹介してくれるから」(59.6%)、個別の求人に関して具体的な情報提供をしてくれるから(46.2%)である。

居住地で比較すると、「面接日程を調整してくれるから」を選択した割合は、三大都市圏では40.8%だが、三大都市圏以外では60.6%である。また、「給与・待遇等の条件を交渉してくれるから」を選択した割合は、三大都市圏では28.2%だが、三大都市圏以外では45.5%である。

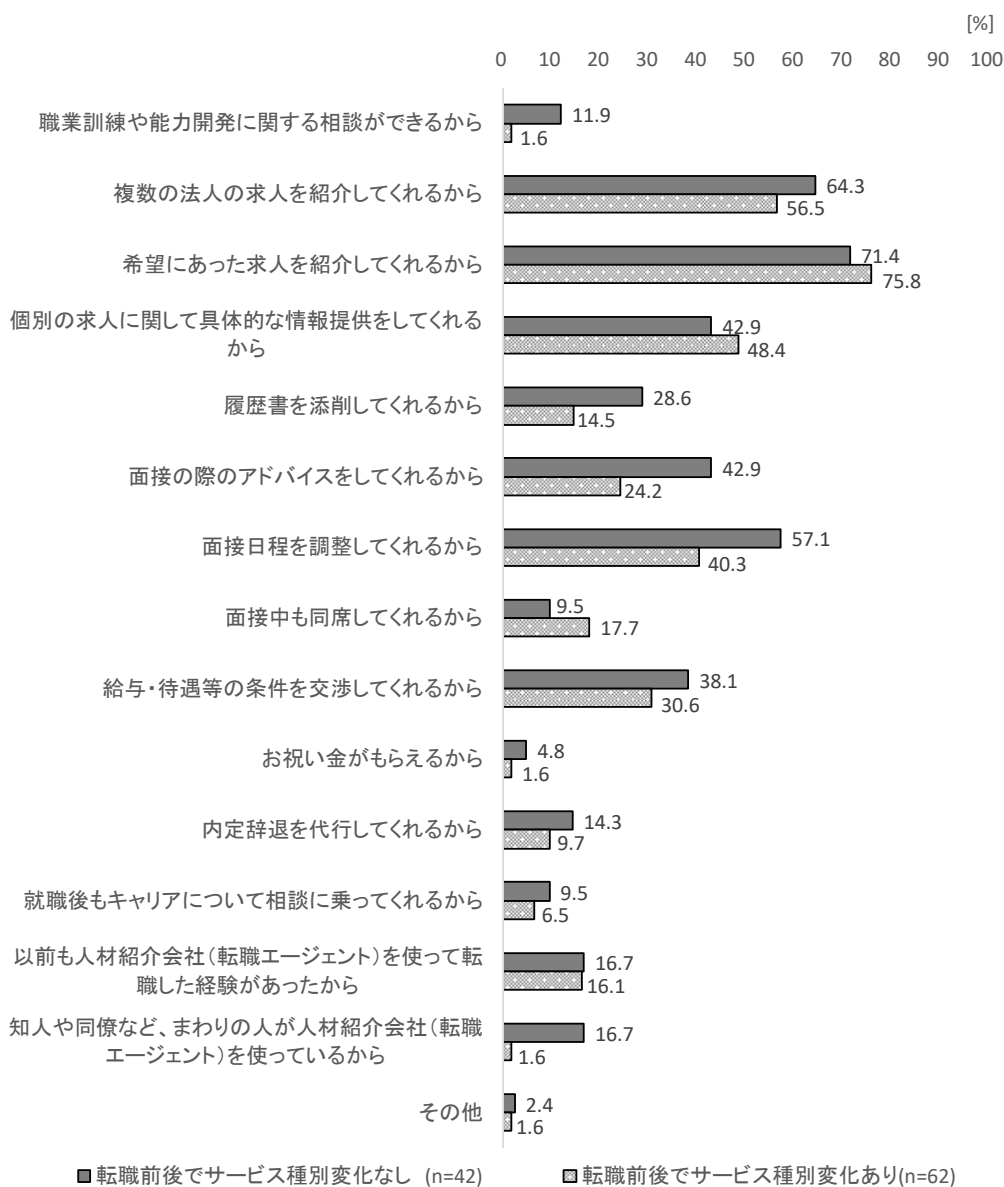
図表 34 転職エージェント(キャリアアドバイザー)を通して転職活動を行った理由(看護職)



■ 転職エージェント(キャリアアドバイザー)を通して転職活動を行った理由×転職前後での種別変化(看護職)

民間職業紹介事業者の転職エージェントを通して転職活動を行った理由について、転職前後での種別変化の有無で比較すると、「面接日程調整」を選択した割合は、種別に変化がなかった看護師では57.1%だが、変化があった場合は40.3%である。「履歴書添削」を選択した割合においても、種別に変化がなかった看護師では28.6%だが、変化があった場合は14.5%である。

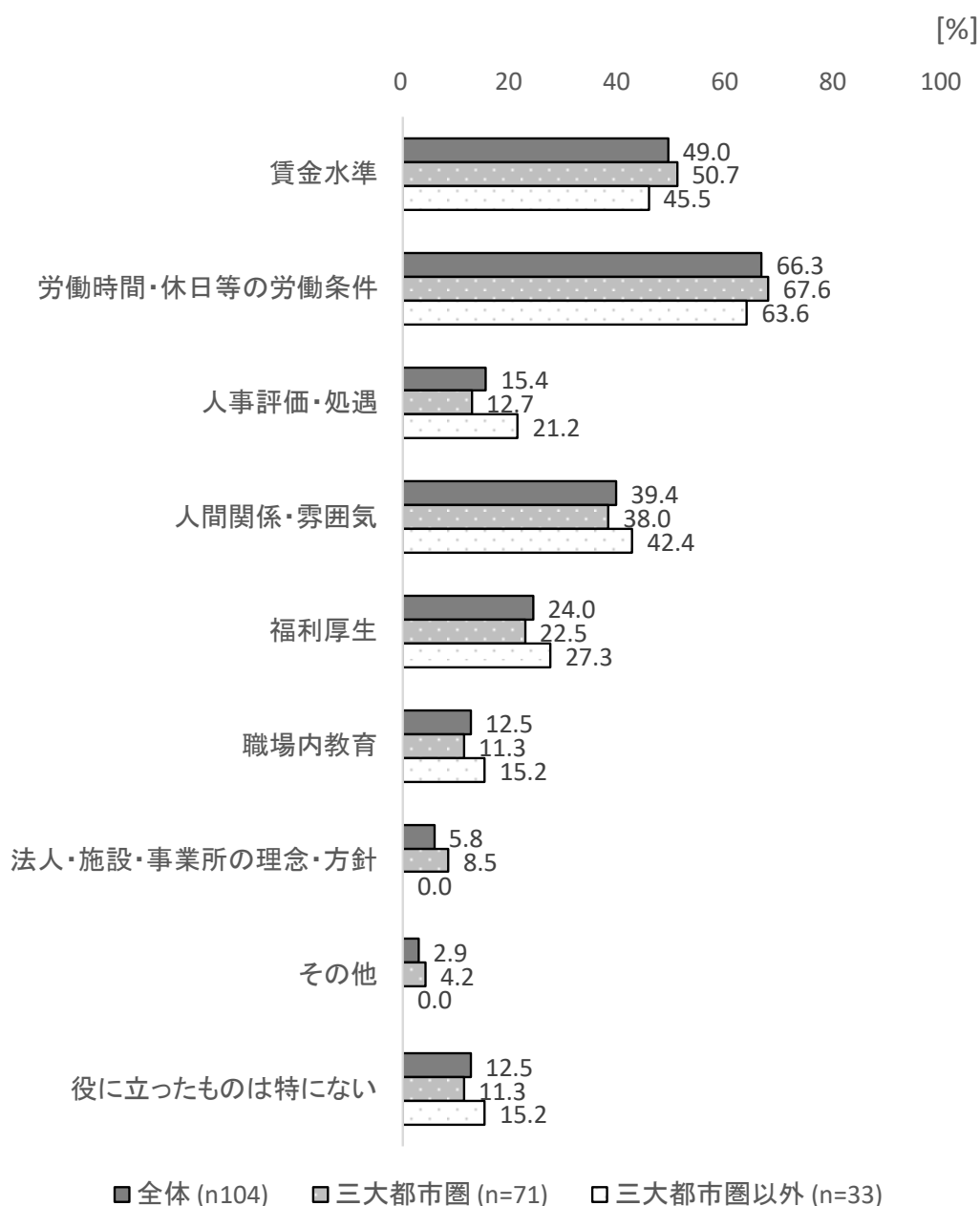
図表 35 転職エージェント(キャリアアドバイザー)を通して転職活動を行った理由×転職前後での種別変化(看護職)



■ 転職エージェント(キャリアアドバイザー)から提供された職場に関する情報で役立ったもの(看護職)

転職エージェントから提供された職場に関する情報で役立ったものについて、「労働時間・休日等の労働条件」を選択した割合が66.3%と最も高く、次いで「賃金水準」(49.0%)、「人間関係・雰囲気」(39.4%)である。

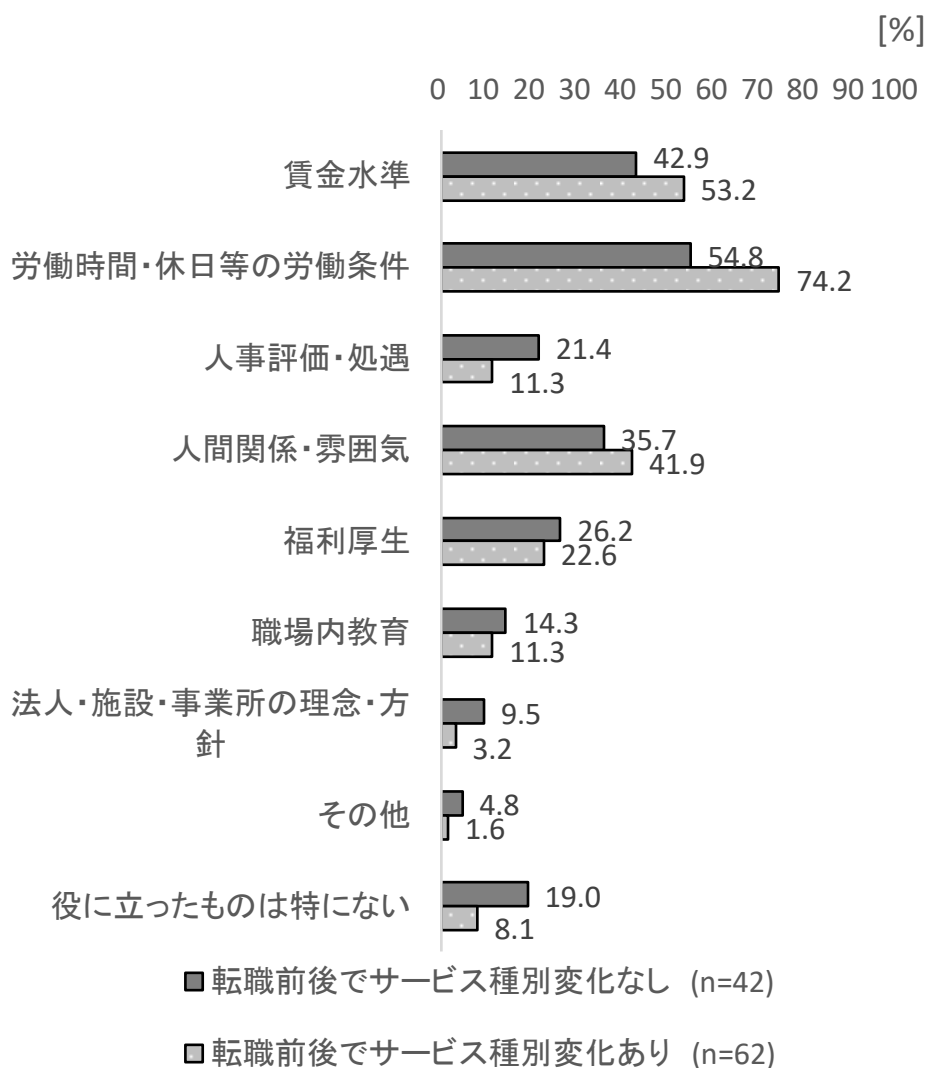
図表 36 転職エージェント(キャリアアドバイザー)から提供された職場に関する情報で役立ったもの(看護職)



**■ 転職エージェント(キャリアアドバイザー)から提供された職場に関する情報で役立ったもの×
転職前後での種別変化(看護職)**

転職エージェントから提供された職場に関する情報で役立ったものについて、転職前後での種別変化の有無で比較すると、「労働時間・休日等の労働条件」を選択した割合は、種別に変化がなかった看護師では 54.8%だが、変化があった場合は 74.2%である。一方、「役に立ったものは特にない」を選択した割合は、種別に変化がなかった看護師では 19.0%だが、変化があった場合は 8.1%である。

図表 37 転職エージェント(キャリアアドバイザー)から提供された職場に関する情報で役立ったもの×転職前後での種別変化(看護職)

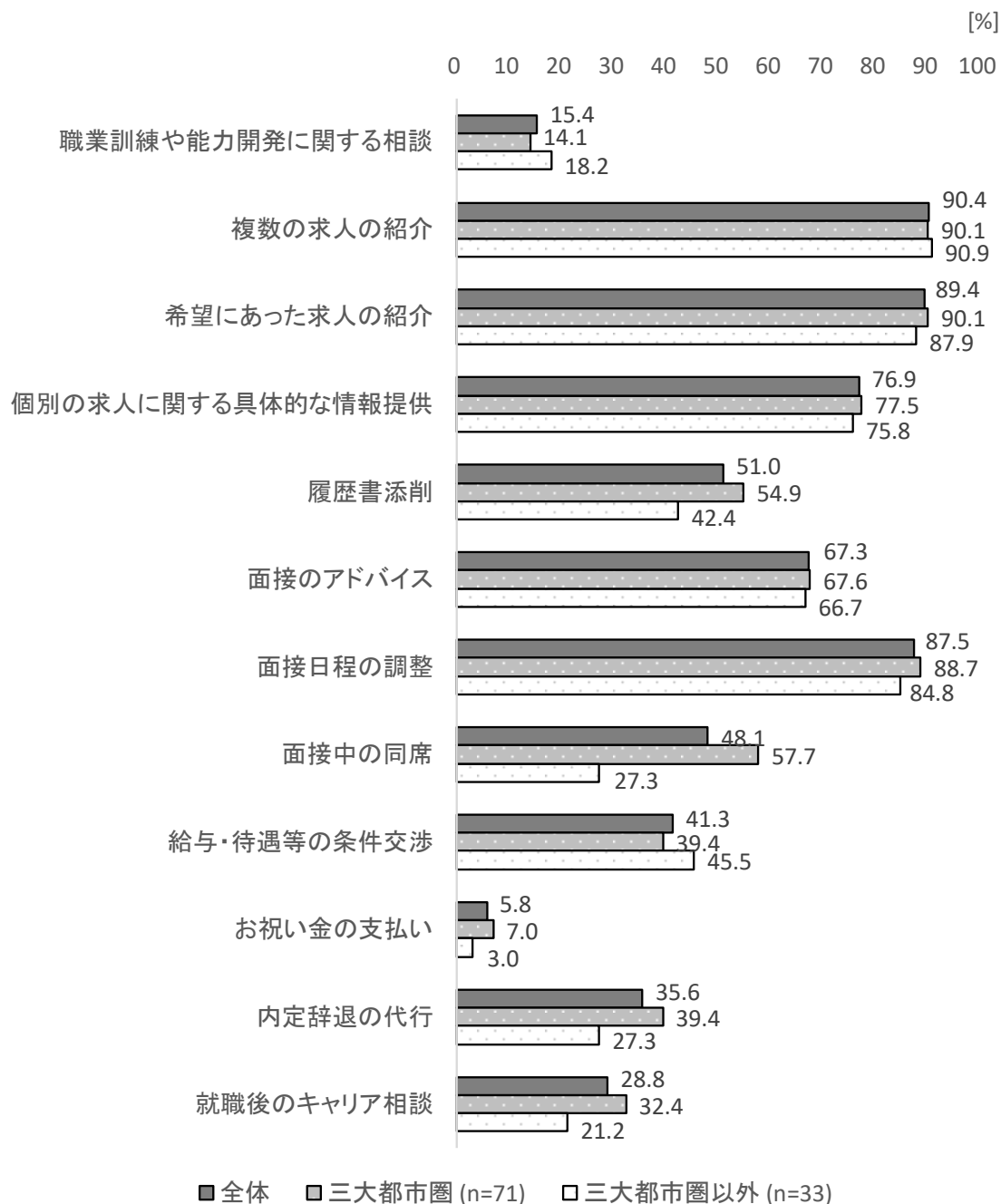


■ 転職エージェント(キャリアアドバイザー)から受けたサポートの有無(看護職)

転職エージェントから受けたサポートについて、「複数の求人の紹介」を選択した割合が 90.4%と最も高く、次いで「希望にあった求人の紹介」(89.4%)、「面接日程の調整」(87.5%)である。

居住地で比較すると、「履歴書添削」についてサポートを受けた割合は、三大都市圏では 54.9%、三大都市圏以外では 42.4%である。また、面接中に転職エージェントが同席した割合は、三大都市圏では 57.7%、三大都市圏以外では 27.3%である。

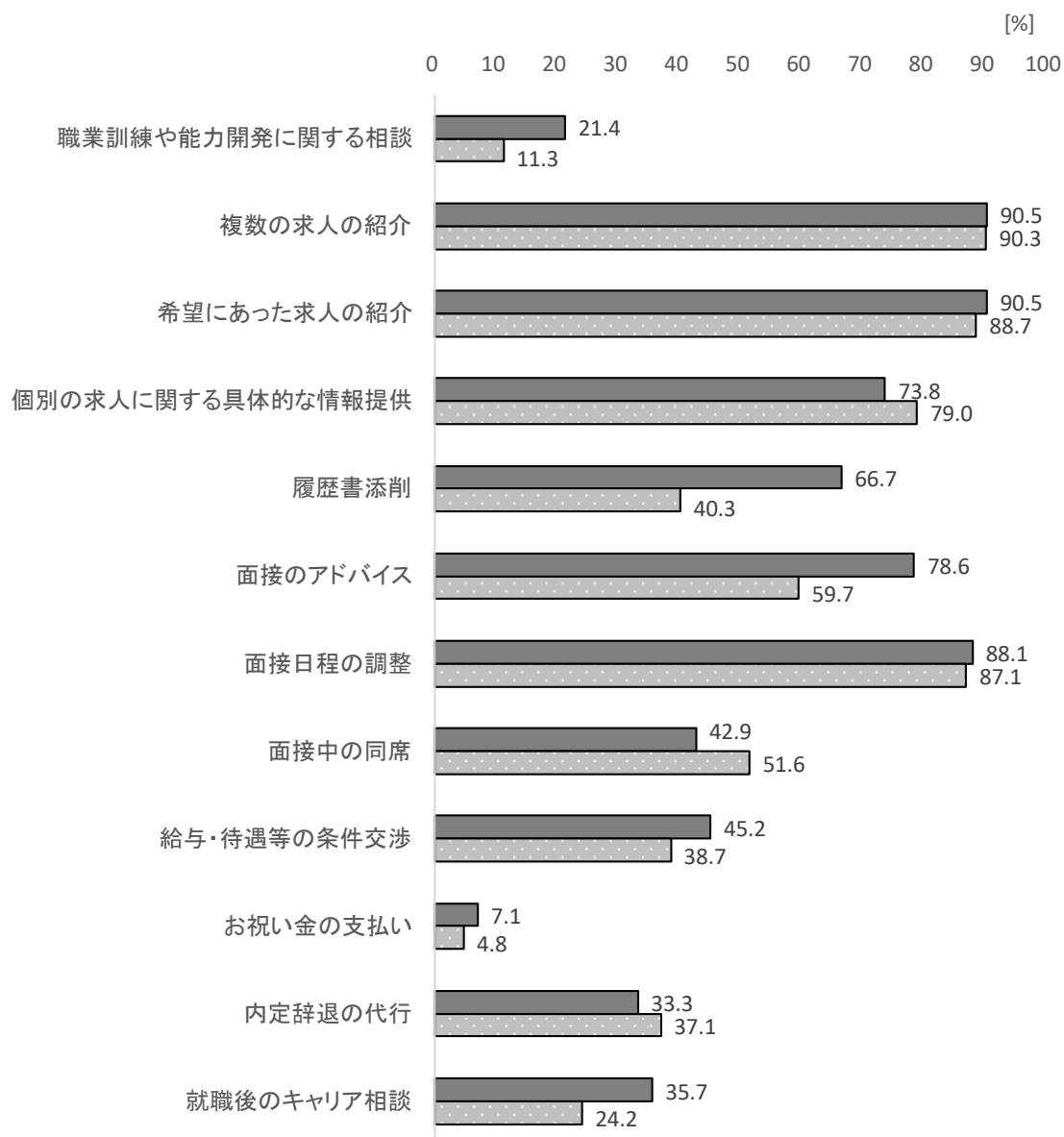
図表 38 転職エージェント(キャリアアドバイザー)から受けたサポートの有無(看護職)



■ 転職エージェント(キャリアアドバイザー)から受けたサポートの有無×転職前後での種別変化(看護職)

転職エージェントから受けたサポートについて、転職前後での種別変化の有無で比較すると、「履歴書添削」についてサポートを受けた割合は、転職前後で種別が変化しなかった看護師で66.7%、転職前後で種別が変化した看護師では40.3%である。

図表 39 転職エージェント(キャリアアドバイザー)から受けたサポートの有無×転職前後での種別変化(看護職)



■ 転職前後でサービス種別変化なし (n=42) □ 転職前後でサービス種別変化あり (n=62)

■ 転職エージェント(キャリアアドバイザー)から受けたサポートの満足度(看護職)

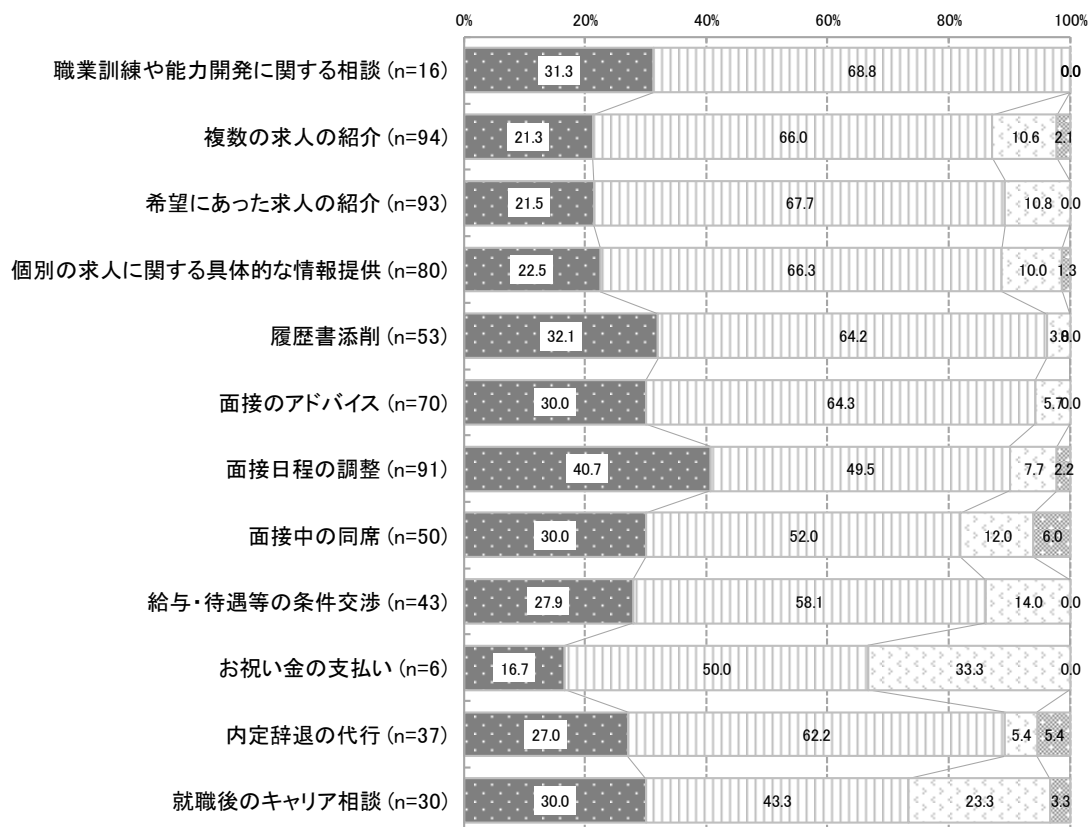
転職エージェント(キャリアアドバイザー)から受けたサポートの満足度について、面接日程の調整に対して「非常に満足した」を選択した割合が40.7%と最も高く、次いで「履歴書添削」(32.1%)である。

図表 40 転職エージェント(キャリアアドバイザー)から受けたサポートの満足度(看護職)

転職エージェント(キャリアアドバイザー)からサポートを受けたそれぞれの項目について、満足度を教えてください。

※複数の人材紹介会社に登録して、転職エージェントからサポートを受けた場合は、現職場を紹介してくれたエージェント、もしくは最も関わりが多かったエージェントについてお答えください。

■ 非常に満足した □ ある程度満足した □ あまり満足しなかった ■ 全く満足しなかった

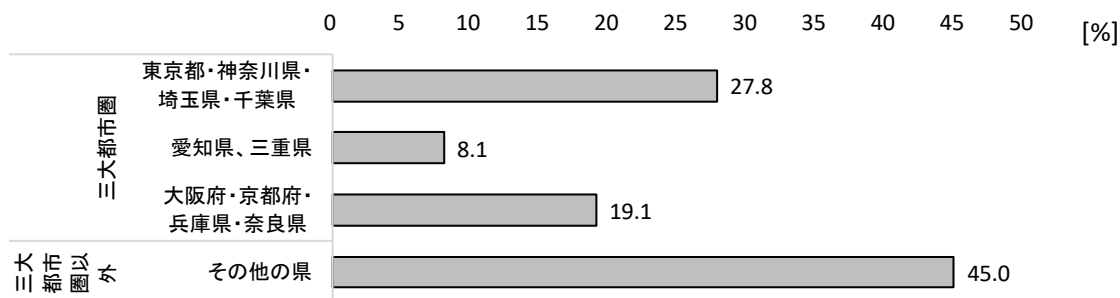


2) 介護を行う業務からの転職経験のある介護職調査

■居住地(介護職→介護職)

対象者のうち、55.0%が三大都市圏、45.0%がそれ以外に居住している。

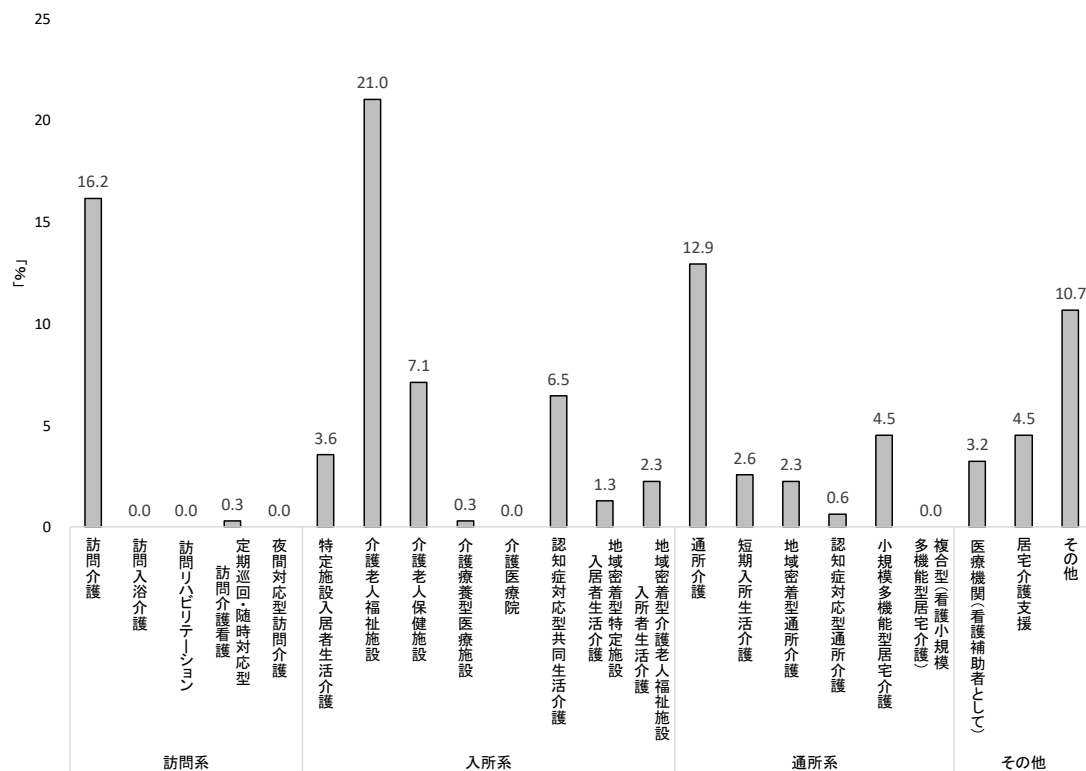
図表 41 居住地(介護職→介護職)



■現職場のサービス種別(介護職→介護職)

現職場のサービス種別について、対象者の 21.0%が介護老人福祉施設、16.2%が訪問介護事業所、12.9%が通所介護事業所で勤務している。

図表 42 現職場のサービス種別(介護職→介護職)



■現職場での勤務形態(介護職→介護職)

現職場の勤務形態が「正規職員・常勤」である割合は、三大都市圏において 52.9%、三大都市圏以外では 65.5%である。

図表 43 現職場での勤務形態(介護職→介護職)

正規職員・常勤
 正規職員・非常勤
 非正規職員・常勤
 非正規職員・非常勤
 介護職派遣

		n=	n (%)				
全体		(309)	58.6	5.5	10.0	23.0	2.9
居住地	三大都市圏	(170)	52.9	6.5	9.4	28.2	2.9
	三大都市圏以外	(139)	65.5	4.3	10.8	16.5	2.9
現職場の種類別	訪問系	(51)	43.1	11.8	5.9	39.2	
	通所系	(71)	52.1	5.6	12.7	28.2	1.4
	入所系	(130)	68.5	5.4	7.7	15.4	3.1
	その他	(57)	57.9	15.8	19.3	7.0	

■現在の主な通勤手段(介護職→介護職)

現職場の主な通勤手段が「自家用車」である割合は、三大都市圏において 33.5%、三大都市圏以外では 79.9%である。

図表 44 現在の主な通勤手段(介護職→介護職)

徒歩 自転車 電車・バス
 自動二輪車 自家用車 その他具体的に

		n=	n (%)						
全体		(309)	7.4	19.4	14.2	4.2	54.4	0.3	
居住地	三大都市圏	(170)	6.5	30.0	23.5	5.9	33.5	0.6	
	三大都市圏以外	(139)	8.6	6.5	4.2	79.9			0.0
現職場の種類別	訪問系	(51)	4.0	21.6	11.8	7.8	56.9		0.0
	通所系	(71)	8.5	21.1	12.7	4.2	53.5		0.0
	入所系	(130)	5.4	20.0	15.4	4.5	56.9		0.8
	その他	(57)	15.8	14.0	15.8	7.0	47.4		0.0

■現在の通勤時間(介護職→介護職)

現在の通勤時間が20分未満である割合は、三大都市圏において47.1%、三大都市圏以外では57.6%である。

図表 45 現在の通勤時間(介護職→介護職)

□ 20分未満 □ 20分以上60分未満 □ 60分以上

		n=	(%)		
全体		(309)	51.8	43.7	4.5
居住地	三大都市圏	(170)	47.1	44.7	8.2
	三大都市圏以外	(139)	57.6	42.4	
現職場の種別	訪問系	(51)	47.1	49.0	3.9
	通所系	(71)	53.5	46.5	
	入所系	(130)	52.3	41.5	6.2
	その他	(57)	52.6	40.4	7.0

■転職前後でのサービス種別の変化(介護職→介護職)

転職前後でサービス種別が変化しなかった割合は、三大都市圏において52.4%、三大都市圏以外では49.6%である。

図表 46 転職前後でのサービス種別の変化(介護職→介護職)

□ 変わらない【例: 転職前、転職後ともに介護老人福祉施設(特養)に勤務】

□ 変わった【例: 転職前は介護老人保健施設で勤務していたが、現在は通所介護に勤務】

		n=	(%)	
全体		(309)	51.1	48.9
居住地	三大都市圏	(170)	52.4	47.6
	三大都市圏以外	(139)	49.6	50.4
現職場の種別	訪問系	(51)	52.9	47.1
	通所系	(71)	49.3	50.7
	入所系	(130)	52.3	47.7
	その他	(57)	49.1	50.9

■現職場と前職場の地理的距離(介護職→介護職)

現職場と前職場の地理的距離が30分未満である割合は、居住地が三大都市圏である場合は43.5%、三大都市圏以外では57.6%である。

図表 47 現職場と前職場の地理的距離(介護職→介護職)

□30分未満 □30分以上60分未満 □60分以上

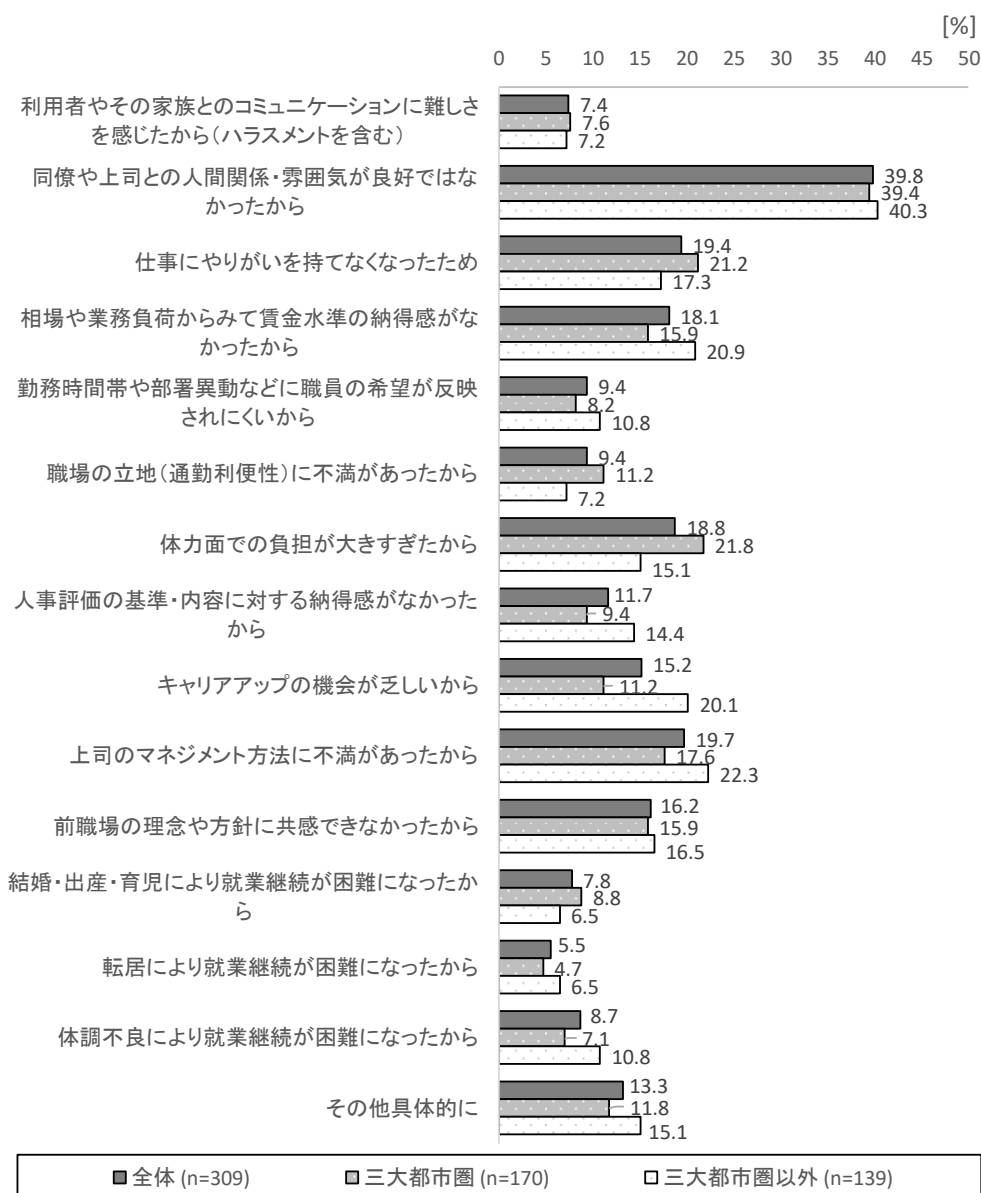
		n=	(%)		
全体		(309)	49.8	30.1	20.1
居住地	三大都市圏	(170)	43.5	30.0	26.5
	三大都市圏以外	(139)	57.6	30.2	12.2
現職場の種別	訪問系	(51)	64.7	13.7	21.6
	通所系	(71)	54.9	29.6	15.5
	入所系	(130)	43.1	33.1	23.8
	その他	(57)	45.6	38.6	15.8

■前職場からの転職理由(介護職→介護職)

前職場からの転職理由について、「同僚や上司との人間関係・雰囲気が良好ではなかったから」を選択した割合が 39.8%と最も高く、次いで「上司のマネジメント方法に不満があったから」(19.7%)、仕事にやりがいを持ってなくなったため(19.4%)である。

居住地で比較すると、三大都市圏以外では、「キャリアアップの機会が乏しいこと」「賃金水準の低さ」を選択した割合はそれぞれ 20.9%、20.1%だが、三大都市圏では 11.2%、15.9%である。

図表 48 前職場からの転職理由(介護職→介護職)

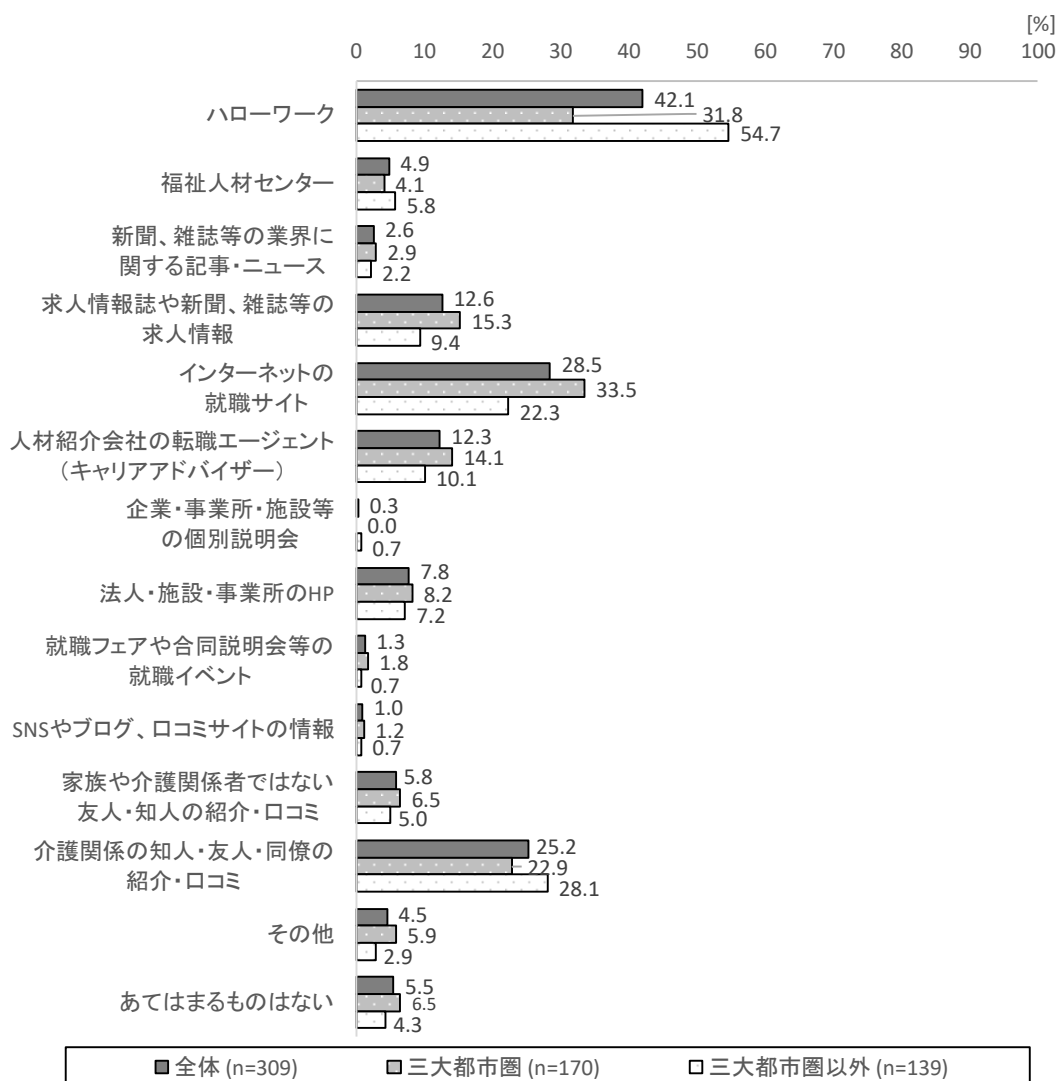


■現在の職場に転職した際の情報収集手段(介護職→介護職)

現在の職場に転職した際の情報収集手段について、「ハローワーク」を利用した割合が42.1%と最も高く、次いで「インターネットの就職サイト」(28.5%)、「介護関係の知人・友人・同僚の紹介・口コミ」(25.2%)である。

居住地で比較すると、「ハローワーク」を利用した割合は三大都市圏では31.8%であるが、三大都市圏以外では54.7%である。逆に、「インターネットの就職サイト」「転職エージェント」を利用した割合は、三大都市圏では順に33.5%、14.1%であるが、三大都市圏以外では22.3%、10.1%である。

図表 49 現在の職場に転職した際の情報収集手段(介護職→介護職)

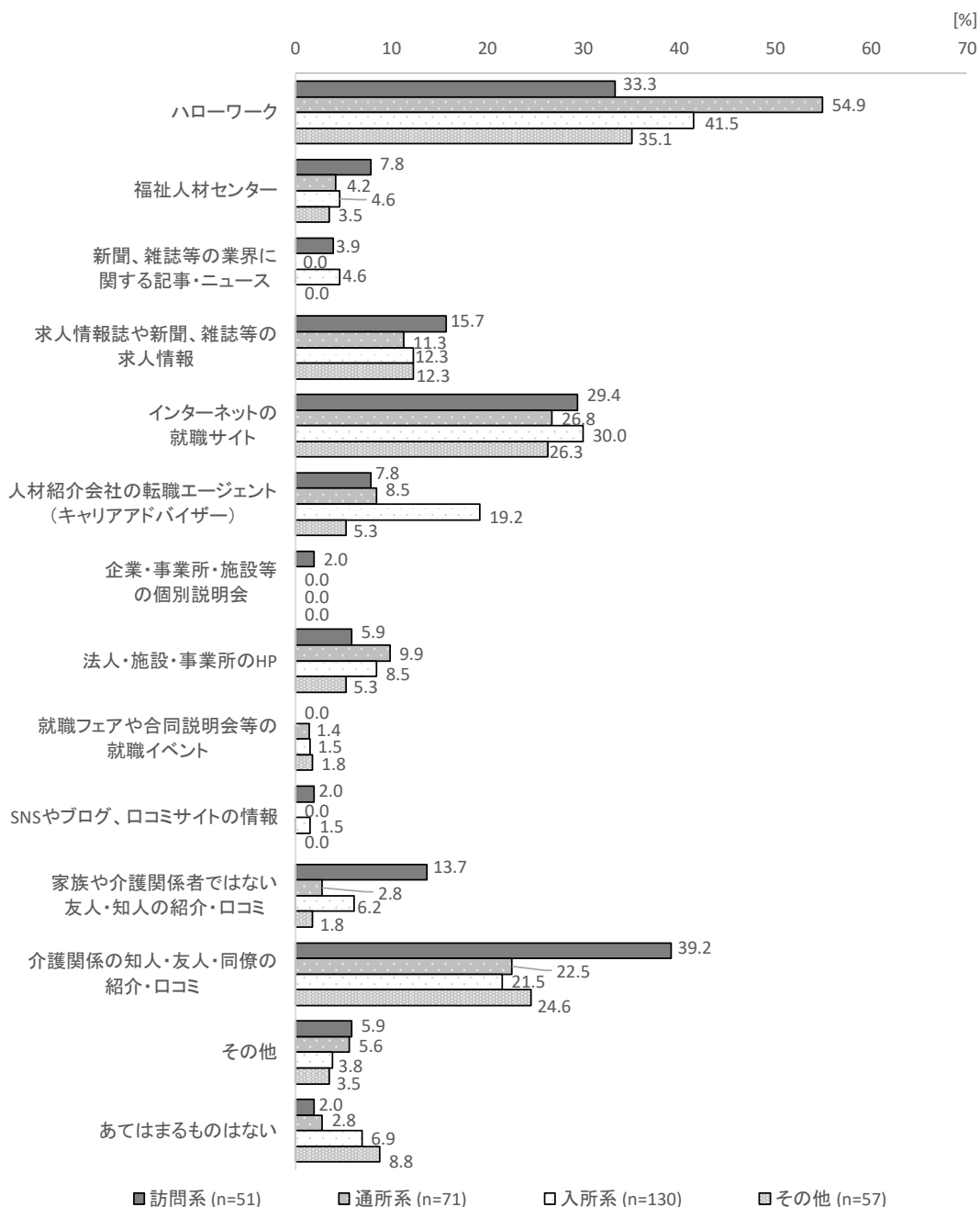


■現在の職場に転職した際の情報収集手段×現在のサービス種別(介護職→介護職)

現在の職場に転職した際の情報収集手段について、現職のサービス種別で比較すると、「ハローワーク」を利用した割合は通所系では54.9%だが、訪問系で33.3%である。

「転職エージェント」を利用した割合は、入所系では19.2%だが、訪問系では7.8%である。介護関係の知人・友人・同僚の紹介・口コミを情報収集手段とした割合は、訪問系では39.2%だが、入所系では21.5%である。

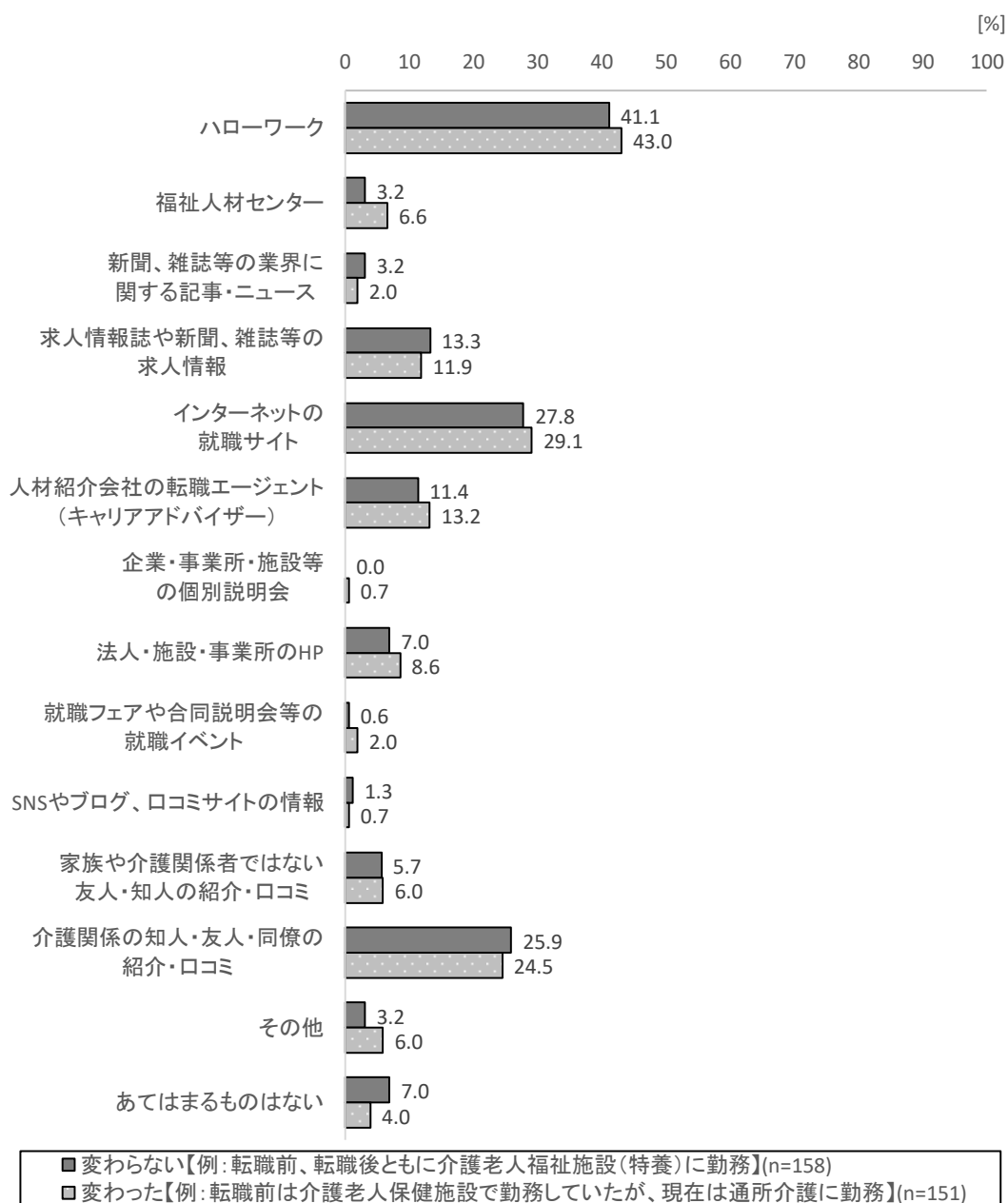
図表 50 現在の職場に転職した際の情報収集手段×現在のサービス種別(介護職→介護職)



■現在の職場に転職した際の情報収集手段×転職前後でのサービス種別の変化(介護職→介護職)

現在の職場に転職した際の情報収集手段について、転職前後のサービス種別の変化で大きな違いはみられない。

図表 51 現在の職場に転職した際の情報収集手段×転職前後でのサービス種別の変化(介護職→介護職)

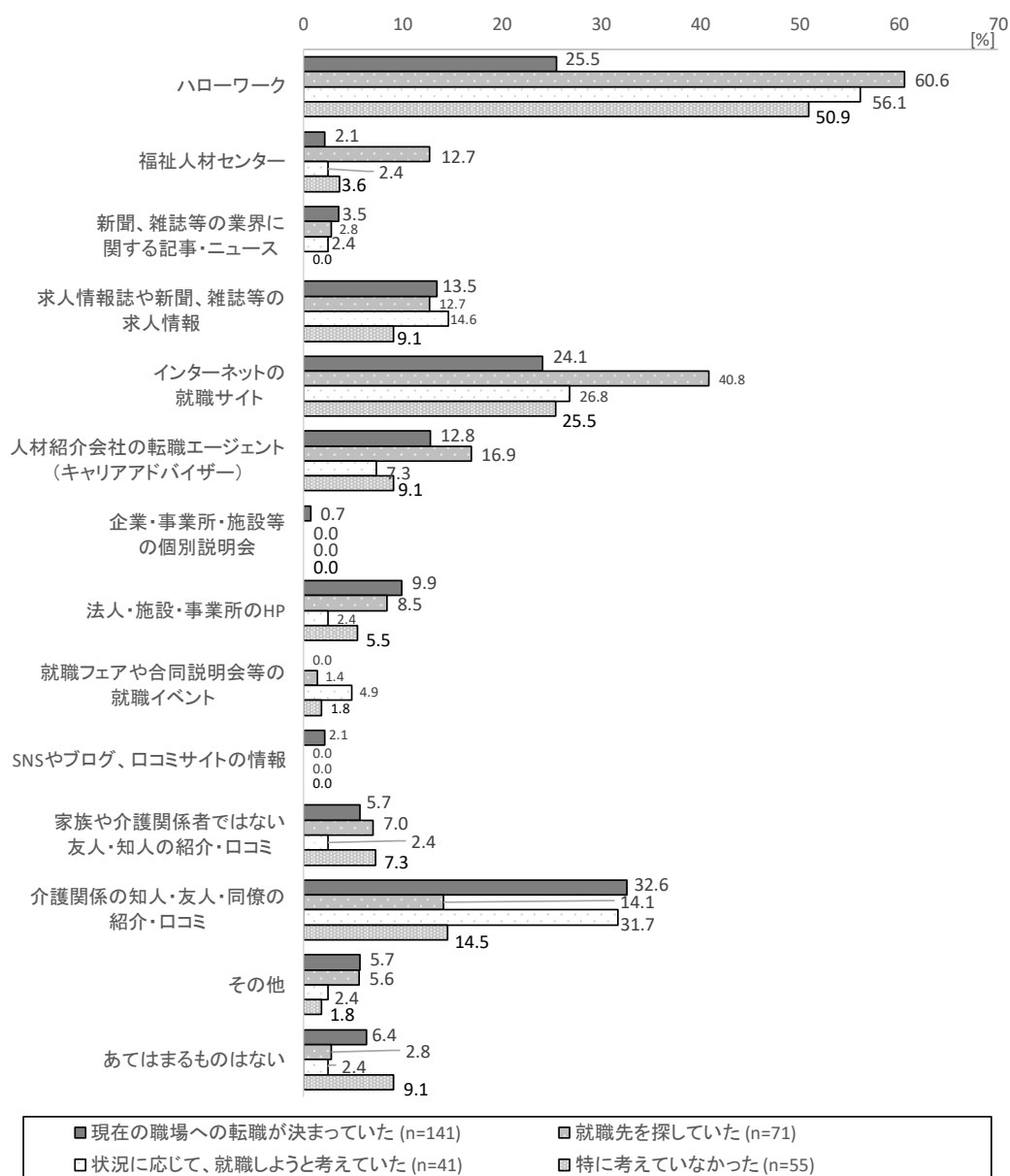


■現在の職場に転職した際の情報収集手段×転職時の就職先決定状況(介護職→介護職)

現在の職場に転職した際の情報収集手段について、「ハローワーク」を利用した割合は、前職退職時に既に転職先が決まっていた介護職では25.5%であるが、就職先を探していた介護職では60.6%、状況に応じて就職しようと考えていた介護職では56.1%である。

「介護関係の知人・友人・同僚の紹介・口コミ」を情報収集手段とした割合は、前職退職時に既に転職先が決まっていた介護職では32.6%、状況に応じて就職を考えていた介護職では31.7%であるが、就職先を探していた介護職では14.1%である。

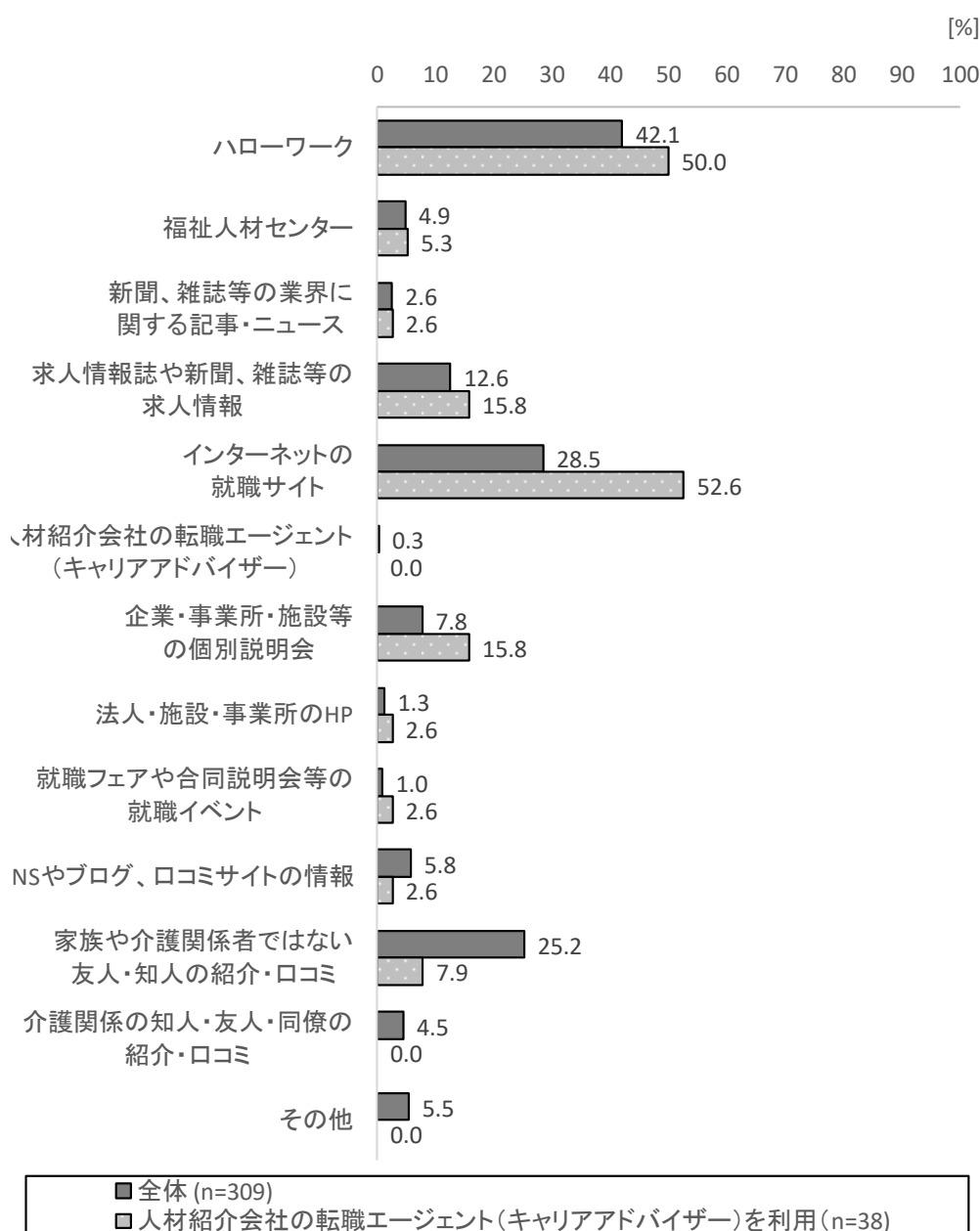
図表 52 現在の職場に転職した際の情報収集手段×
転職時の就職先決定状況(介護職→介護職)



■民間職業紹介事業者の転職エージェントを利用した人活用した情報収集手段(介護職→介護職)

現在の職場に転職した際の情報収集手段として「民間職業紹介事業者の転職エージェント」を利用した38名において、併せて「インターネットの就職サイト」を利用した割合は52.6%、「ハローワーク」を利用した割合は50.0%である。一方、「介護関係の知人・友人・同僚の紹介・口コミ」を情報収集手段とした割合は7.9%である。

図表 53 民間職業紹介事業者の転職エージェントを利用した人が活用した情報収集手段(介護職→介護職)



■現在の職場を探した地理的範囲(介護職→介護職)

現在の職場を探した地理的範囲について、自宅からの通勤時間が15分未満または30分未満範囲に所在する職場を探した割合は、三大都市圏においては62.9%、三大都市圏以外では80.6%である。

図表 54 現在の職場を探した地理的範囲(介護職→介護職)

- 自宅からの通勤時間が15分未満の範囲に所在する職場を探した
- 自宅からの通勤時間が30分未満の範囲に所在する職場を探した
- 自宅からの通勤時間が60分未満の範囲に所在する職場を探した
- 自宅からの通勤時間が60分以上の範囲に所在する職場も含めて探した

		n=	(%)			
全体		(309)	23.0	47.9	24.6	4.5
居住地	三大都市圏	(170)	24.7	38.2	31.2	5.9
	三大都市圏以外	(139)	20.9	59.7	16.5	2.9
現職場の種別	訪問系	(51)	21.6	54.9	21.6	2.0
	通所系	(71)	22.5	47.9	25.4	4.2
	入所系	(130)	23.8	45.4	26.2	4.6
	その他	(57)	22.8	47.4	22.8	7.0

■転職時の介護業界以外の検討状況(介護職→介護職)

転職時に介護業界以外を検討した割合について、現職が通所系の場合は42.3%、入所系では34.6%、訪問系では31.4%である。

図表 55 転職時の介護業界以外の検討状況(介護職→介護職)

介護業界以外も検討した

介護業界以外は検討していない

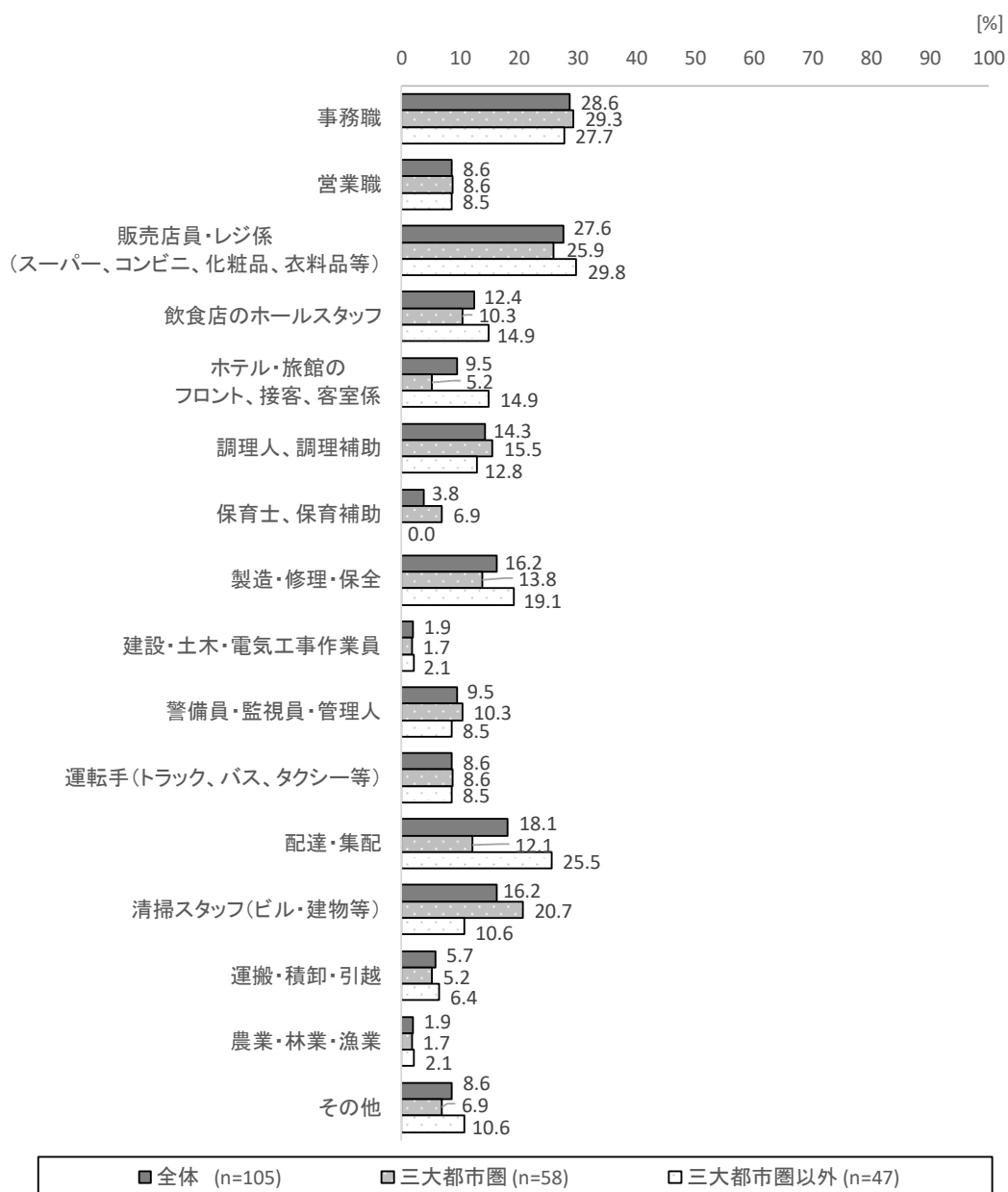
		n=	(%)	
全体		(309)	34.0	66.0
居住地	三大都市圏	(170)	34.1	65.9
	三大都市圏以外	(139)	33.8	66.2
現職場の種別	訪問系	(51)	31.4	68.6
	通所系	(71)	42.3	57.7
	入所系	(130)	34.6	65.4
	その他	(57)	24.6	75.4

■現在の職場を選ぶ際に他に検討した職業(介護職→介護職)

現在の職場を選ぶ際に他に検討した職業について、事務職が28.6%と最も高く、次いで販売店員・レジ係(27.6%)、配達・集配(18.1%)である。

居住地で比較すると、「配達・集配」を検討した割合は、三大都市圏では12.1%だが、三大都市圏以外では25.5%である。清掃スタッフ(ビル・建物等)を検討した割合は、三大都市圏では20.7%だが、三大都市圏以外では10.6%である。

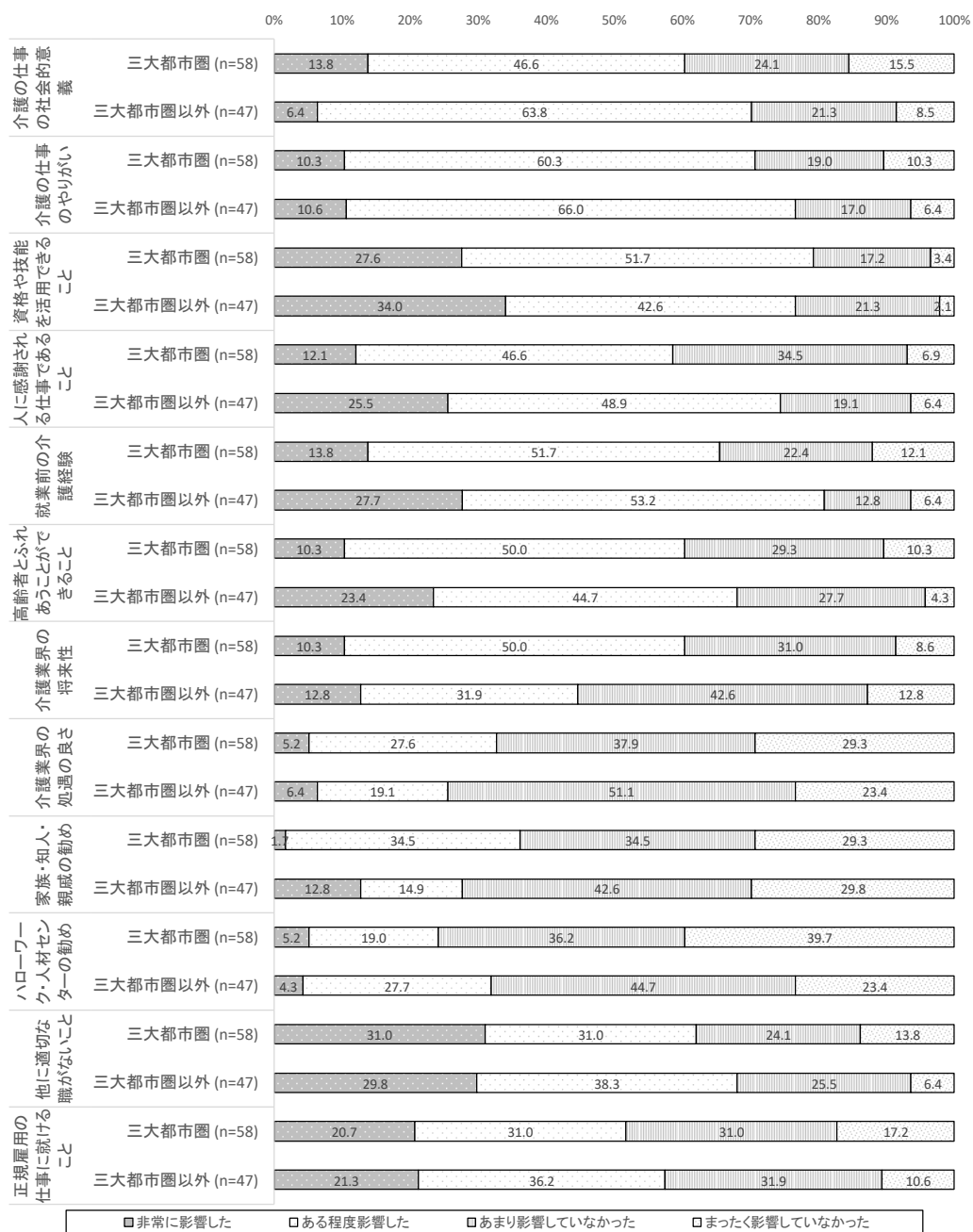
図表 56 現在の職場を選ぶ際に他に検討した職業(介護職→介護職)



■介護業界にとどまることを決めた動機

介護業界にとどまることを決めた動機について、「人に感謝される仕事であること」「就業前の介護経験」「高齢者とふれあうことができること」が非常に影響したと回答した割合は、三大都市圏以外ではそれぞれ 25.5%、27.7%、23.4%であるが、三大都市圏では順に 12.1%、13.8%、10.3%である。また、「家族・知人・親戚の勧め」が非常に影響したと回答した割合は、三大都市圏以外では 12.8%であるが、三大都市圏では 1.7%にとどまる。

図表 57 介護業界にとどまることを決めた動機



■現職場への就業を決める際に重視した要素【キャリアアップの機会】(介護職→介護職)

現職場への就業を決める際、「キャリアアップの機会」を全く重視していなかった割合は、現職場が通所系において25.4%、入所系で17.7%、訪問系で13.7%である。

図表 58 現職場への就業を決める際に重視した要素【キャリアアップの機会】(介護職→介護職)

非常に重視した ある程度重視した
あまり重視していなかった まったく重視していなかった

		n=	%			
全体		(309)	9.4	32.4	38.5	19.7
居住地	三大都市圏	(170)	9.4	31.2	38.8	20.6
	三大都市圏以外	(139)	9.4	33.8	38.1	18.7
現職場の種類別	訪問系	(51)	9.8	27.5	49.0	13.7
	通所系	(71)	7.0	31.0	36.6	25.4
	入所系	(130)	10.0	37.7	34.6	17.7
	その他	(57)	10.5	26.3	40.4	22.8

■現職場への就業を決める際に重視した要素【賃金水準】(介護職→介護職)

現職場への就業を決める際、「賃金水準」を非常に重視した割合は、入所系で37.7%、訪問系で21.6%、通所系で18.3%である。

図表 59 現職場への就業を決める際に重視した要素【賃金水準】(介護職→介護職)

非常に重視した ある程度重視した
あまり重視していなかった まったく重視していなかった

		n=	%			
全体		(309)	29.1	48.2	18.8	3.9
居住地	三大都市圏	(170)	28.8	45.3	20.6	5.3
	三大都市圏以外	(139)	29.5	51.8	16.5	2.2
現職場の種類別	訪問系	(51)	21.6	49.0	27.5	2.0
	通所系	(71)	18.3	53.5	23.9	4.2
	入所系	(130)	37.7	46.2	13.1	3.1
	その他	(57)	29.8	45.6	17.5	7.0

■現職場への就業を決める際に重視した要素【労働時間・休日等の労働条件】(介護職→介護職)

現職場への就業を決める際、「労働時間・休日等の労働条件」を非常に重視した割合は、入所系で41.5%、通所系で35.2%、訪問系で27.5%である。

図表 60 現職場への就業を決める際に重視した要素【労働時間・休日等の労働条件】(介護職→介護職)

非常に重視した ある程度重視した
あまり重視していなかった まったく重視していなかった

		n=	(%)		
全体		(309)	36.9	51.5	9.7
居住地	三大都市圏	(170)	38.2	47.6	10.6
	三大都市圏以外	(139)	35.3	56.1	8.6
現職場の種類別	訪問系	(51)	27.5	58.8	13.7
	通所系	(71)	35.2	50.7	9.9
	入所系	(130)	41.5	50.8	6.9
	その他	(57)	36.8	47.4	12.3

■現職場への就業を決める際に重視した要素【人事評価・処遇のあり方】(介護職→介護職)

現職場への就業を決める際、「人事評価・処遇のあり方」を非常に重視した割合は、入所系で12.3%、訪問系で11.8%、通所系で5.6%である。

図表 61 現職場への就業を決める際に重視した要素【人事評価・処遇のあり方】(介護職→介護職)

あまり重視していなかった まったく重視していなかった

		n=	(%)			
全体		(309)	10.0	45.3	35.3	9.4
居住地	三大都市圏	(170)	8.8	43.5	35.3	12.4
	三大都市圏以外	(139)	11.5	47.5	35.3	5.8
現職場の種類別	訪問系	(51)	11.8	45.1	35.3	7.8
	通所系	(71)	5.6	38.0	43.7	12.7
	入所系	(130)	12.3	50.8	29.2	7.7
	その他	(57)	8.8	42.1	38.6	10.5

■現職場への就業を決める際に重視した要素【立地条件(通勤利便性)】(介護職→介護職)

現職場への就業を決める際、「立地条件(通勤利便性)」を非常に重視した割合は、三大都市圏で37.6%、三大都市圏以外で32.4%である。

図表 62 現職場への就業を決める際に重視した要素
【立地条件(通勤利便性)】(介護職→介護職)

非常に重視した ある程度重視した
あまり重視していなかった まったく重視していなかった

		n=	(%)			
全体		(309)	35.3	44.7	17.2	2.9
居住地	三大都市圏	(170)	37.6	44.1	15.3	2.9
	三大都市圏以外	(139)	32.4	45.3	19.4	2.9
現職場の種別	訪問系	(51)	19.6	62.7	17.6	
	通所系	(71)	42.3	40.8	14.1	2.8
	入所系	(130)	37.7	40.0	20.0	2.3
	その他	(57)	35.1	43.9	14.0	7.0

■現職場への就業を決める際に重視した要素【人間関係・雰囲気】(介護職→介護職)

現職場への就業を決める際、「人間関係・雰囲気」を非常に重視した割合は、三大都市圏で29.4%、三大都市圏以外で24.5%である。

図表 63 現職場への就業を決める際に重視した要素【人間関係・雰囲気】(介護職→介護職)

非常に重視した ある程度重視した
あまり重視していなかった まったく重視していなかった

		n=	(%)			
全体		(309)	27.2	44.3	24.6	3.9
居住地	三大都市圏	(170)	29.4	42.4	22.9	5.3
	三大都市圏以外	(139)	24.5	46.8	26.6	2.2
現職場の種別	訪問系	(51)	31.4	49.0	13.7	5.9
	通所系	(71)	23.9	47.9	23.9	4.2
	入所系	(130)	27.7	43.8	24.6	3.8
	その他	(57)	26.3	36.8	35.1	1.8

■現職場への就業を決める際に重視した要素【雇用の安定性】(介護職→介護職)

現職場への就業を決める際、「雇用の安定性」を非常に重視した割合は、三大都市圏で 31.8%、三大都市圏以外で 23.7%である。

図表 64 現職場への就業を決める際に重視した要素【雇用の安定性】(介護職→介護職)

□非常に重視した □ある程度重視した
□あまり重視していなかった □まったく重視していなかった

		n=	(%)			
全体		(309)	28.2	51.8	17.5	2.6
居住地	三大都市圏	(170)	31.8	44.7	20.0	3.5
	三大都市圏以外	(139)	23.7	60.4	14.4	1.4
現職場の種別	訪問系	(51)	25.5	51.0	17.6	5.9
	通所系	(71)	26.8	52.1	21.1	
	入所系	(130)	30.8	53.8	13.8	1.5
	その他	(57)	26.3	47.4	21.1	5.3

■現職場への就業を決める際に重視した要素【福利厚生】(介護職→介護職)

現職場への就業を決める際、「福利厚生」を非常に重視した割合は、入所系で 20.8%、訪問系で 19.6%、通所系で 12.7%である。

図表 65 現職場への就業を決める際に重視した要素【福利厚生】(介護職→介護職)

□非常に重視した □ある程度重視した
□あまり重視していなかった □まったく重視していなかった

		n=	(%)			
全体		(309)	20.1	41.4	31.4	7.1
居住地	三大都市圏	(170)	19.4	35.3	36.5	8.8
	三大都市圏以外	(139)	20.9	48.9	25.2	5.0
現職場の種別	訪問系	(51)	19.6	33.3	37.3	9.8
	通所系	(71)	12.7	47.9	33.8	5.6
	入所系	(130)	20.8	46.2	26.9	6.2
	その他	(57)	28.1	29.8	33.3	8.8

■現職場への就業を決める際に重視した要素【教育訓練・能力開発のあり方】(介護職→介護職)

現職場への就業を決める際、「教育訓練・能力開発のあり方」をまったく重視していなかった割合は、通所系で21.1%、訪問系で17.6%、入所系で10.8%である。

図表 66 現職場への就業を決める際に重視した要素
【教育訓練・能力開発のあり方】(介護職→介護職)

□非常に重視した □ある程度重視した
□あまり重視していなかった □まったく重視していなかった

		n=	n (%)			
全体		(309)	6.8	32.7	45.3	15.2
居住地	三大都市圏	(170)	8.2	30.0	47.1	14.7
	三大都市圏以外	(139)	5.0	36.0	43.2	15.8
現職場の種類別	訪問系	(51)	7.8	31.4	43.1	17.6
	通所系	(71)	7.0	23.9	47.9	21.1
	入所系	(130)	8.5	36.2	44.6	10.8
	その他	(57)	1.8	36.8	45.6	15.8

■現職場への就業を決める際に重視した要素【知識や経験の活用可能性】(介護職→介護職)

現職場への就業を決める際、「知識や経験の活用可能性」を非常に重視した割合は、入所系で13.8%、通所系で12.7%、訪問系で5.9%である。

図表 67 現職場への就業を決める際に重視した要素
【知識や経験の活用可能性】(介護職→介護職)

□非常に重視した □ある程度重視した
□あまり重視していなかった □まったく重視していなかった

		n=	n (%)			
全体		(309)	12.6	48.5	31.4	7.4
居住地	三大都市圏	(170)	13.5	46.5	31.2	8.8
	三大都市圏以外	(139)	11.5	51.1	31.7	5.8
現職場の種類別	訪問系	(51)	5.9	58.8	27.5	7.8
	通所系	(71)	12.7	46.5	33.8	7.0
	入所系	(130)	13.8	44.6	33.8	7.7
	その他	(57)	15.8	50.9	26.3	7.0

■現職場への就業を決める際に重視した要素【周囲(家族等)からの評判】(介護職→介護職)

現職場への就業を決める際、「周囲(家族等)からの評判」を非常に重視した割合は、三大都市圏で4.7%、三大都市圏以外で7.9%である。

図表 68 現職場への就業を決める際に重視した要素

【周囲(家族等)からの評判】(介護職→介護職)

- 非常に重視した ある程度重視した
あまり重視していなかった まったく重視していなかった

		n=	n (%)			
全体		(309)	6.1	35.6	41.7	16.5
居住地	三大都市圏	(170)	4.7	34.7	41.2	19.4
	三大都市圏以外	(139)	7.9	36.7	42.4	12.9
現職場の種類別	訪問系	(51)	3.9	45.1	33.3	17.6
	通所系	(71)	4.2	36.6	43.7	15.5
	入所系	(130)	6.9	33.8	46.2	13.1
	その他	(57)	8.8	29.8	36.8	24.6

■現職場への就業を決める際に重視した要素【法人・施設・事業所の理念・方針】(介護職→介護職)

現職場への就業を決める際、「法人・施設・事業所の理念・方針」を非常に重視した割合は、三大都市圏で10.0%、三大都市圏以外で4.3%である。

図表 69 現職場への就業を決める際に重視した要素

【法人・施設・事業所の理念・方針】(介護職→介護職)

- 非常に重視した ある程度重視した
あまり重視していなかった まったく重視していなかった

		n=	n (%)			
全体		(309)	7.4	41.1	38.8	12.6
居住地	三大都市圏	(170)	10.0	39.4	37.6	12.9
	三大都市圏以外	(139)	4.3	43.2	40.3	12.2
現職場の種類別	訪問系	(51)	5.9	45.1	37.3	11.8
	通所系	(71)	9.9	32.4	43.7	14.1
	入所系	(130)	6.9	43.8	38.5	10.8
	その他	(57)	7.0	42.1	35.1	15.8

■登録した民間職業紹介事業者の数(介護職→介護職)

現在の職場に転職した際の情報収集手段として「民間職業紹介事業者の転職エージェント」を利用した38名において、2社以上の民間職業紹介事業者を登録した割合は50.0%である。

図表 70 登録した民間職業紹介事業者の数(介護職→介護職)

□ 1社 □ 2社 □ 3社 □ 4社以上

		n=	n (%)			
全体		(38)	50.0	31.6	10.5	7.9
居住地	三大都市圏	(24)	37.5	45.8	4.2	12.5
	三大都市圏以外	(14)	71.4	7.1	21.4	

■民間職業紹介事業者に登録したタイミング(介護職→介護職)

現在の職場に転職した際の情報収集手段として「民間職業紹介事業者の転職エージェント」を利用した38名において、前職場を退職する前に民間職業紹介事業者に登録した割合は73.7%である。

図表 71 民間職業紹介事業者に登録したタイミング(介護職→介護職)

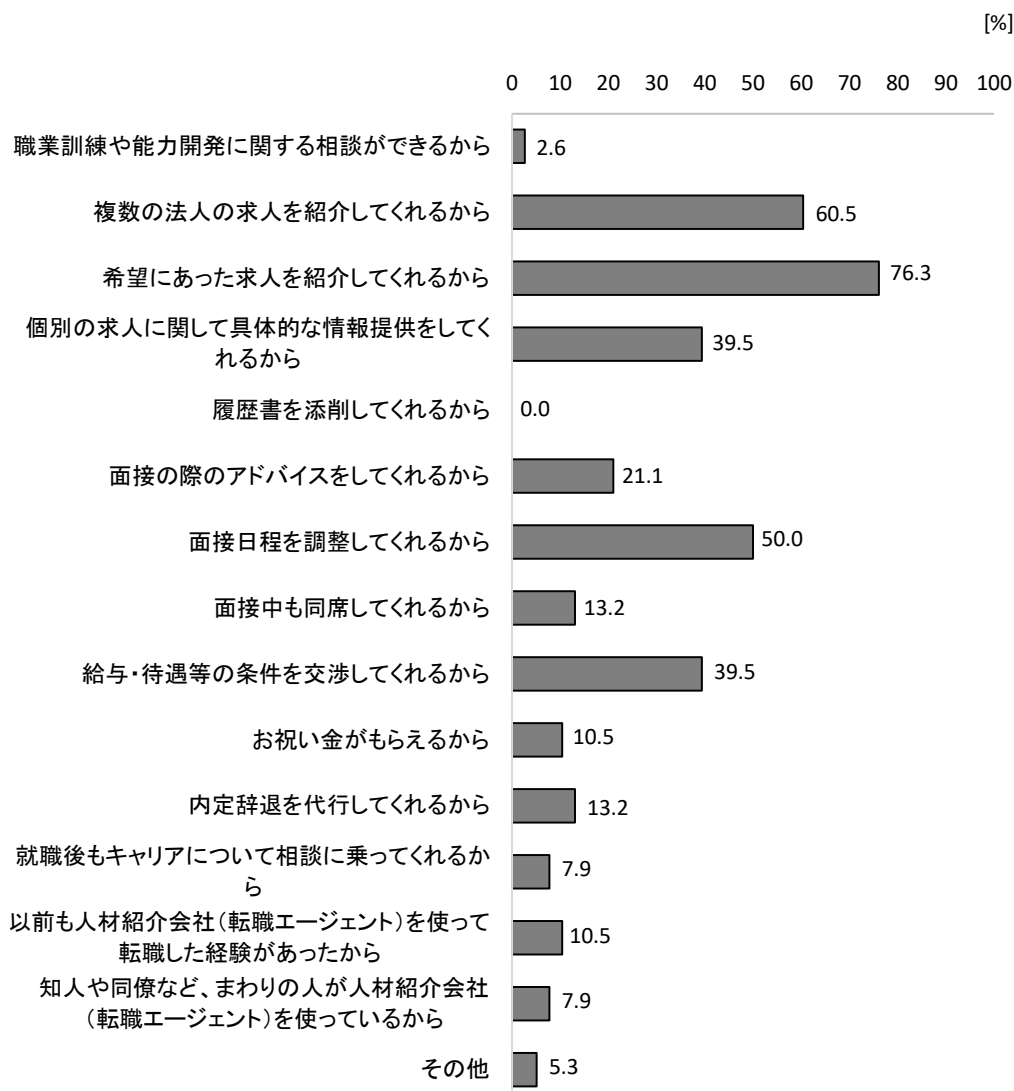
□ 前職場(転職前の勤務先)を退職する前
□ 前職場(転職前の勤務先)を退職した後(退職後6か月未満)
□ 前職場(転職前の勤務先)を退職した後(退職後6か月以上後)

		n=	n (%)		
全体		(38)	73.7	21.1	5.3
居住地	三大都市圏	(24)	75.0	16.7	8.3
	三大都市圏以外	(14)	71.4	28.6	

■ 転職エージェント(キャリアアドバイザー)を通して転職活動を行った理由(介護職→介護職)

民間職業紹介事業者の転職エージェントを通して転職活動を行った理由について、「希望にあった求人を紹介してくれるから」を選択した割合が76.3%と最も高く、次いで「複数の法人の求人を紹介してくれるから」(60.5%)、「面接日程を調整してくれるから」(50.0%)である。

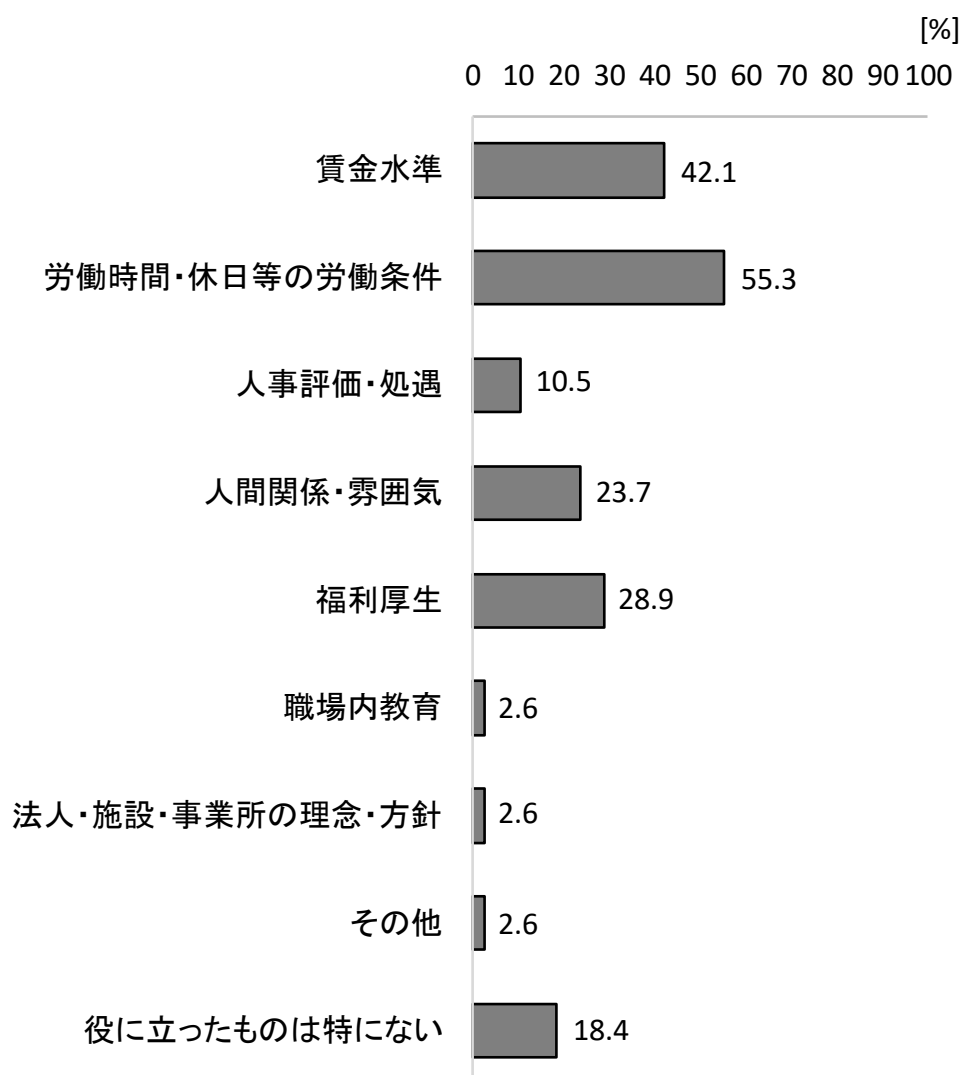
図表 72 転職エージェント(キャリアアドバイザー)を通して
転職活動を行った理由(介護職→介護職)



■ 転職エージェント(キャリアアドバイザー)から提供された職場に関する情報で役立ったもの(介護職→介護職)

転職エージェントから提供された職場に関する情報で役立ったものについて、「労働時間・休日等の労働条件」を選択した割合が 55.3%と最も高く、次いで「賃金水準」(42.1%)、「福利厚生」(28.9%)である。

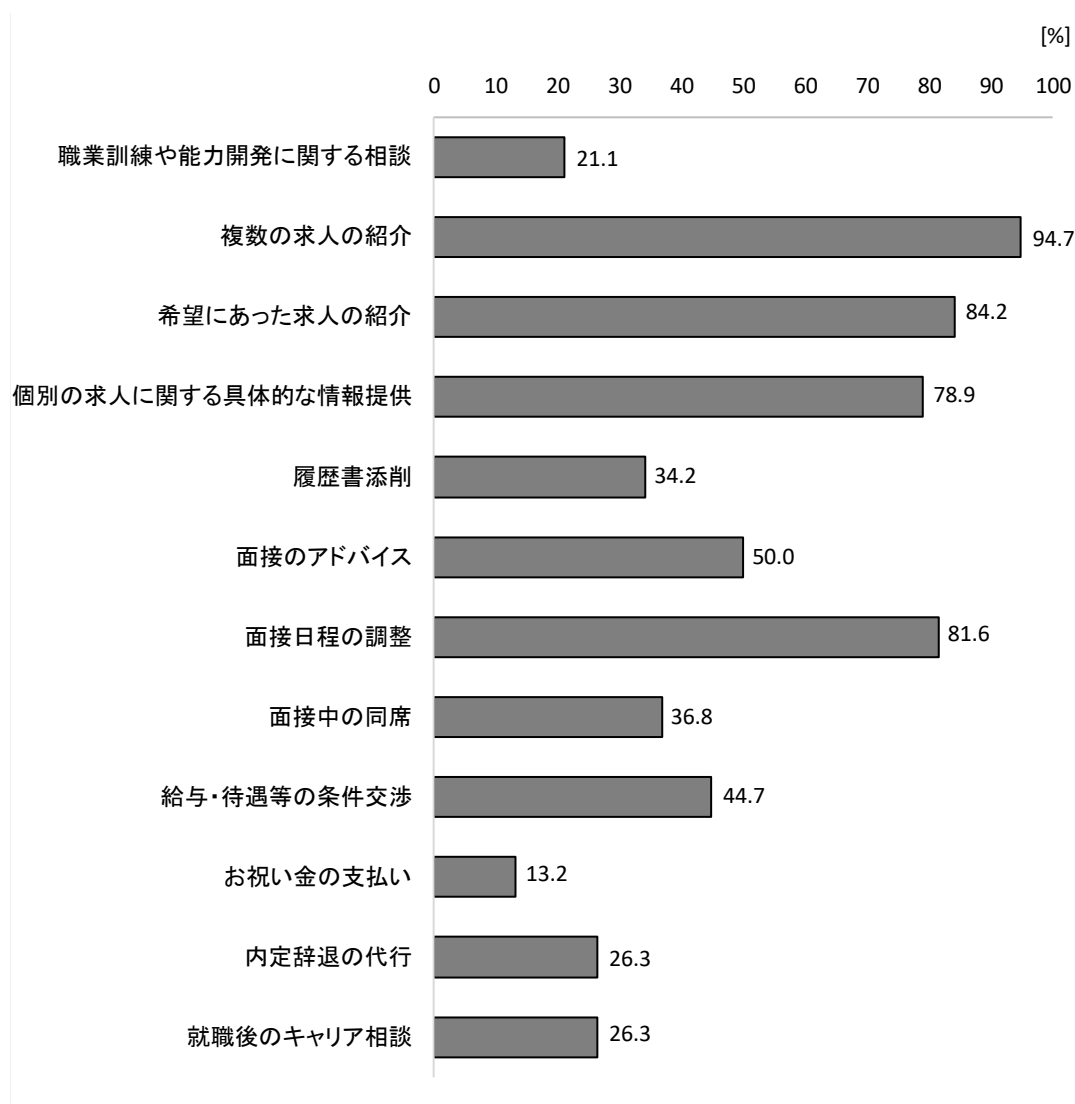
図表 73 転職エージェント(キャリアアドバイザー)から提供された職場に関する情報で役立ったもの(介護職→介護職)



■ 転職エージェント(キャリアアドバイザー)から受けたサポートの有無(介護職→介護職)

転職エージェントから受けたサポートについて、「複数の求人の紹介」を選択した割合が 94.7%と最も高く、次いで「希望にあった求人の紹介」(84.2%)、「面接日程の調整」(81.6%)である。

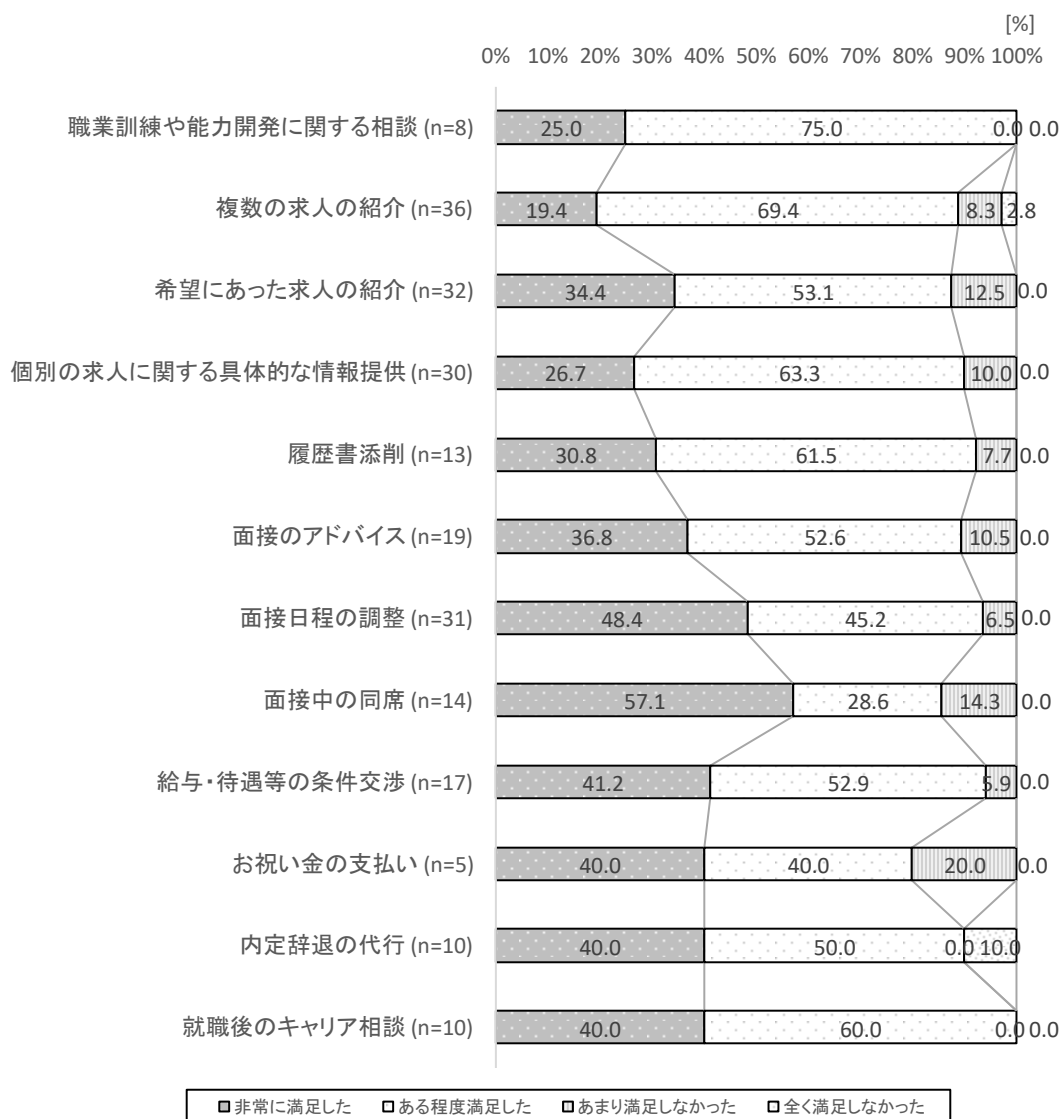
図表 74 転職エージェント(キャリアアドバイザー)から受けたサポートの有無(介護職→介護職)



■ 転職エージェント(キャリアアドバイザー)から受けたサポートの満足度(介護職→介護職)

転職エージェント(キャリアアドバイザー)から受けたサポートの満足度について、「面接中の同席」に対して「非常に満足した」を選択した割合が 57.1%と最も高く、次いで「面接日程の調整」(48.4%)である。

図表 75 転職エージェント(キャリアアドバイザー)から受けたサポートの満足度(介護職→介護職)

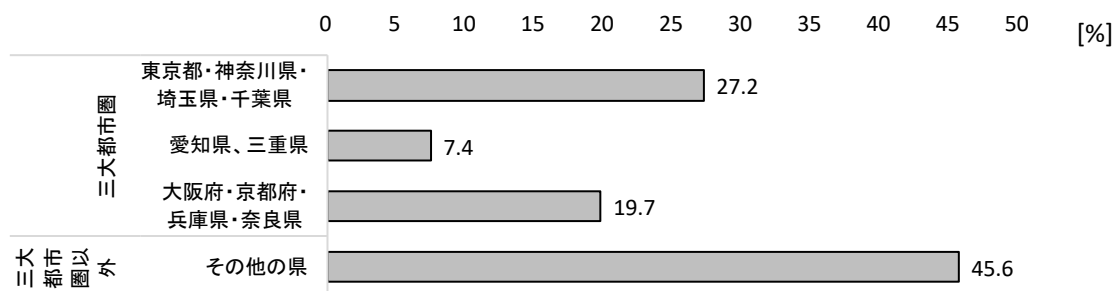


3) 介護を行う業務とは無関係の就労先からの転職経験のある介護職

■居住地(異業種→介護職)

対象者のうち、54.4%が三大都市圏、45.6%がそれ以外に居住している。

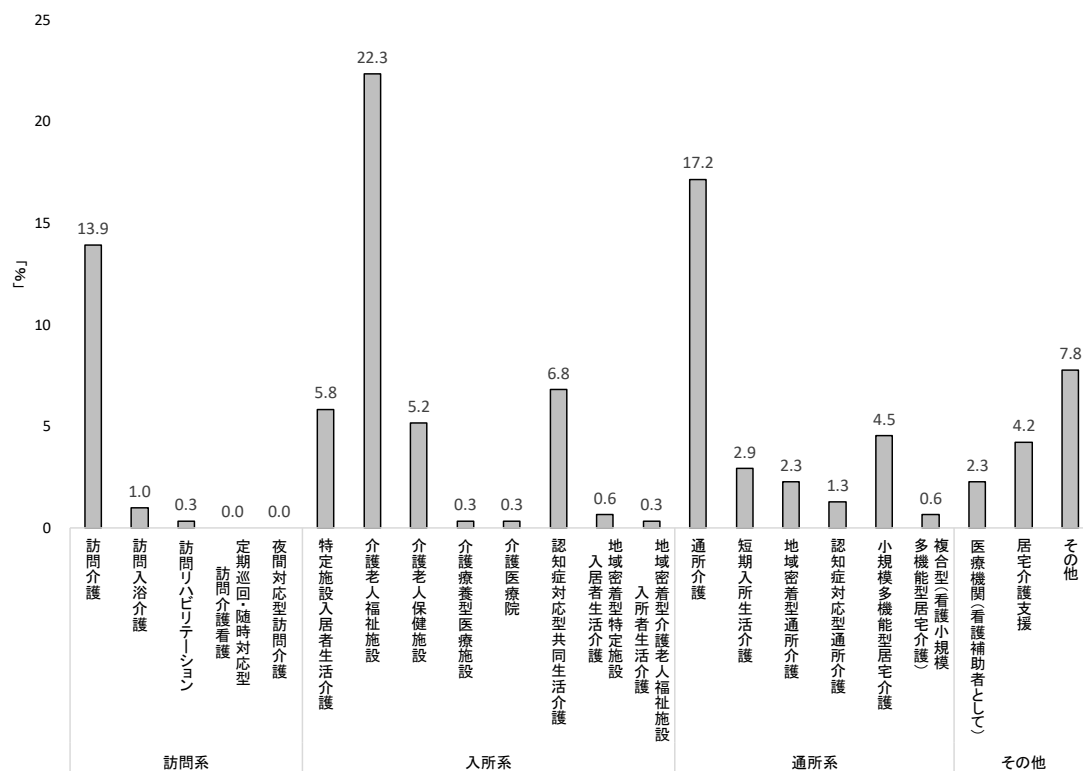
図表 76 居住地(異業種→介護職)



■現職場のサービス種別(異業種→介護職)

現職場のサービス種別について、対象者の 22.3%が介護老人福祉施設、17.2%が通所介護事業所、13.9%が訪問介護事業所で勤務している。

図表 77 現職場のサービス種別(異業種→介護職)

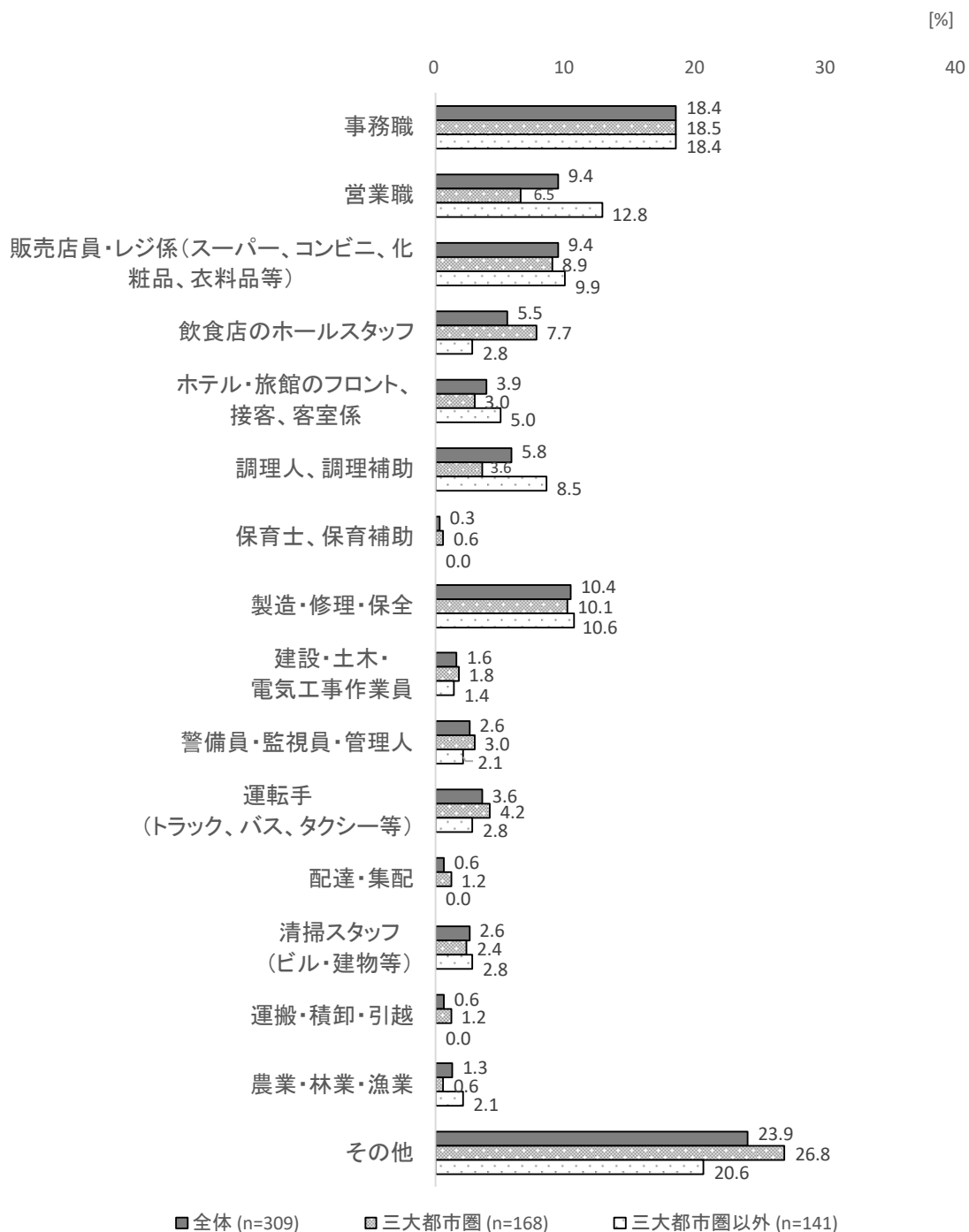


■前職場の職業(異業種→介護職)

前職場の職業について、「事務職」が18.4%と最も高く、次いで「製造・修理・保全」(10.4%)、「営業職」(9.4%)、「販売店員・レジ係」(9.4%)である。

居住地で比較すると、前職が「営業職」である割合は三大都市圏で6.5%だが、三大都市圏以外で12.8%である

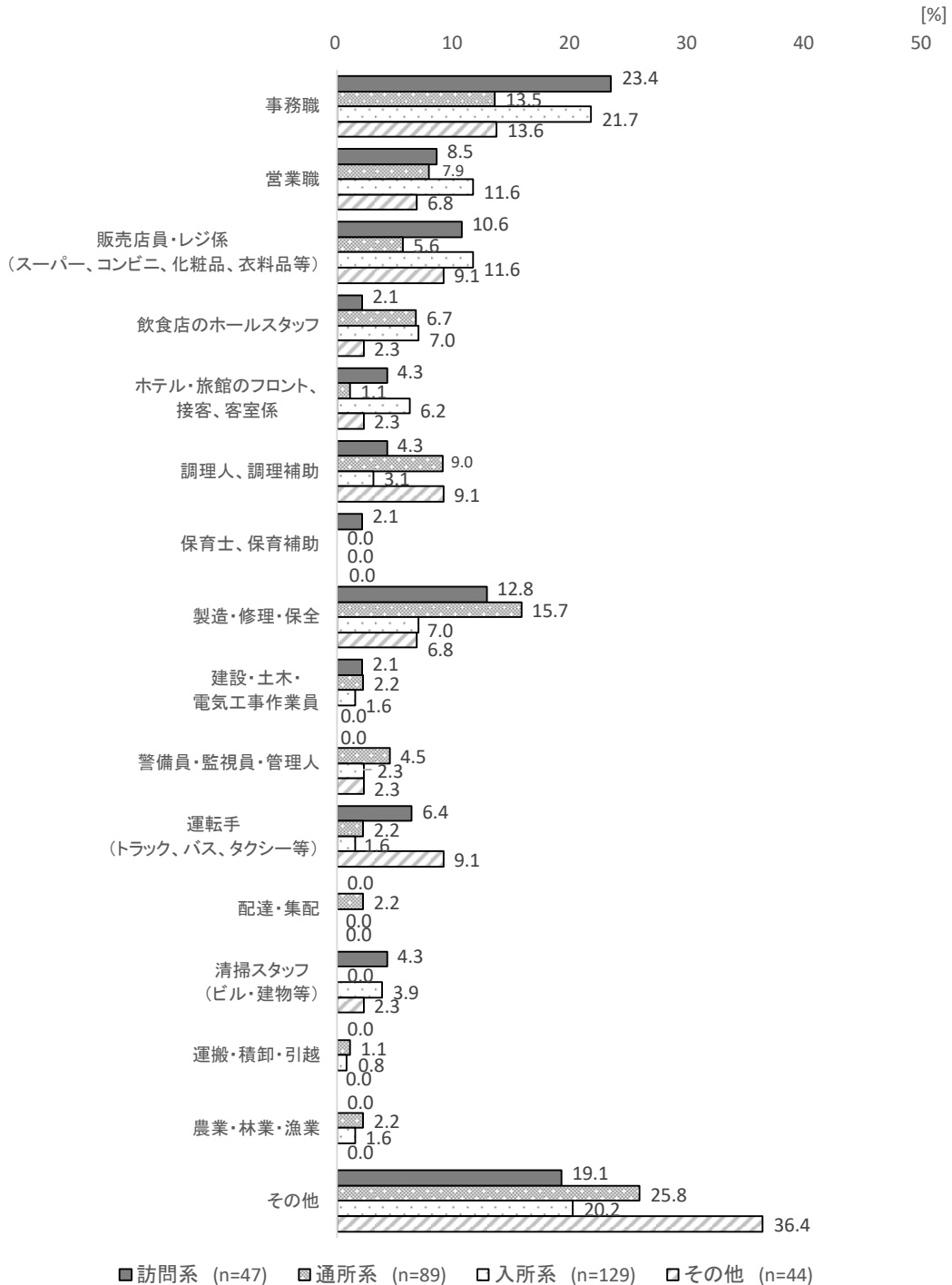
図表 78 前職場の職業(異業種→介護職)



■前職場の職業×現職のサービス種別(異業種→介護職)

現職のサービス種別で比較すると、前職が「製造・修理・保全」である割合は、現職が通所系である場合は15.7%、訪問系である場合は12.8%だが、入所系では7.0%である。

図表 79 前職場の職業×現職のサービス種別(異業種→介護職)



■現職場での勤務形態(異業種→介護職)

現職場の勤務形態が「正規職員・常勤」である割合は、三大都市圏において 48.8%、三大都市圏以外では 64.5%である。

図表 80 現職場での勤務形態(異業種→介護職)

- 正規職員・常勤
- 正規職員・非常勤
- 非正規職員・常勤
- 非正規職員・非常勤
- 介護職派遣

		n=	(%)				
全体		(309)	56.0	6.1	16.2	17.2	10.0
居住地	三大都市圏	(168)	48.8	8.9	16.7	19.6	6.0
	三大都市圏以外	(141)	64.5	2.8	15.6	14.2	2.8
現職場の種類別	訪問系	(47)	36.2	17.0	14.9	25.5	6.4
	通所系	(89)	56.2	3.4	18.0	21.3	1.1
	入所系	(129)	62.0	4.7	14.7	14.0	4.7
	その他	(44)	59.1	4.5	18.2	9.1	9.1

■現在の主な通勤手段(異業種→介護職)

現職場の主な通勤手段が「自家用車」である割合は、三大都市圏において 29.2%、三大都市圏以外では 78.7%である。

図表 81 現在の主な通勤手段(異業種→介護職)

- 徒歩
- 自転車
- 電車・バス
- 自動二輪車
- 自家用車

		n=	(%)				
全体		(309)	10.4	15.9	17.2	4.9	51.8
居住地	三大都市圏	(168)	13.1	23.2	29.2	5.4	29.2
	三大都市圏以外	(141)	7.1	7.1	2.4	4.3	78.7
現職場の種類別	訪問系	(47)	2.1	21.3	19.1	12.8	44.7
	通所系	(89)	13.5	18.0	11.2	2.2	55.1
	入所系	(129)	10.9	14.0	18.6	3.9	52.7
	その他	(44)	11.4	11.4	22.7	4.5	50.0

■現在の通勤時間(異業種→介護職)

現在の通勤時間が20分未満である割合は、三大都市圏において51.8%、三大都市圏以外では58.2%である。

図表 82 現在の通勤時間(異業種→介護職)

□ 20分未満 □ 20分以上60分未満 □ 60分以上

		n=	%		
全体		(309)	54.7	41.1	4.2
居住地	三大都市圏	(168)	51.8	42.3	6.0
	三大都市圏以外	(141)	58.2	39.7	2.1
現職場の種別	訪問系	(47)	55.3	40.4	4.3
	通所系	(89)	58.4	38.2	3.4
	入所系	(129)	56.6	40.3	3.1
	その他	(44)	40.9	50.0	9.1

■現職場と前職場の地理的距離(異業種→介護職)

現職場と前職場の地理的距離が30分未満である割合は、居住地が三大都市圏である場合は35.7%、三大都市圏以外では48.2%である。

図表 83 現職場と前職場の地理的距離(異業種→介護職)

□ 30分未満 □ 30分以上60分未満 □ 60分以上

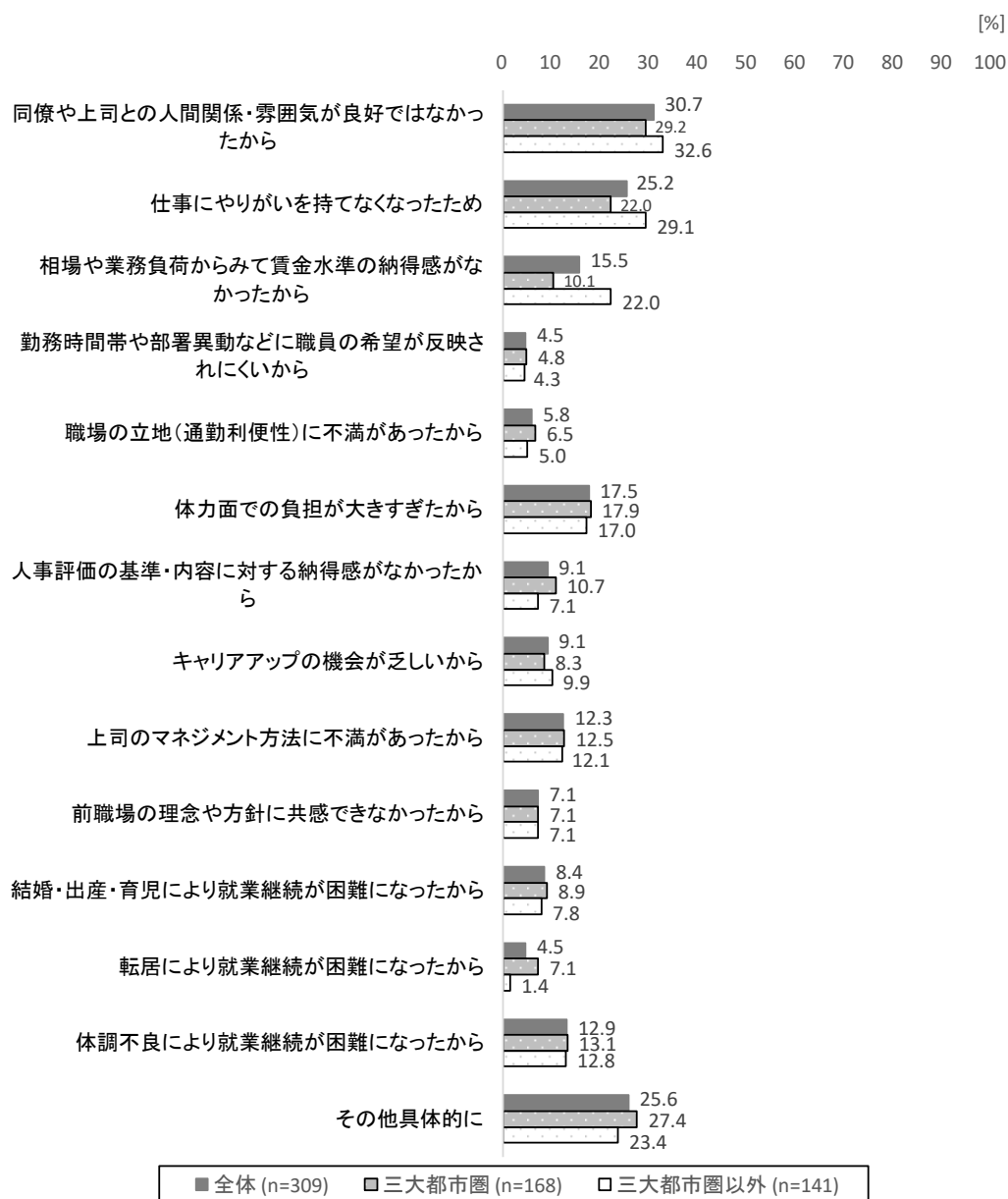
		n=	%		
全体		(309)	41.4	35.3	23.3
居住地	三大都市圏	(168)	35.7	35.7	28.6
	三大都市圏以外	(141)	48.2	34.8	17.0
現職場の種別	訪問系	(47)	38.3	34.0	27.7
	通所系	(89)	50.6	24.7	24.7
	入所系	(129)	38.8	40.3	20.9
	その他	(44)	34.1	43.2	22.7

■前職場からの転職理由(異業種→介護職)

前職場からの転職理由について、「同僚や上司との人間関係・雰囲気が良好ではなかったから」を選択した割合が30.7%と最も高く、次いで「仕事にやりがいを持ってなくなったため」(25.2%)「体力面での負担が大きすぎたから」(17.5%)である。

居住地で比較すると、「相場や業務負荷からみて賃金水準の納得感がなかったから」を選択した割合は、三大都市圏では10.1%だが、三大都市圏以外では22.0%である。

図表 84 前職場からの転職理由(異業種→介護職)

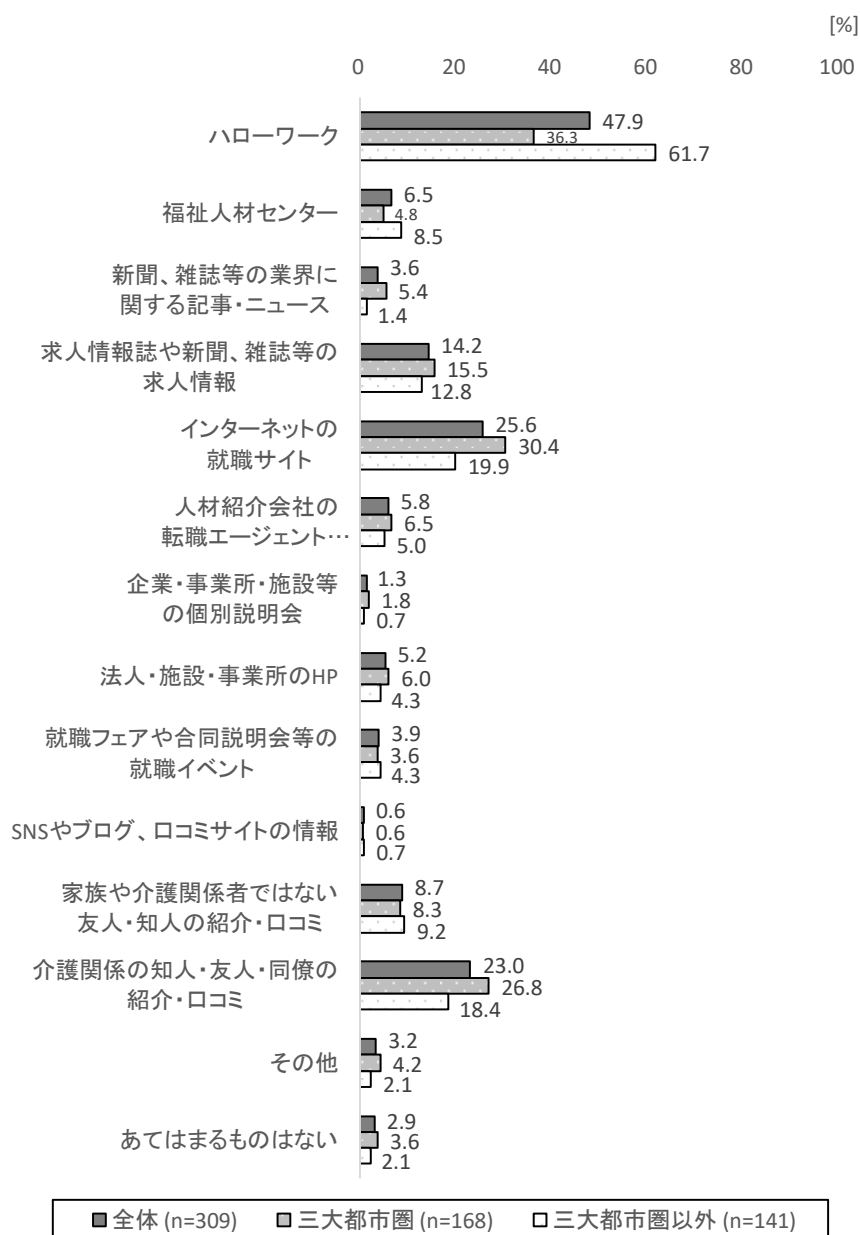


■現在の職場に転職した際の情報収集手段(異業種→介護職)

現在の職場に転職した際の情報収集手段について、「ハローワーク」を利用した割合が47.9%と最も高く、次いで「インターネットの就職サイト」(25.6%)、「介護関係の知人・友人・同僚の紹介・口コミ」(23.0%)である。

居住地で比較すると、「ハローワーク」を利用した割合は三大都市圏では36.3%であるが、三大都市圏以外では61.7%である。逆に「介護関係の知人・友人・同僚の紹介・口コミ」を情報収集手段として選択した割合は、三大都市圏では順に26.8%、三大都市圏以外では18.4%である。

図表 85 現在の職場に転職した際の情報収集手段(異業種→介護職)

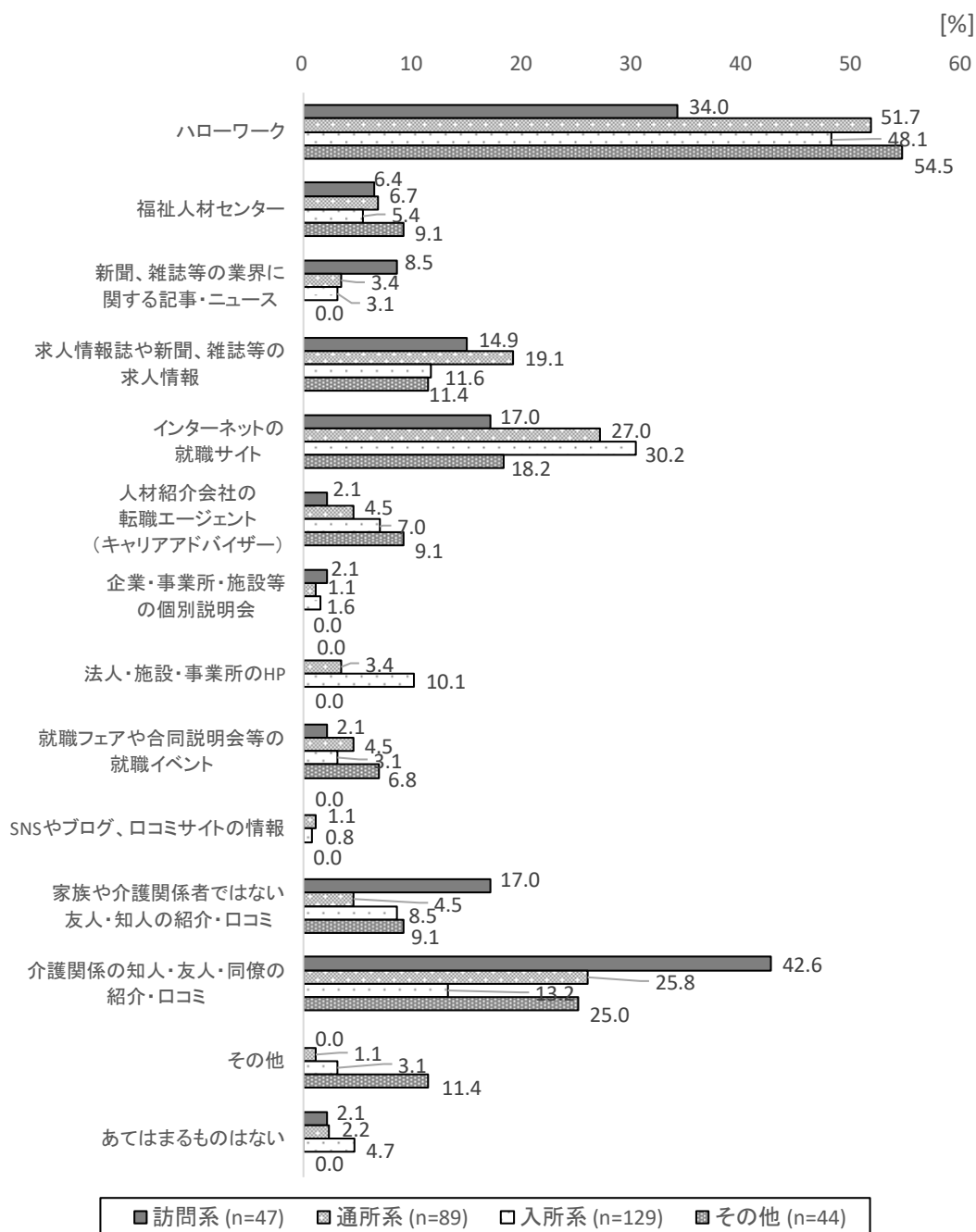


■現在の職場に転職した際の情報収集手段×現在のサービス種別(異業種→介護職)

現在の職場に転職した際の情報収集手段について、現職のサービス種別で比較すると、「ハローワーク」を利用した割合は通所系では51.7%だが、訪問系で34.0%である。

「介護関係の知人・友人・同僚の紹介・口コミ」を情報収集手段として選択した割合は、訪問系では42.6%だが、入所系では13.2%である。

図表 86 現在の職場に転職した際の情報収集手段×現在のサービス種別(異業種→介護職)

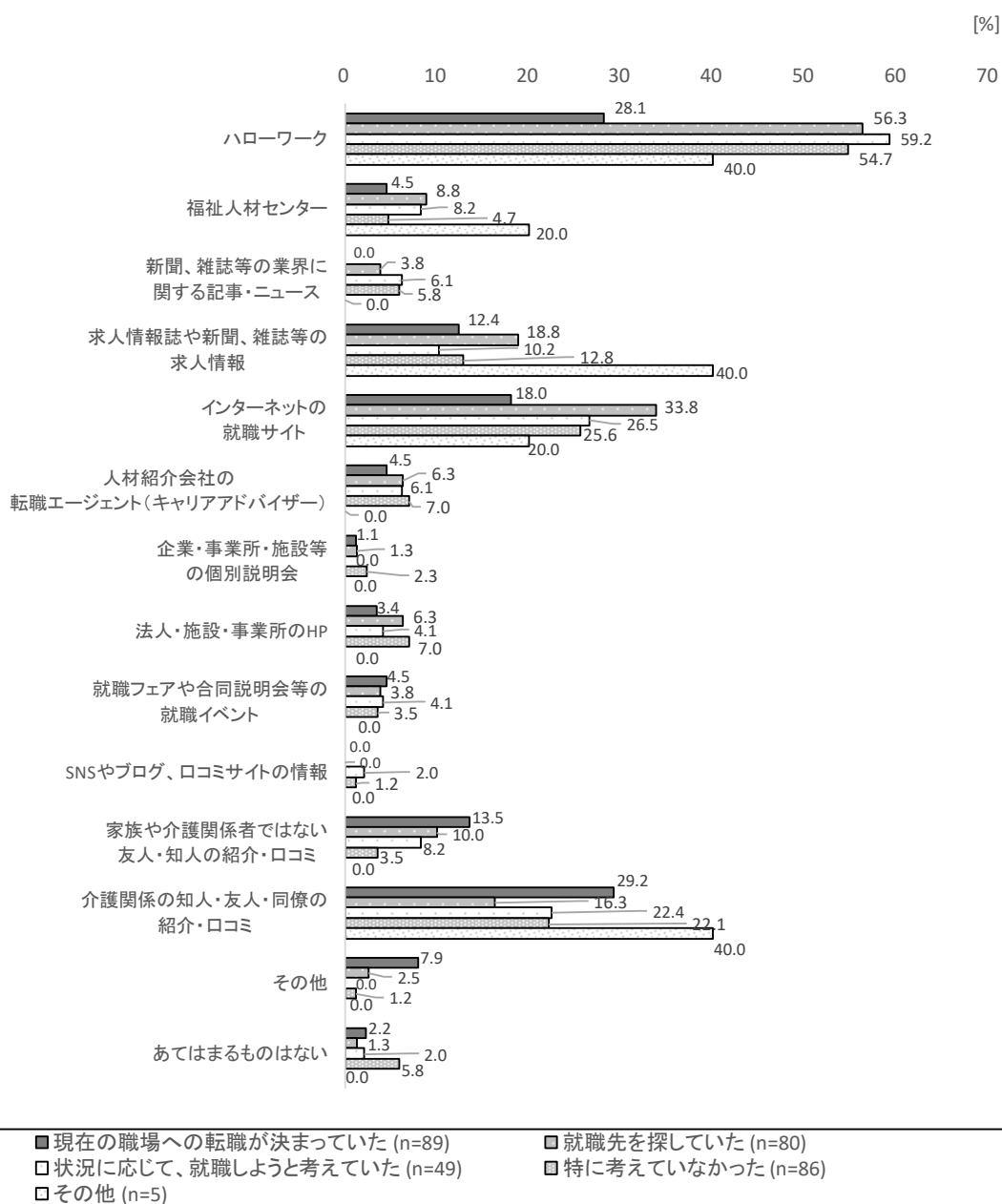


■現在の職場に転職した際の情報収集手段×転職時の就職先決定状況(異業種→介護職)

現在の職場に転職した際の情報収集手段について、「ハローワーク」を利用した割合は、前職退職時に既に転職先が決まっていた場合は 28.1%であるが、就職先を探していた場合は 56.3%、状況に応じて就職しようと考えていた場合は 59.2%である。

「介護関係の知人・友人・同僚の紹介・口コミ」を情報収集手段とした割合は、前職退職時に既に転職先が決まっていた場合では 29.2%であるが、就職先を探していた場合では 16.3%である。

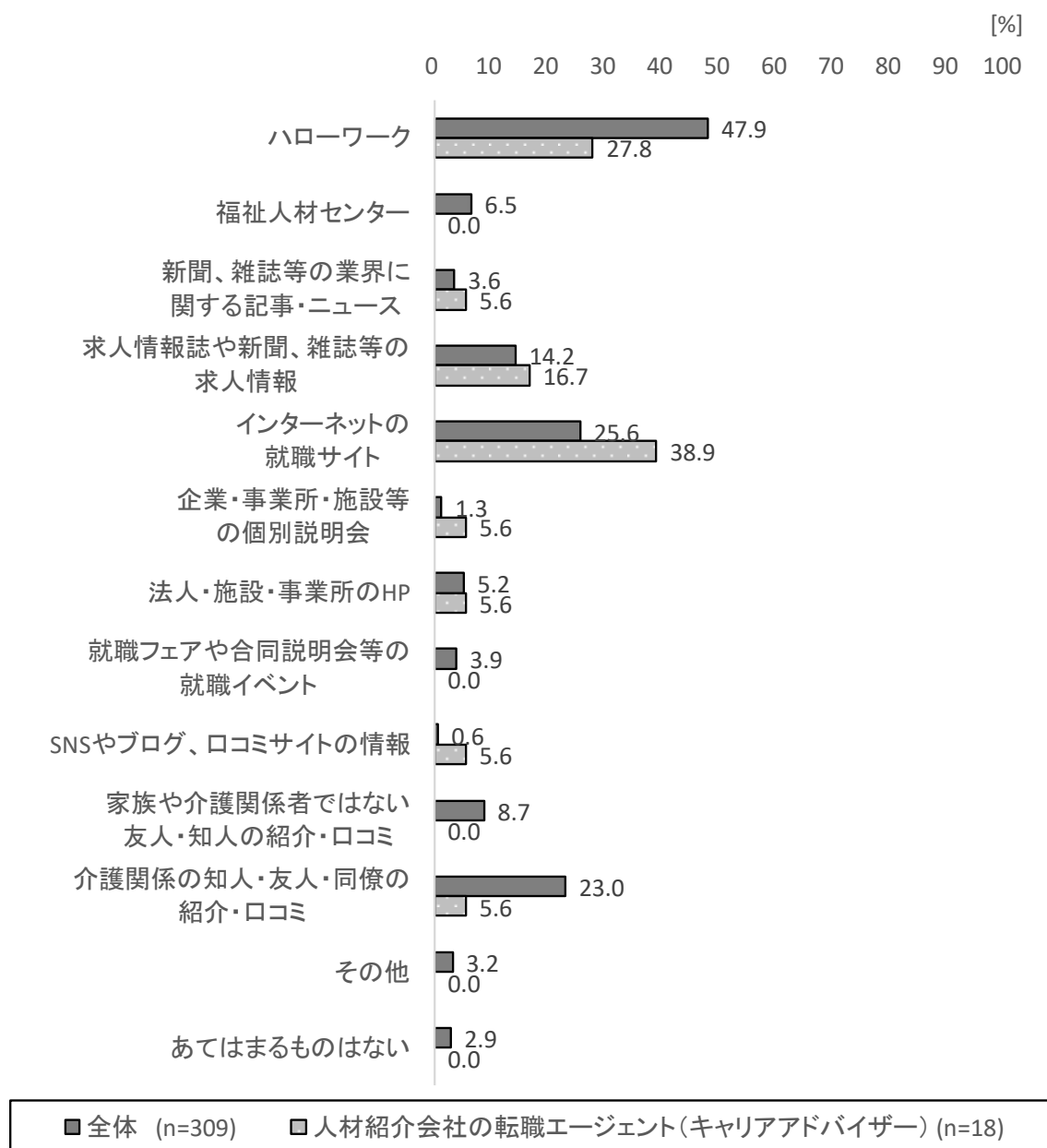
図表 87 現在の職場に転職した際の情報収集手段×
転職時の就職先決定状況(異業種→介護職)



■民間職業紹介事業者の転職エージェントを利用した人が活用した情報収集手段(異業種→介護職)

現在の職場に転職した際の情報収集手段として「民間職業紹介事業者の転職エージェント」を利用した18名において、併せて「インターネットの就職サイト」を利用した割合は38.9%、「ハローワーク」を利用した割合は27.8%である。

図表 88 民間職業紹介事業者の転職エージェントを利用した人が活用した情報収集手段(異業種→介護職)



■現在の職場を探した地理的範囲(異業種→介護職)

現在の職場を探した地理的範囲について、居住地、現職場の種別で比較したところ、大きな違いはみられない。

図表 89 現在の職場を探した地理的範囲(異業種→介護職)

- 自宅からの通勤時間が15分未満の範囲に所在する職場を探した
- 自宅からの通勤時間が30分未満の範囲に所在する職場を探した
- 自宅からの通勤時間が60分未満の範囲に所在する職場を探した
- 自宅からの通勤時間が60分以上の範囲に所在する職場も含めて探した

		n=	%			
全体		(309)	24.6	48.5	22.7	4.2
居住地	三大都市圏	(168)	25.0	44.0	25.6	5.4
	三大都市圏以外	(141)	24.1	53.9	19.1	2.8
現職場の種別	訪問系	(47)	23.4	53.2	19.1	4.3
	通所系	(89)	27.0	41.6	28.1	3.4
	入所系	(129)	22.5	52.7	20.2	4.7
	その他	(44)	27.3	45.5	22.7	4.5

■転職時の介護業界以外の検討状況(異業種→介護職)

転職時に介護業界以外を検討した割合について、三大都市圏では64.9%、三大都市圏以外では59.6%である。

図表 90 転職時の介護業界以外の検討状況(異業種→介護職)

介護業界以外も検討した

介護業界以外は検討していない

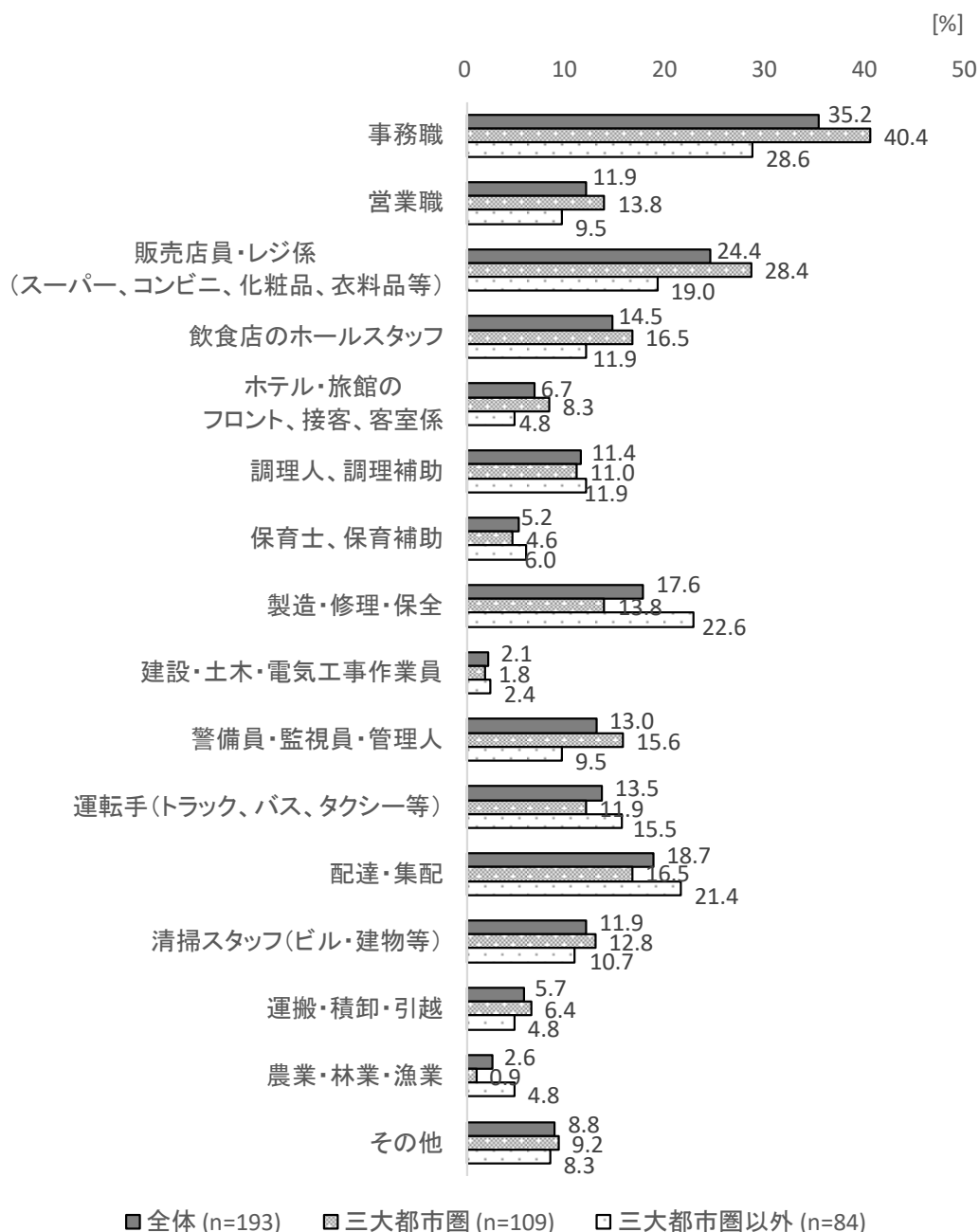
		n=	%	
全体		(309)	62.5	37.5
居住地	三大都市圏	(168)	64.9	35.1
	三大都市圏以外	(141)	59.6	40.4
現職場の種別	訪問系	(47)	57.4	42.6
	通所系	(89)	65.2	34.8
	入所系	(129)	62.8	37.2
	その他	(44)	61.4	38.6

■現在の職場を選ぶ際に検討した職業(異業種→介護職)

現在の職場を選ぶ際に他に検討した職業について、事務職が35.2%と最も高く、次いで販売店員・レジ係(24.4%)、配達・集配(18.7%)である。

居住地で比較すると、「事務職」を検討した割合は三大都市圏では40.4%だが、三大都市圏以外では28.6%である。「製造・修理・保全」を検討した割合は三大都市圏では13.8%だが、三大都市圏以外では22.6%である

図表 91 現在の職場を選ぶ際に検討した職業(異業種→介護職)

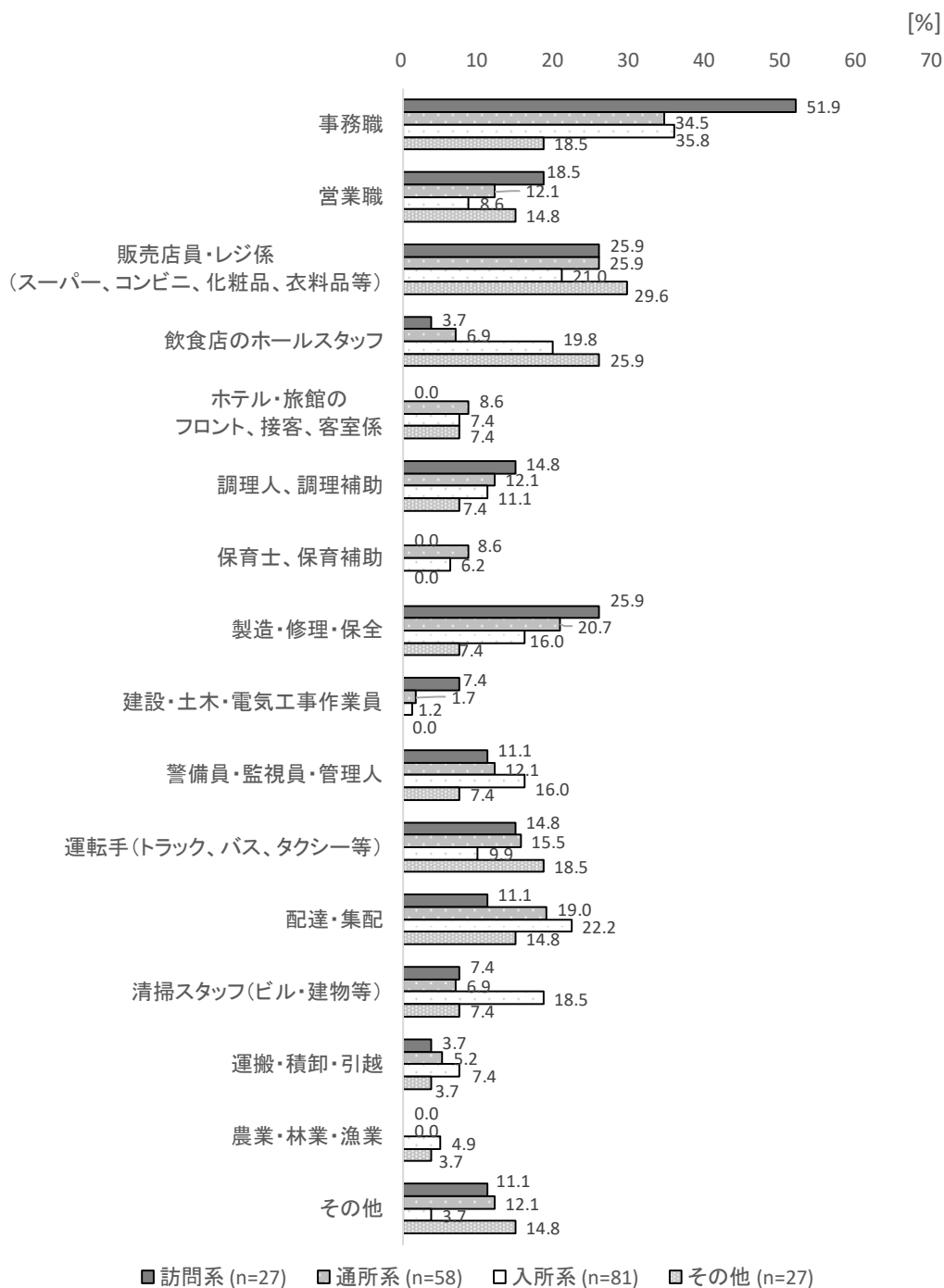


■現在の職場を選ぶ際に検討した職業×現在のサービス種別(異業種→介護職)

現在の職場を選ぶ際に他に検討した職業について、現職場のサービス種別で比較すると、「事務職」を検討した割合は訪問系で51.9%だが、入所系では35.8%、通所系では34.5%である。

「飲食店のホールスタッフ」を検討した割合は、入所系では19.8%だが、訪問系では3.7%である。

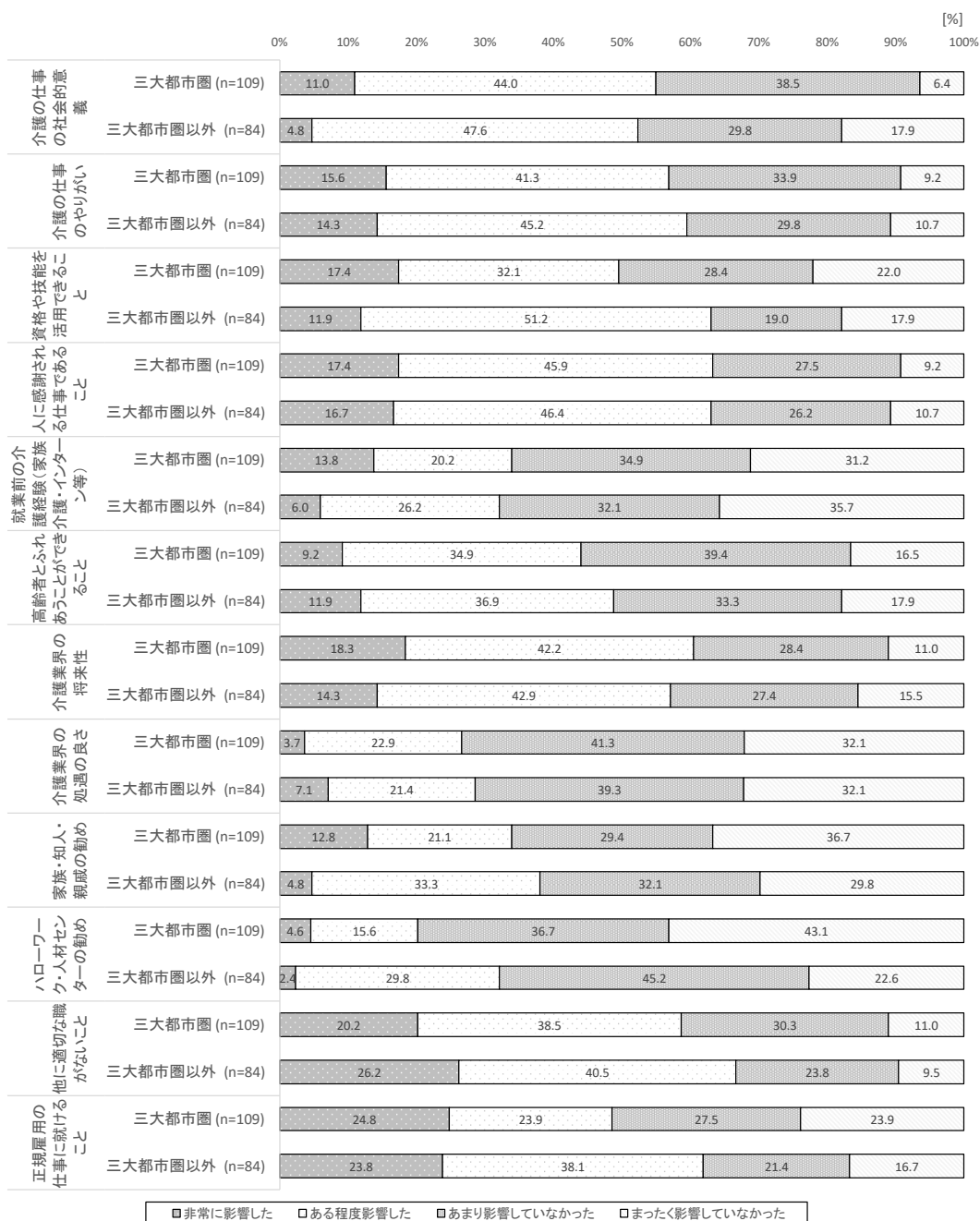
図表 92 現在の職場を選ぶ際に検討した職業×現在のサービス種別(異業種→介護職)



■介護業界への就職を決めた動機(異業種→介護職)

転職時に介護業界以外を検討した193名において、介護業界への就職を決めた動機について、「介護の仕事の社会的意義」「就業前の介護経験」が非常に影響したと回答した割合は、三大都市圏ではそれぞれ11.0%、13.8%であるが、三大都市圏以外では順に4.8%、6.0%である。「他に適切な職がないこと」が非常に影響したと回答した割合は、三大都市圏では20.2%であるが、三大都市圏以外では26.2%である。

図表 93 介護業界への就職を決めた動機(異業種→介護職)



■現職場への就業を決める際に重視した要素【キャリアアップの機会】(異業種→介護職)

現職場への就業を決める際、「キャリアアップの機会」を重視した割合は、居住地や現職場の種別において大きな違いはみられない。

図表 94 現職場への就業を決める際に重視した要素
【キャリアアップの機会】(異業種→介護職)

非常に重視した ある程度重視した
あまり重視していなかった まったく重視していなかった

		n=	(%)			
全体		(309)	6.1	31.1	40.1	22.7
居住地	三大都市圏	(168)	6.0	28.0	41.7	24.4
	三大都市圏以外	(141)	6.4	34.8	38.3	20.6
現職場の種別	訪問系	(47)	4.3	36.2	38.3	21.3
	通所系	(89)	3.4	38.2	37.1	21.3
	入所系	(129)	4.7	26.4	47.3	21.7
	その他	(44)	18.2	25.0	27.3	29.5

■現職場への就業を決める際に重視した要素【賃金水準】(異業種→介護職)

現職場への就業を決める際、「賃金水準」を重視した割合は、居住地や現職場の種別において大きな違いはみられない。

図表 95 現職場への就業を決める際に重視した要素【賃金水準】(異業種→介護職)

非常に重視した ある程度重視した
あまり重視していなかった まったく重視していなかった

		n=	(%)			
全体		(309)	16.8	53.4	23.3	6.5
居住地	三大都市圏	(168)	16.7	47.0	29.2	7.1
	三大都市圏以外	(141)	17.0	61.0	16.3	5.7
現職場の種別	訪問系	(47)	19.1	53.2	17.0	10.6
	通所系	(89)	14.6	52.8	23.6	9.0
	入所系	(129)	16.3	55.8	24.8	3.1
	その他	(44)	20.5	47.7	25.0	6.8

■現職場への就業を決める際に重視した要素【労働時間・休日等の労働条件】(異業種→介護職)

現職場への就業を決める際、「労働時間・休日等の労働条件」を非常に重視した割合は、訪問系で 21.3%、通所系で 41.6%、入所系で 23.3%である。

図表 96 現職場への就業を決める際に重視した要素
【労働時間・休日等の労働条件】(異業種→介護職)

□非常に重視した □ある程度重視した
□あまり重視していなかった □まったく重視していなかった

		n=			(%)
全体		(309)	28.5	48.9	19.4 3.2
居住地	三大都市圏	(168)	27.4	47.0	20.8 4.8
	三大都市圏以外	(141)	29.8	51.1	17.7 1.4
現職場の種別	訪問系	(47)	21.3	55.3	17.0 6.4
	通所系	(89)	41.6	43.8	14.6
	入所系	(129)	23.3	50.4	21.7 4.7
	その他	(44)	25.0	47.7	25.0 2.3

■現職場への就業を決める際に重視した要素【人事評価・処遇のあり方】(異業種→介護職)

現職場への就業を決める際、「人事評価・処遇のあり方」を重視した割合は、居住地や現職場の種別において大きな違いはみられない。

図表 97 現職場への就業を決める際に重視した要素
【人事評価・処遇のあり方】(異業種→介護職)

□非常に重視した □ある程度重視した
□あまり重視していなかった □まったく重視していなかった

		n=			(%)
全体		(309)	7.4	38.5	43.4 10.7
居住地	三大都市圏	(168)	6.5	36.3	45.2 11.9
	三大都市圏以外	(141)	8.5	41.1	41.1 9.2
現職場の種別	訪問系	(47)	10.6	42.6	29.8 17.0
	通所系	(89)	9.0	36.0	49.4 5.6
	入所系	(129)	6.2	39.5	41.1 13.2
	その他	(44)	4.5	36.4	52.3 6.8

■現職場への就業を決める際に重視した要素【立地条件(通勤利便性)】(異業種→介護職)

現職場への就業を決める際、「立地条件(通勤利便性)」を非常に重視した割合は、三大都市圏で34.5%、三大都市圏以外で24.1%である。

図表 98 現職場への就業を決める際に重視した要素
【立地条件(通勤利便性)】(異業種→介護職)

非常に重視した ある程度重視した
あまり重視していなかった まったく重視していなかった

		n=	%			
全体		(309)	29.8	48.5	18.8	2.9
居住地	三大都市圏	(168)	34.5	48.8	14.3	2.4
	三大都市圏以外	(141)	24.1	48.2	24.1	4.5
現職場の種別	訪問系	(47)	19.1	61.7	17.0	2.1
	通所系	(89)	36.0	46.1	15.7	2.2
	入所系	(129)	28.7	48.1	20.2	3.1
	その他	(44)	31.8	40.9	22.7	4.5

■現職場への就業を決める際に重視した要素【人間関係・雰囲気】(異業種→介護職)

現職場への就業を決める際、「人間関係・雰囲気」を非常に重視した割合は、三大都市圏で19.0%、三大都市圏以外で25.5%である。

図表 99 現職場への就業を決める際に重視した要素【人間関係・雰囲気】(異業種→介護職)

非常に重視した ある程度重視した
あまり重視していなかった まったく重視していなかった

		n=	%			
全体		(309)	22.0	49.2	23.0	5.8
居住地	三大都市圏	(168)	19.0	47.6	27.4	6.0
	三大都市圏以外	(141)	25.5	51.1	17.7	5.7
現職場の種別	訪問系	(47)	21.3	63.8	12.8	2.1
	通所系	(89)	29.2	49.4	18.0	3.4
	入所系	(129)	16.3	46.5	27.9	9.3
	その他	(44)	25.0	40.9	29.5	4.5

■現職場への就業を決める際に重視した要素【雇用の安定性】(異業種→介護職)

現職場への就業を決める際、「雇用の安定性」を非常に重視した割合は、三大都市圏で 16.7%、三大都市圏以外で 24.8%である。

図表 100 現職場への就業を決める際に重視した要素【雇用の安定性】(異業種→介護職)

非常に重視した ある程度重視した
あまり重視していなかった まったく重視していなかった

		n=	%			
全体		(309)	20.4	55.0	20.1	4.5
居住地	三大都市圏	(168)	16.7	55.4	21.4	6.5
	三大都市圏以外	(141)	24.8	54.6	18.4	2.1
現職場の種別	訪問系	(47)	8.5	70.2	12.8	8.5
	通所系	(89)	21.3	53.9	22.5	2.2
	入所系	(129)	22.5	54.3	18.6	4.7
	その他	(44)	25.0	43.2	27.3	4.5

■現職場への就業を決める際に重視した要素【福利厚生】(異業種→介護職)

現職場への就業を決める際、「福利厚生」を非常に重視した割合は、三大都市圏で 13.1%、三大都市圏以外で 17.7%である。

図表 101 現職場への就業を決める際に重視した要素【福利厚生】(異業種→介護職)

非常に重視した ある程度重視した
あまり重視していなかった まったく重視していなかった

		n=	%			
全体		(309)	15.2	39.2	35.9	9.7
居住地	三大都市圏	(168)	13.1	35.7	39.9	11.3
	三大都市圏以外	(141)	17.7	43.3	31.2	7.8
現職場の種別	訪問系	(47)	8.5	38.3	42.6	10.6
	通所系	(89)	13.5	40.4	34.8	11.2
	入所系	(129)	17.8	41.1	34.1	7.0
	その他	(44)	18.2	31.8	36.4	13.6

■現職場への就業を決める際に重視した要素【教育訓練・能力開発のあり方】(異業種→介護職)

現職場への就業を決める際、「教育訓練・能力開発のあり方」を非常に重視した割合は、通所系で11.2%、入所系で9.3%であるが、訪問系で0%である。

図表 102 現職場への就業を決める際に重視した要素
【教育訓練・能力開発のあり方】(異業種→介護職)

		n=	(%)			
			非常に重視した	ある程度重視した	あまり重視していなかった	まったく重視していなかった
全体		(309)	8.4	33.7	44.0	13.9
居住地	三大都市圏	(168)	8.3	33.9	44.0	13.7
	三大都市圏以外	(141)	8.5	33.3	44.0	14.2
現職場の種別	訪問系	(47)		53.2	36.2	10.6
	通所系	(89)	11.2	30.3	42.7	15.7
	入所系	(129)	9.3	28.7	48.8	13.2
	その他	(44)	9.1	34.1	40.9	15.9

■現職場への就業を決める際に重視した要素【知識や経験の活用可能性】(異業種→介護職)

現職場への就業を決める際、「知識や経験の活用可能性」を非常に重視した割合は、訪問系で17.0%、通所系で11.2%、入所系で7.0%である。

図表 103 現職場への就業を決める際に重視した要素
【知識や経験の活用可能性】(異業種→介護職)

		n=	(%)			
			非常に重視した	ある程度重視した	あまり重視していなかった	まったく重視していなかった
全体		(309)	10.7	36.9	38.5	13.9
居住地	三大都市圏	(168)	10.1	41.7	32.1	16.1
	三大都市圏以外	(141)	11.3	31.2	46.1	11.3
現職場の種別	訪問系	(47)	17.0	48.9	25.5	8.5
	通所系	(89)	11.2	32.6	44.9	11.2
	入所系	(129)	7.0	35.7	42.6	14.7
	その他	(44)	13.6	36.4	27.3	22.7

■現職場への就業を決める際に重視した要素【周囲(家族等)からの評判】(異業種→介護職)

現職場への就業を決める際、「周囲(家族等)からの評判」を非常に重視した割合は、居住地、現職場において大きな違いは見られない。

図表 104 現職場への就業を決める際に重視した要素
【周囲(家族等)からの評判】(異業種→介護職)

非常に重視した ある程度重視した
あまり重視していなかった まったく重視していなかった

		n=	n (%)			
全体		(309)	4.9	27.8	45.6	21.7
居住地	三大都市圏	(168)	4.2	27.4	41.1	27.4
	三大都市圏以外	(141)	5.7	28.4	51.1	14.9
現職場の種別	訪問系	(47)	2.1	38.3	36.2	23.4
	通所系	(89)	9.0	28.1	47.2	15.7
	入所系	(129)	1.6	24.8	49.6	24.0
	その他	(44)	9.1	25.0	40.9	25.0

■現職場への就業を決める際に重視した要素【法人・施設・事業所の理念・方針】(異業種→介護職)

現職場への就業を決める際、「法人・施設・事業所の理念・方針」を非常に重視した割合は、三大都市圏で3.6%、三大都市圏以外で12.1%である。

図表 105 現職場への就業を決める際に重視した要素
【法人・施設・事業所の理念・方針】(異業種→介護職)

非常に重視した ある程度重視した
あまり重視していなかった まったく重視していなかった

		n=	n (%)			
全体		(309)	7.4	33.0	46.6	12.9
居住地	三大都市圏	(168)	3.6	32.1	50.0	14.3
	三大都市圏以外	(141)	12.1	34.0	42.6	11.3
現職場の種別	訪問系	(47)	6.4	36.2	44.7	12.8
	通所系	(89)	12.4	33.7	43.8	10.1
	入所系	(129)	3.1	31.0	53.5	12.4
	その他	(44)	11.4	34.1	34.1	20.5

■登録した民間職業紹介事業者の数(異業種→介護職)

現在の職場に転職した際の情報収集手段として「民間職業紹介事業者の転職エージェント」を利用した18名において、2社以上の民間職業紹介事業者を登録した割合は50.0%である。

図表 106 登録した民間職業紹介事業者の数(異業種→介護職)

		n=	□ 1社	□ 2社	□ 3社	□ 4社以上	(%)
全体		(18)	50.0	27.8	16.7	5.6	
居住地	三大都市圏	(11)	54.5	18.2	18.2	9.1	
	三大都市圏以外	(7)	42.9	42.9	14.3		

■民間職業紹介事業者に登録したタイミング(異業種→介護職)

現在の職場に転職した際の情報収集手段として「民間職業紹介事業者の転職エージェント」を利用した18名において、前職場を退職する前に民間職業紹介事業者に登録した割合は50.0%である。

図表 107 民間職業紹介事業者に登録したタイミング(異業種→介護職)

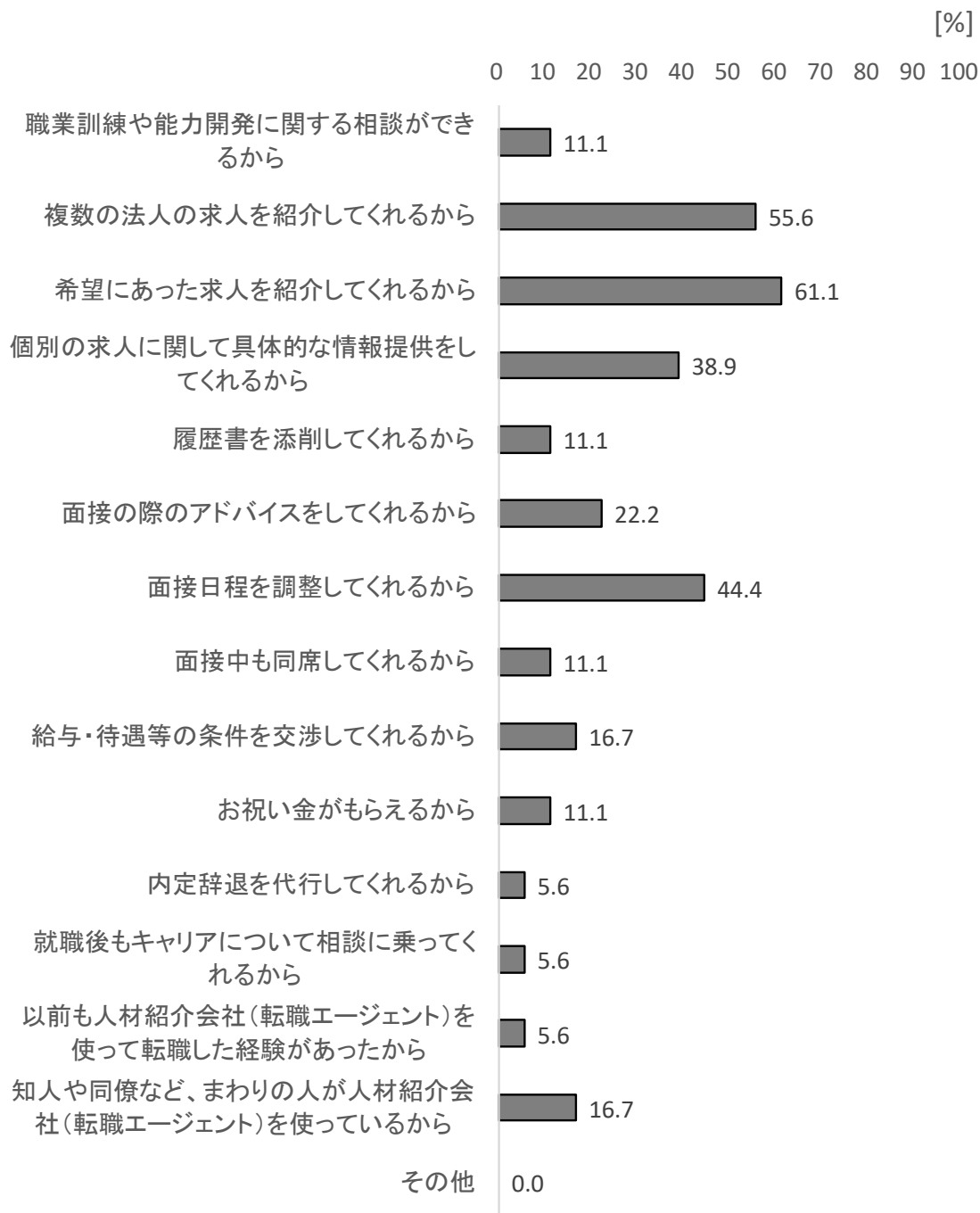
- 前職場(転職前の勤務先)を退職する前
- 前職場(転職前の勤務先)を退職した後(退職後6か月未満)
- 前職場(転職前の勤務先)を退職した後(退職後6か月以上後)

		n=	□ 前職場(転職前の勤務先)を退職する前	□ 前職場(転職前の勤務先)を退職した後(退職後6か月未満)	□ 前職場(転職前の勤務先)を退職した後(退職後6か月以上後)	(%)
全体		(18)	50.0	22.2	27.8	
居住地	三大都市圏	(11)	45.5	18.2	36.4	
	三大都市圏以外	(7)	57.1	28.6	14.3	

■ 転職エージェント(キャリアアドバイザー)を通して転職活動を行った理由(異業種→介護職)

民間職業紹介事業者の転職エージェントを通して転職活動を行った理由について、「希望にあった求人を紹介してくれるから」を選択した割合が61.1%と最も高く、次いで「複数の法人の求人を紹介してくれるから」(55.6%)、「面接日程を調整してくれるから」(44.4%)である。

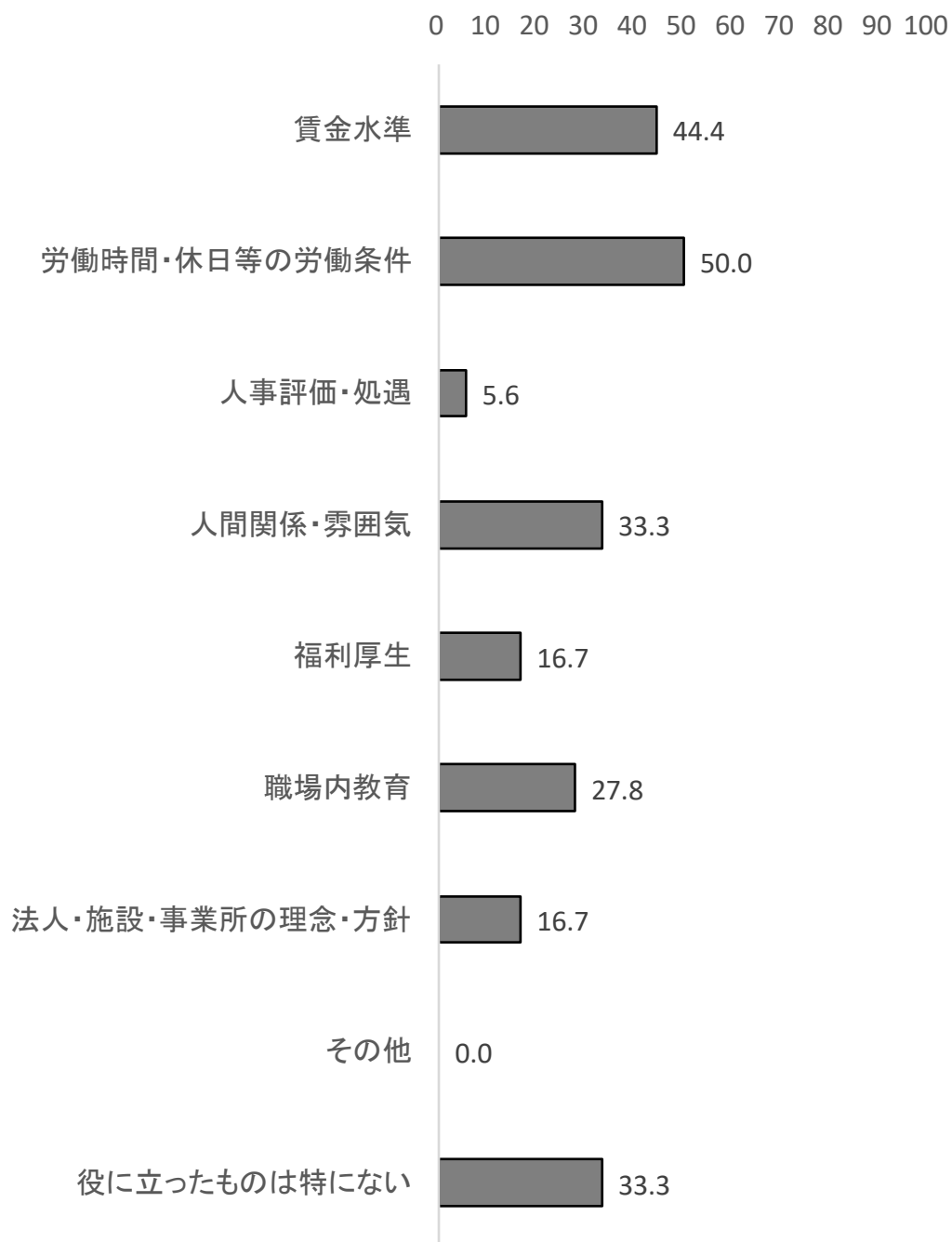
図表 108 転職エージェント(キャリアアドバイザー)を通して
転職活動を行った理由(異業種→介護職)



■ 転職エージェント(キャリアアドバイザー)から提供された職場に関する情報で役立ったもの(異業種→介護職)

転職エージェントから提供された職場に関する情報で役立ったものについて、「労働時間・休日等の労働条件」を選択した割合が50.0%と最も高く、次いで「賃金水準」(44.4%)、「人間関係・雰囲気」(33.3%)である。

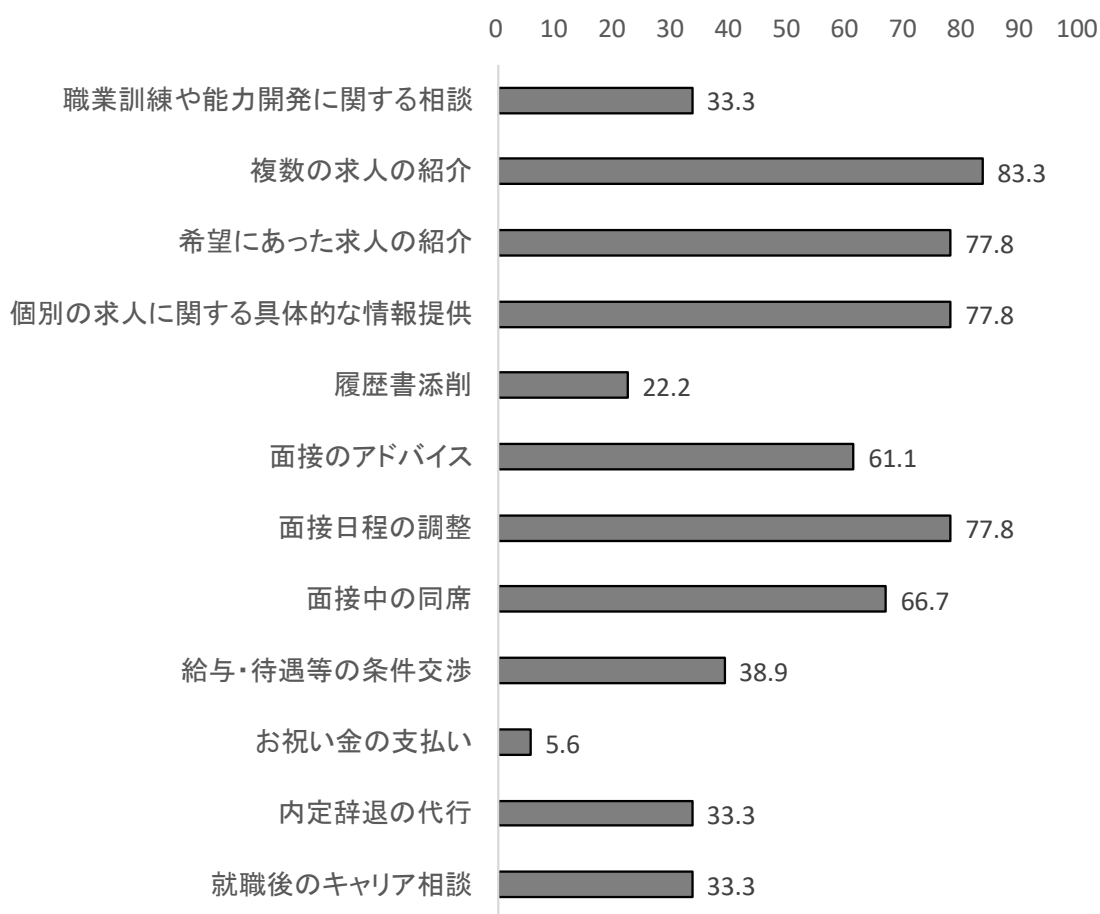
図表 109 転職エージェント(キャリアアドバイザー)から提供された職場に関する情報で役立ったもの(異業種→介護職)



■ 転職エージェント(キャリアアドバイザー)から受けたサポートの有無(異業種→介護職)

転職エージェントから受けたサポートについて、「複数の求人の紹介」を選択した割合が83.3%と最も高く、次いで「希望にあった求人の紹介」「個別の求人に関する具体的な情報提供」「面接日程の調整」(ともに77.8%)である。

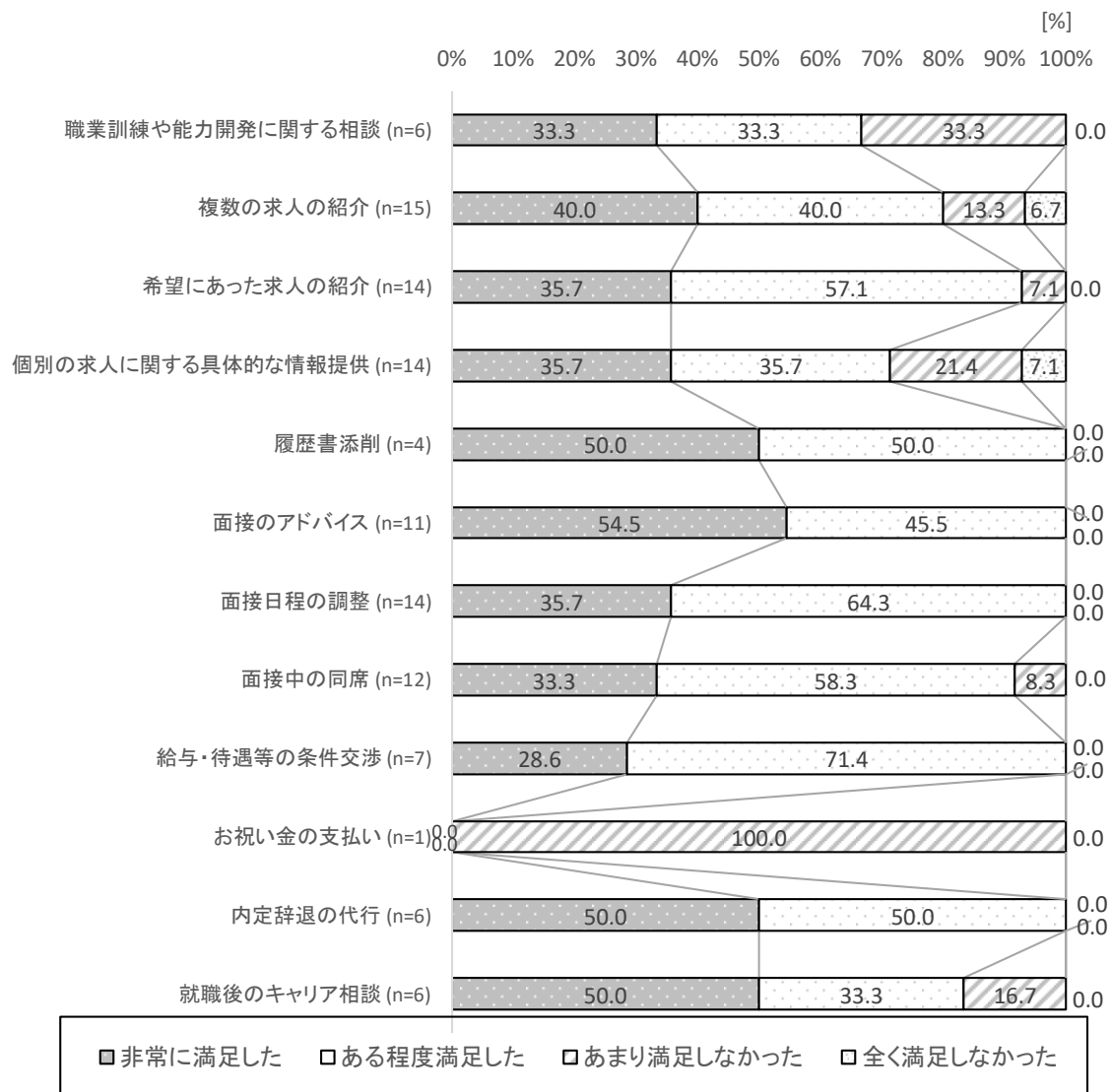
図表 110 転職エージェント(キャリアアドバイザー)から受けたサポートの有無(異業種→介護職)



■ 転職エージェント(キャリアアドバイザー)から受けたサポートの満足度(異業種→介護職)

転職エージェント(キャリアアドバイザー)から受けたサポートの満足度について、「面接のアドバイス」に対して「非常に満足した」を選択した割合が 54.5%と最も高い。

図表 111 転職エージェント(キャリアアドバイザー)から受けたサポートの満足度(異業種→介護職)



第3章 調査結果の整理と現状の課題、今後の展望

1. 調査結果を踏まえた現状の課題

① 専門職確保における全体的な課題

介護職・看護職、都心部・地方部を問わず、ハローワークやナースセンター等を経由した求人では法人が希望する人材が集まりづらく、民間職業紹介事業者を頼らざるを得ない状況であることが明らかになった。ヒアリングを通じて、民間職業紹介事業者への手数料により経営を圧迫されているという声も聞かれている。

そのような状況の中、独自の人材確保の手段を試みている法人も確認された。SNS やブログ、地域祭り、出前講座等を有効に用いた対外的な情報発信、近隣法人との施設間連携、現職員からの紹介等、ハローワークや民間職業紹介事業者等に頼らないさまざまな工夫が行われている。

一方で、民間職業紹介事業者に対する求職者側のニーズがあることも明らかとなった。特に、希望に合った複数の求人の紹介や具体的な情報提供、面接日程の調整や面接中の同席など、ハローワークやナースセンター等よりも手厚いサポートが受けられることを期待していることがうかがわれた。

したがって今後は、転職活動中のサポートに関する求職者側のニーズや地域特性を加味しつつ、既存の仕組みに留まらない人材確保施策・手段を構築・展開していくことが必要であると考えられる。

② 看護職×都心部における課題

市内や区内のみならず近隣県からも採用することができている場合もあるが、競合もあり充足しているとは言えない状況にあることが多い。特に、都心郊外部に所在し交通利便性に欠ける法人においては、不利な立地状況により採用が難しく、民間職業紹介事業者を通じた人材確保に頼らざるを得ないという現状が明らかとなった。

三大都市圏に居住する看護職は、民間職業紹介事業者を複数利用し、また面接中の同席・履歴書添削といった綿密なサポートを受けている。ハローワークの利用割合も、三大都市圏以外に居住する看護職より低い。このセグメントにおいては、法人、人材ともに、民間職業紹介事業者の存在感が大きいことが示唆された。

③ 看護職×地方部における課題

入職後数年での離職により定着率が低くなっており、かつ都道府県外への転職により人材の地域への定着が進んでいない傾向にあることが確認された。近隣病院との連携構築により人材確保を試みている法人がみられるが、連携のための基盤がある地域・病院に限られる。

三大都市圏以外に居住する看護職は、三大都市圏に居住する看護職と比較し、転職時にハローワークを利用している割合が高く、民間職業紹介事業者を利用した割合は低い。そのため、地

方部における人材確保にあたっては、ハローワーク等公的な機関からのアプローチも有用である可能性がある。

④ 介護職×都心部における課題

都心部においては他業界を含む求人が地域内に多数存在することから、転職のハードルが低く、他事業所や他業界へ流出してしまう場合が多いことが明らかになった。また、他業界との賃金格差等によりそもそも業界外からの採用が困難であり、外国人雇用を進める事業者も存在する等、都心部における介護職確保の困難さが際立つ。そのため、地域内における他業界の動向も踏まえた確保施策を構築する必要があると考えられる。

一方で、知人・友人・同僚の紹介等を通して異業種から介護職へ転職している割合が地方部よりも高い傾向にあり、介護の魅力を実効的に伝える手段や仕組みを検討することにより異業種からの人材確保が促進される可能性が示唆された。

⑤ 介護職×地方部における課題

地方部に特定の優良・大規模法人がある場合、人材が当該法人に集中し、その他の法人が淘汰されやすい傾向にあることが確認された。特に、自治体が積極的に旗振り役とならない場合、定着を含む地域の人材確保対策を一部の社会貢献の意欲のある法人に依存する傾向にある。

地方部においては、前職場から 30 分圏内の職場に転職している割合が高く、その傾向は前職の職種を問わない。つまり、地域内で人材が還流しており、地域外からの人材確保に困難を伴うことが示唆された。

看護職と同様に、地方部においてはハローワークを情報収集手段として利用している割合が高いため、人材確保にあたっては、ハローワーク等公的な機関からのアプローチも有用である可能性がある。

2. 今後の展望

高齢化の進展に伴い医療・介護ニーズが高まる中、介護職を含む専門職の人材確保に向けては、それぞれの地域、事業所等においてさまざまな取組みが行われていることが本事業を通して明らかになった。しかし、その効果はさまざまであり、また求職者のニーズも地域特性等に応じて異なることが示唆された。人材確保を一過性のものとしないうためには、地域のニーズを踏まえた取組みや地域づくりの観点も踏まえた更なる検討が必要となると考えられる。

今後は、地域のニーズを踏まえた人材確保の効果的な取組事例を調査するとともに、それらの取組みと地域特性との関係性について分析・考察し、他の地域への展開の可能性を検討していく必要があると考えられる。

別添資料 離転職経験者向けアンケート調査票

① 転職経験のある看護職に対するアンケート調査票

あなたのお仕事に関するアンケート

Q1

あなたの職業をお知らせください。
※複数あてはまる方はメインの職業についてお答えください。

- 1. 医師
- 2. 歯科医師
- 3. 獣医師
- 4. 薬剤師
- 5. 看護師
- 6. 准看護師
- 7. 保健師
- 8. 助産師
- 9. 臨床検査技師
- 10. 診療放射線技師
- 11. 理学療法士
- 12. 作業療法士
- 13. 言語聴覚士
- 14. 栄養士
- 15. その他医療業【FA】
- 16. 上記以外【FA】
- 17. 現在、働いていない

※以降、Q1で5～8を選択した回答者のみ回答

Q2

あなたの看護にかかわる最終学歴についてご回答ください。

- 1. 高等学校衛生看護科
- 2. 准看護師養成所
- 3. 高等学校専攻科5年一貫教育
- 4. 高等学校専攻科（2年課程）
- 5. 看護師学校養成所（2年課程）
- 6. 看護系短期大学（2年課程）
- 7. 看護師学校養成所（3年課程）
- 8. 看護系短期大学（3年課程）
- 9. 短期大学専攻科
- 10. 保健師養成所
- 11. 助産師養成所
- 12. 看護系大学
- 13. 大学専攻科
- 14. 看護系大学院
- 15. その他具体的に【FA】
- 16. 答えたくない

Q3

現在、あなたが主として従事している病院・事業所・施設種別についてご回答ください。

- 1. 病院（急性期病床）
- 2. 病院（回復期病床）
- 3. 病院（慢性期病床）
- 4. その他病院【FA】
- 5. 有床診療所（クリニック）
- 6. 無床診療所（クリニック）
- 7. 助産所
- 8. 介護老人保健施設
- 9. 介護老人福祉施設（特養）
- 10. デイサービス・デイケアセンター
- 11. 在宅介護支援センター
- 12. ケアハウス・グループホーム・有料老人ホーム
- 13. 地域包括支援センター
- 14. 訪問看護ステーション
- 15. 都道府県・保健所
- 16. 市区町村・保健センター
- 17. 保育所・幼稚園
- 18. 会社・事業所
- 19. 健診センター・労働衛生機関
- 20. その他【FA】

Q4

あなたは今までに転職されたことはありますか？
ある場合、現在の勤務先に転職した時期についてお知らせください。

- 1. なし
- 2. 2021年
- 3. 2020年
- 4. 2019年
- 5. 2018年
- 6. 2017年
- 7. 2016年
- 8. 2015年以前

※以降、Q4で2～7を選択した回答者のみ回答

Q5

あなたの子供の有無についてご回答ください。（いくつでも）

- 1. 未就学児の子供がいる
- 2. 小学生の子供がいる
- 3. 中学生以上の子供がいる
- 4. 子供はいない

Q6

あなたの現在の勤務形態についてご回答ください。
なお、正規/非正規、常勤/非常勤の定義は以下のとおりです。

- 1. 正規職員・常勤
- 2. 正規職員・非常勤
- 3. 非正規職員・常勤
- 4. 非正規職員・非常勤
- 5. 看護職派遣

Q7

あなたの現在の主な通勤手段（複数の通勤手段を使っている場合は、そのうち最も所要時間が長いもの）について、あてはまるものを1つご回答ください。
なお、訪問先に直行されている訪問看護師等の方は訪問先までの通勤手段ではなく、病院・事業所・施設までの通勤手段をご回答ください。

- 1. 徒歩
- 2. 自転車
- 3. 電車・バス
- 4. 自動二輪車
- 5. 自家用車
- 6. その他具体的に【FA】

Q8

あなたの現在の通勤時間について、あてはまるものを1つご回答ください。
なお、訪問先に直行されている訪問看護師等の方は訪問先までの所要時間ではなく、病院・事業所・施設までの所要時間をご回答ください。

- 1. 5分未満
- 2. 5分以上20分未満
- 3. 20分以上40分未満
- 4. 40分以上60分未満
- 5. 60分以上80分未満
- 6. 80分以上

Q9

転職前後で、あなたが主として従事している病院・事業所・施設種別は変わりましたか。

- 1. 変わらない【例：転職前、転職後ともに病院（急性期病床）に勤務】
- 2. 変わった【例：転職前は有床診療所（クリニック）で勤務していたが、現在は介護老人福祉施設に勤務】

Q10

前職場で、あなたが主として従事していた病院・事業所・施設種別についてご回答ください。

- 1. 病院（急性期病床）
- 2. 病院（回復期病床）
- 3. 病院（慢性期病床）
- 4. その他病院【FA】
- 5. 有床診療所（クリニック）
- 6. 無床診療所（クリニック）
- 7. 助産所
- 8. 介護老人保健施設
- 9. 介護老人福祉施設
- 10. デイサービス・デイケアセンター
- 11. 在宅介護支援センター
- 12. ケアハウス・グループホーム・有料老人ホーム
- 13. 地域包括支援センター
- 14. 訪問看護ステーション
- 15. 都道府県・保健所
- 16. 市区町村・保健センター
- 17. 保育所・幼稚園
- 18. 会社・事業所
- 19. 健診センター・労働衛生機関
- 20. その他【FA】

Q11

現職場と前職場はどの程度離れていますか。

なお、時間については、普段通勤している交通手段を用いたときの所要時間を指していません。

※現職場と前職場の地理的距離にてお考え下さい。

- 1. 30分未満
- 2. 30分以上60分未満
- 3. 60分以上

Q12

前職場（転職前の勤務先）での勤続年数についてご回答ください。

- 1. 3か月未満
- 2. 3か月以上～6か月未満
- 3. 6か月以上～1年未満
- 4. 1年以上～3年未満
- 5. 3年以上～5年未満
- 6. 5年以上～10年未満
- 7. 10年以上

Q13

前職場（転職前の勤務先）の勤務形態についてご回答ください。
なお、正規/非正規、常勤/非常勤の定義は以下のとおりです。

- 1. 正規職員・常勤
- 2. 正規職員・非常勤
- 3. 非正規職員・常勤
- 4. 非正規職員・非常勤
- 5. 看護職派遣

Q14

前職場（転職前の勤務先）から転職をしようと考えた理由として、該当するものを全て選択してください。

- 1. 患者・利用者やその家族とのコミュニケーションに難しさを感じたから（ハラスメントを含む）
- 2. 同僚や上司との人間関係・雰囲気が良好ではなかったから
- 3. 仕事にやりがいを持てなくなったため
- 4. 相場や業務負荷からみて賃金水準の納得感がなかったから
- 5. 勤務時間帯や部署異動などに職員の希望が反映されにくいから
- 6. 職場の立地（通勤利便性）に不満があったから
- 7. 体力面での負担が大きすぎたから
- 8. 人事評価の基準・内容に対する納得感がなかったから
- 9. キャリアアップの機会が乏しいから
- 10. 上司のマネジメント方法に不満があったから
- 11. 前職場の理念や方針に共感できなかったから
- 12. 結婚・出産・育児により就業継続が困難になったから
- 13. 転居により就業継続が困難になったから
- 14. 体調不良により就業継続が困難になったから
- 15. その他具体的に【FA】

Q15

前職場（転職前の勤務先）を退職するときには、次の就職先は決まっていたか。

- 1. 現在の職場への転職が決まっていた
- 2. 就職先を探していた
- 3. 状況に応じて、就職しようと考えていた
- 4. 特に考えていなかった
- 5. その他具体的に【FA】

Q16

現在の職場に転職した際に、情報収集手段として利用した媒体について、利用したものを全て選択してください。

- 1. ナースセンター
- 2. ハローワーク
- 3. 福祉人材センター
- 4. 新聞、雑誌等の業界に関する記事・ニュース
- 5. 求人情報誌や新聞、雑誌等の求人情報
- 6. インターネットの就職サイト
- 7. 人材紹介会社の転職エージェント（キャリアアドバイザー）
- 8. 企業・事業所・施設等の個別説明会
- 9. 法人・施設・事業所のHP
- 10. 就職フェアや合同説明会等の就職イベント
- 11. SNSやブログ、口コミサイトの情報
- 12. 家族や医療関係者ではない友人・知人の紹介・口コミ
- 13. 医療関係の知人・友人・同僚の紹介・口コミ
- 14. その他具体的に【FA】
- 15. あてはまるものはない

Q17

前問で選択した媒体のうち、転職先を決断するにあたり最も参考にしたものを一つ選択してください。

- 1. ナースセンター
- 2. ハローワーク
- 3. 福祉人材センター
- 4. 新聞、雑誌等の業界に関する記事・ニュース
- 5. 求人情報誌や新聞、雑誌等の求人情報
- 6. インターネットの就職サイト
- 7. 人材紹介会社の転職エージェント（キャリアアドバイザー）
- 8. 企業・事業所・施設等の個別説明会
- 9. 法人・施設・事業所のHP
- 10. 就職フェアや合同説明会等の就職イベント
- 11. SNSやブログ、口コミサイトの情報
- 12. 家族や医療関係者ではない友人・知人の紹介・口コミ
- 13. 医療関係の知人・友人・同僚の紹介・口コミ
- 14. その他具体的に【【Q12_14FAの選択内容】】

Q18

現在の職場を探した地理的範囲を教えてください。
 なお、通勤時間については、普段使用している交通手段を用いた場合で計算してください。

- 1. 自宅からの通勤時間が15分未満の範囲に所在する職場を探した
- 2. 自宅からの通勤時間が30分未満の範囲に所在する職場を探した
- 3. 自宅からの通勤時間が60分未満の範囲に所在する職場を探した
- 4. 自宅からの通勤時間が60分以上の範囲に所在する職場も含めて探した

Q19

医療・介護業界の求人情報を閲覧した法人、履歴書を提出した法人、面接を受けた法人、内定をもらった法人について、それぞれの数を教えてください。

- | | |
|----|------------|
| 1. | Q15S1【 】法人 |
| 2. | Q15S2【 】法人 |
| 3. | Q15S3【 】法人 |
| 4. | Q15S4【 】法人 |

Q20

現職場（いまの勤務先）への就業を決める際に重視した要素についてご回答ください。

項目リスト

1.	キャリアアップの機会
2.	賃金水準
3.	労働時間・休日等の労働条件
4.	人事評価・処遇のあり方
5.	立地条件（通勤利便性）
6.	人間関係・雰囲気
7.	雇用の安定性
8.	福利厚生
9.	教育訓練・能力開発のあり方
10.	知識や経験の活用可能性
11.	周囲（家族等）からの評判
12.	法人・施設・事業所の理念・方針

選択肢リスト

- | | |
|-----------------------|------------------|
| <input type="radio"/> | 1. 非常に重視した |
| <input type="radio"/> | 2. ある程度重視した |
| <input type="radio"/> | 3. あまり重視していなかった |
| <input type="radio"/> | 4. まったく重視していなかった |

Q21

前問にて「現職場（いまの勤務先）に転職した際に「人材紹介会社の転職エージェント（キャリアアドバイザー）」を利用したと回答された方にお伺いします。
現職場（いまの勤務先）への就業を決める過程において、何社の人材紹介会社に個人情報登録しましたか。

- | | |
|-----------------------|---------|
| <input type="radio"/> | 1. 1社 |
| <input type="radio"/> | 2. 2社 |
| <input type="radio"/> | 3. 3社 |
| <input type="radio"/> | 4. 4社 |
| <input type="radio"/> | 5. 5社以上 |

Q22

現職場（いまの勤務先）への就業を決める過程において、どのタイミングで人材紹介会社に個人情報を登録し、転職エージェント（キャリアアドバイザー）と連絡をとりましたか。

- 1. 前職場（転職前の勤務先）を退職する前
- 2. 前職場（転職前の勤務先）を退職した後（退職後6か月未満）
- 3. 前職場（転職前の勤務先）を退職した後（退職後6か月以上後）

Q23

転職エージェント（キャリアアドバイザー）を通して転職活動を行った理由について選択してください。（いくつでも）

- 1. 職業訓練や能力開発に関する相談ができるから
- 2. 複数の法人の求人を紹介してくれるから
- 3. 希望にあった求人を紹介してくれるから
- 4. 個別の求人に関して具体的な情報提供してくれるから
- 5. 履歴書を添削してくれるから
- 6. 面接の際のアドバイスしてくれるから
- 7. 面接日程を調整してくれるから
- 8. 面接中も同席してくれるから
- 9. 給与・待遇等の条件を交渉してくれるから
- 10. お祝い金がもらえるから
- 11. 内定辞退を代行してくれるから
- 12. 就職後もキャリアについて相談に乗ってくれるから
- 13. 以前も人材紹介会社（転職エージェント）を使って転職した経験があったから
- 14. 知人や同僚など、まわりの人が人材紹介会社（転職エージェント）を使っているから
- 15. その他【FA】

Q24

転職エージェント（キャリアアドバイザー）から提供された職場に関する情報で何が役に立ちましたか。（いくつでも）

- 1. 賃金水準
- 2. 労働時間・休日等の労働条件
- 3. 人事評価・処遇
- 4. 人間関係・雰囲気
- 5. 福利厚生
- 6. 職場内教育
- 7. 法人・施設・事業所の理念・方針
- 8. その他【FA】
- 9. 役に立ったものは特にない

Q25

転職活動の一連の流れについて、転職エージェント（キャリアアドバイザー）から受けたサポートの有無を教えてください。
 ※複数の人材紹介会社に登録して、転職エージェントからサポートを受けた場合は、現職場を紹介してくれたエージェント、もしくは最も関わりが多かったエージェントについてお答えください。

項目リスト

1. 職業訓練や能力開発に関する相談
2. 複数の求人の紹介
3. 希望にあった求人の紹介
4. 個別の求人に関する具体的な情報提供
5. 履歴書添削
6. 面接のアドバイス
7. 面接日程の調整
8. 面接中の同席
9. 給与・待遇等の条件交渉
10. お祝い金の支払い
11. 内定辞退の代行
12. 就職後のキャリア相談

選択肢リスト

1. あり
2. なし

Q26

転職エージェント（キャリアアドバイザー）からサポートを受けたそれぞれの項目について、満足度を教えてください。
 ※複数の人材紹介会社に登録して、転職エージェントからサポートを受けた場合は、現職場を紹介してくれたエージェント、もしくは最も関わりが多かったエージェントについてお答えください。

項目リスト

1. 職業訓練や能力開発に関する相談
2. 複数の求人の紹介
3. 希望にあった求人の紹介
4. 個別の求人に関する具体的な情報提供
5. 履歴書添削
6. 面接のアドバイス
7. 面接日程の調整
8. 面接中の同席
9. 給与・待遇等の条件交渉
10. お祝い金の支払い
11. 内定辞退の代行
12. 就職後のキャリア相談

選択肢リスト

1. 非常に満足した
2. ある程度満足した
3. あまり満足しなかった
4. 全く満足しなかった

② 介護を行う業務からの転職経験のある介護職に対するアンケート調査票

あなたのお仕事に関するアンケート

Q1

あなたは現在介護職として働いていますか。
働いている場合、現在、あなたが主として従事しているサービス種別についてご回答ください。

(なお、介護職とは、「介護保険の指定事業所で働き、直接介護を行う者、または医療機関で看護補助者として従事する者」とします)

- 1. 介護職として働いていない
- 2. 訪問介護
- 3. 訪問入浴介護
- 4. 訪問リハビリテーション
- 5. 通所介護
- 6. 短期入所生活介護
- 7. 特定施設入居者生活介護
- 8. 介護老人福祉施設
- 9. 介護老人保健施設
- 10. 介護療養型医療施設
- 11. 介護医療院
- 12. 定期巡回・随時対応型訪問介護看護
- 13. 夜間対応型訪問介護
- 14. 地域密着型通所介護
- 15. 認知症対応型通所介護
- 16. 小規模多機能型居宅介護
- 17. 認知症対応型共同生活介護
- 18. 地域密着型特定施設入居者生活介護
- 19. 地域密着型介護老人福祉施設入所者生活介護
- 20. 複合型（看護小規模多機能型居宅介護）
- 21. 医療機関（看護補助者として）
- 22. 居宅介護支援
- 23. その他具体的に【FA】

以降、Q1で2以降を選択した回答者のみ回答

Q2

あなたの保有資格についてご回答ください。

- 1. 介護福祉士
- 2. 社会福祉士
- 3. 介護職員実務者研修修了者（訪問介護員養成施設研修1級・基礎研修修了者を含む）
- 4. 介護職員初任者研修修了者（訪問介護員養成施設研修2級修了者を含む）
- 5. 医療的ケア（喀痰吸引等）研修修了者
- 6. 保健師
- 7. 介護支援専門員（ケアマネジャー）
- 8. 管理栄養士・栄養士
- 9. 精神保健福祉士
- 10. 機能訓練指導員（PT・OT・ST）
- 11. 認知症介護実践研修修了者
- 12. 臨床心理士
- 13. 看護師・准看護師
- 14. 該当する資格はもっていない

Q3

あなたは今までに転職されたことはありますか？
ある場合、現在の勤務先に転職した時期についてお知らせください。

- 1. なし
- 2. 2021年
- 3. 2020年
- 4. 2019年
- 5. 2018年
- 6. 2017年
- 7. 2016年
- 8. 2015年以前
- 9. 現在働いていない

以降、Q3で2～7を選択した回答者のみ回答

Q4

前職場であなたが従事していた職業を選択してください。
※現在の勤務先の1つ前、直近の転職経験時の前職場についてお答えください。
※前職場の職業が複数あてはまる方は主として従事していた職業についてお答えください。

- 1. 介護職
- 2. 事務職
- 3. 営業職
- 4. 販売店員・レジ係（スーパー、コンビニ、化粧品、衣料品等）
- 5. 飲食店のホールスタッフ
- 6. ホテル・旅館のフロント、接客、客室係
- 7. 調理人、調理補助
- 8. 保育士、保育補助
- 9. 製造・修理・保全
- 10. 建設・土木・電気工事作業員
- 11. 警備員・監視員・管理人
- 12. 運転手（トラック、バス、タクシー等）
- 13. 配達・集配
- 14. 清掃スタッフ（ビル・建物等）
- 15. 運搬・積卸・引越
- 16. 農業・林業・漁業
- 17. その他【FA】

以降、Q4で1を選択した回答者のみ回答

Q5

あなたの最終学歴についてご回答ください。

- 1. 高等学校（介護福祉関係の学科）
- 2. 高等学校（上記以外）
- 3. 高専、短大（介護福祉関係の学科）
- 4. 高専、短大（上記以外）
- 5. 大学・大学院（介護福祉関係の学科）
- 6. 大学・大学院（上記以外）
- 7. 小・中学校
- 8. その他具体的に【FA】
- 9. 答えたくない

Q6

あなたの子供の有無についてご回答ください。（いくつでも）

- 1. 未就学児の子供がいる
- 2. 小学生の子供がいる
- 3. 中学生以上の子供がいる
- 4. 子供はいない

Q7

あなたの現在の勤務形態についてご回答ください。
なお、正規/非正規、常勤/非常勤の定義は以下のとおりです。

- 1. 正規職員・常勤
- 2. 正規職員・非常勤
- 3. 非正規職員・常勤
- 4. 非正規職員・非常勤
- 5. 介護職派遣

Q8

あなたの現在の主な通勤手段（複数の通勤手段を使っている場合は、そのうち最も所要時間が長いもの）について、あてはまるものを1つご回答ください。
なお、訪問先に直行されている訪問介護員等の方は訪問先までの通勤手段ではなく、病院・事業所・施設までの通勤手段をご回答ください。

- 1. 徒歩
- 2. 自転車
- 3. 電車・バス
- 4. 自動二輪車
- 5. 自家用車
- 6. その他具体的に【FA】

Q9

あなたの現在の通勤時間について、あてはまるものを1つご回答ください。
なお、訪問先に直行されている訪問介護員等の方は訪問先までの所要時間ではなく、病院・事業所・施設までの所要時間をご回答ください。

- 1. 5分未満
- 2. 5分以上20分未満
- 3. 20分以上40分未満
- 4. 40分以上60分未満
- 5. 60分以上80分未満
- 6. 80分以上

Q10

転職前後で、あなたが主として従事している介護サービス種別は変わりましたか。

- 1. 変わらない【例：転職前、転職後ともに介護老人福祉施設（特養）に勤務】
- 2. 変わった【例：転職前は介護老人保健施設で勤務していたが、現在は通所介護に勤務】

Q11

前職場であなたが主として従事していたサービス種別についてご回答ください。

- 1. 訪問介護
- 2. 訪問入浴介護
- 3. 訪問リハビリテーション
- 4. 通所介護
- 5. 短期入所生活介護
- 6. 特定施設入居者生活介護
- 7. 介護老人福祉施設
- 8. 介護老人保健施設
- 9. 介護療養型医療施設
- 10. 介護医療院
- 11. 定期巡回・随時対応型訪問介護看護
- 12. 夜間対応型訪問介護
- 13. 地域密着型通所介護
- 14. 認知症対応型通所介護
- 15. 小規模多機能型居宅介護
- 16. 認知症対応型共同生活介護
- 17. 地域密着型特定施設入居者生活介護
- 18. 地域密着型介護老人福祉施設入所者生活介護
- 19. 複合型（看護小規模多機能型居宅介護）
- 20. 医療機関（看護補助者として）
- 21. 居宅介護支援
- 22. その他具体的に【FA】

Q12

現職場と前職場はどの程度離れていますか。
なお、時間については、普段通勤している交通手段を用いたときの所要時間を指しています。
※現職場と前職場の地理的距離にてお考え下さい。

- 1. 30分未満
- 2. 30分以上60分未満
- 3. 60分以上

Q13

前職場（転職前の勤務先）での勤続年数についてご回答ください。

- 1. 3か月未満
- 2. 3か月以上～6か月未満
- 3. 6か月以上～1年未満
- 4. 1年以上～3年未満
- 5. 3年以上～5年未満
- 6. 5年以上～10年未満
- 7. 10年以上

Q14

前職場（転職前の勤務先）の勤務形態についてご回答ください。
なお、正規/非正規、常勤/非常勤の定義は以下のとおりです。

- 1. 正規職員・常勤
- 2. 正規職員・非常勤
- 3. 非正規職員・常勤
- 4. 非正規職員・非常勤
- 5. 介護職派遣

Q15

前職場（転職前の勤務先）から転職をしようと考えた理由として、該当するものを全て選択してください。

- 1. 利用者やその家族とのコミュニケーションに難しさを感じたから（ハラスメントを含む）
- 2. 同僚や上司との人間関係・雰囲気が良好ではなかったから
- 3. 仕事にやりがいを持てなくなったため
- 4. 相場や業務負荷からみて賃金水準の納得感がなかったから
- 5. 勤務時間帯や部署異動などに職員の希望が反映されにくいから
- 6. 職場の立地（通勤利便性）に不満があったから
- 7. 体力面での負担が大きすぎたから
- 8. 人事評価の基準・内容に対する納得感がなかったから
- 9. キャリアアップの機会が乏しいから
- 10. 上司のマネジメント方法に不満があったから
- 11. 前職場の理念や方針に共感できなかったから
- 12. 結婚・出産・育児により就業継続が困難になったから
- 13. 転居により就業継続が困難になったから
- 14. 体調不良により就業継続が困難になったから
- 15. その他具体的に【FA】

Q16

前職場（転職前の勤務先）を退職するときには、次の就職先は決まっていたか。

- 1. 現在の職場への転職が決まっていた
- 2. 就職先を探していた
- 3. 状況に応じて、就職しようと考えていた
- 4. 特に考えていなかった
- 5. その他具体的に【FA】

Q17

現在の職場に転職した際に、情報収集手段として利用した媒体について、利用したものを全て選択してください。（いくつでも）

- 1. ハローワーク
- 2. 福祉人材センター
- 3. 新聞、雑誌等の業界に関する記事・ニュース
- 4. 求人情報誌や新聞、雑誌等の求人情報
- 5. インターネットの就職サイト
- 6. 人材紹介会社の転職エージェント（キャリアアドバイザー）
- 7. 企業・事業所・施設等の個別説明会
- 8. 法人・施設・事業所のHP
- 9. 就職フェアや合同説明会等の就職イベント
- 10. SNSやブログ、口コミサイトの情報
- 11. 家族や介護関係者ではない友人・知人の紹介・口コミ
- 12. 介護関係の知人・友人・同僚の紹介・口コミ
- 13. その他（具体的に【FA】）
- 14. あてはまるものはない

Q18

前問で選択した媒体のうち、転職先を決断するにあたり最も参考にしたものを一つ選択してください。

- 1. ハローワーク
- 2. 福祉人材センター
- 3. 新聞、雑誌等の業界に関する記事・ニュース
- 4. 求人情報誌や新聞、雑誌等の求人情報
- 5. インターネットの就職サイト
- 6. 人材紹介会社の転職エージェント（キャリアアドバイザー）
- 7. 企業・事業所・施設等の個別説明会
- 8. 法人・施設・事業所のHP
- 9. 就職フェアや合同説明会等の就職イベント
- 10. SNSやブログ、口コミサイトの情報
- 11. 家族や介護関係者ではない友人・知人の紹介・口コミ
- 12. 介護関係の知人・友人・同僚の紹介・口コミ
- 13. その他具体的に【【Q14_13FAの選択内容】】

Q19

現在の職場を探した地理的範囲を教えてください。
なお、通勤時間については、普段使用している交通手段を用いた場合で計算してください。

- 1. 自宅からの通勤時間が15分未満の範囲に所在する職場を探した
- 2. 自宅からの通勤時間が30分未満の範囲に所在する職場を探した
- 3. 自宅からの通勤時間が60分未満の範囲に所在する職場を探した
- 4. 自宅からの通勤時間が60分以上の範囲に所在する職場も含めて探した

Q20

現在の職場を選ぶ際、介護業界以外も検討しましたか。

- 1. 介護業界以外も検討した
- 2. 介護業界以外は検討していない

Q21

(Q20で1を選択した回答者のみ) 現在の職場を選ぶ際に他に検討した職業を全て選択してください。

- 1. 事務職
- 2. 営業職
- 3. 販売店員・レジ係 (スーパー、コンビニ、化粧品、衣料品等)
- 4. 飲食店のホールスタッフ
- 5. ホテル・旅館のフロント、接客、客室係
- 6. 調理人、調理補助
- 7. 保育士、保育補助
- 8. 製造・修理・保全
- 9. 建設・土木・電気工事作業員
- 10. 警備員・監視員・管理人
- 11. 運転手 (トラック、バス、タクシー等)
- 12. 配達・集配
- 13. 清掃スタッフ (ビル・建物等)
- 14. 運搬・積卸・引越
- 15. 農業・林業・漁業
- 16. その他【FA】

Q22

(Q20で1を選択した回答者のみ) 介護業界にとどまることを決めた動機についてご回答ください。(それぞれ1つ選択)

項目リスト

1.	介護の仕事の社会的意義
2.	介護の仕事のやりがい
3.	資格や技能を活用できること
4.	人に感謝される仕事であること
5.	就業前の介護経験(家族介護・インターン等)
6.	高齢者とふれあうことができること
7.	介護業界の将来性
8.	介護業界の処遇の良さ
9.	家族・知人・親戚の勧め
10.	ハローワーク・人材センターの勧め
11.	他に適切な職がないこと
12.	正規雇用の仕事に就けること

選択肢リスト

<input type="radio"/>	1.	非常に影響した
<input type="radio"/>	2.	ある程度影響した
<input type="radio"/>	3.	あまり影響していなかった
<input type="radio"/>	4.	まったく影響していなかった

Q23

介護業界の求人情報を閲覧した法人、履歴書を提出した法人、面接を受けた法人、内定をもらった法人について、それぞれの数を教えてください。

1.	【 】法人
2.	【 】法人
3.	【 】法人
4.	【 】法人

Q24

現職場（いまの勤務先）への就業を決める際に重視した要素についてご回答ください。（それぞれ1つ選択）

項目リスト

1. キャリアアップの機会
2. 賃金水準
3. 労働時間・休日等の労働条件
4. 人事評価・処遇のあり方
5. 立地条件（通勤利便性）
6. 人間関係・雰囲気
7. 雇用の安定性
8. 福利厚生
9. 教育訓練・能力開発のあり方
10. 知識や経験の活用可能性
11. 周囲（家族等）からの評判
12. 法人・施設・事業所の理念・方針

選択肢リスト

1. 非常に重視した
2. ある程度重視した
3. あまり重視していなかった
4. まったく重視していなかった

Q25

前問にて「現職場（いまの勤務先）に転職した際に「人材紹介会社の転職エージェント（キャリアアドバイザー）」を利用したと回答された方にお伺いします。現職場（いまの勤務先）への就業を決める過程において、何社の人材紹介会社に個人情報を登録しましたか。

1. 1社
2. 2社
3. 3社
4. 4社
5. 5社以上

Q26

現職場（いまの勤務先）への就業を決める過程において、どのタイミングで人材紹介会社に個人情報を登録し、転職エージェント（キャリアアドバイザー）と連絡をとりましたか。

1. 前職場（転職前の勤務先）を退職する前
2. 前職場（転職前の勤務先）を退職した後（退職後6か月未満）
3. 前職場（転職前の勤務先）を退職した後（退職後6か月以上後）

Q27

転職エージェント（キャリアアドバイザー）を通して転職活動を行った理由について選択してください。（いくつでも）

- 1. 職業訓練や能力開発に関する相談ができるから
- 2. 複数の法人の求人を紹介してくれるから
- 3. 希望にあった求人を紹介してくれるから
- 4. 個別の求人に関して具体的な情報提供してくれるから
- 5. 履歴書を添削してくれるから
- 6. 面接の際のアドバイスをしてくれるから
- 7. 面接日程を調整してくれるから
- 8. 面接中も同席してくれるから
- 9. 給与・待遇等の条件を交渉してくれるから
- 10. お祝い金がもらえるから
- 11. 内定辞退を代行してくれるから
- 12. 就職後もキャリアについて相談に乗ってくれるから
- 13. 以前も人材紹介会社（転職エージェント）を使って転職した経験があったから
- 14. 知人や同僚など、まわりの人が人材紹介会社（転職エージェント）を使っているから
- 15. その他【FA】

Q28

転職エージェント（キャリアアドバイザー）から提供された職場に関する情報で何が役に立ちましたか。（いくつでも）

- 1. 賃金水準
- 2. 労働時間・休日等の労働条件
- 3. 人事評価・処遇
- 4. 人間関係・雰囲気
- 5. 福利厚生
- 6. 職場内教育
- 7. 法人・施設・事業所の理念・方針
- 8. その他【FA】
- 9. 役に立ったものは特にない

Q29

転職活動の一連の流れについて、転職エージェント（キャリアアドバイザー）から受けたサポートの有無を教えてください。

※複数の人材紹介会社に登録して、転職エージェントからサポートを受けた場合は、現職場を紹介してくれたエージェント、もしくは最も関わりが多かったエージェントについてお答えください。

- | |
|----------------------|
| 1. 職業訓練や能力開発に関する相談 |
| 2. 複数の求人の紹介 |
| 3. 希望にあった求人の紹介 |
| 4. 個別の求人に関する具体的な情報提供 |
| 5. 履歴書添削 |
| 6. 面接のアドバイス |
| 7. 面接日程の調整 |
| 8. 面接中の同席 |
| 9. 給与・待遇等の条件交渉 |
| 10. お祝い金の支払い |
| 11. 内定辞退の代行 |
| 12. 就職後のキャリア相談 |

選択肢リスト

- | |
|-----------------------------|
| <input type="radio"/> 1. あり |
| <input type="radio"/> 2. なし |

Q30

転職エージェント（キャリアアドバイザー）からサポートを受けたそれぞれの項目について、満足度を教えてください。

※複数の人材紹介会社に登録して、転職エージェントからサポートを受けた場合は、現職場を紹介してくれたエージェント、もしくは最も関わりが多かったエージェントについてお答えください。

- | |
|----------------------|
| 1. 職業訓練や能力開発に関する相談 |
| 2. 複数の求人の紹介 |
| 3. 希望にあった求人の紹介 |
| 4. 個別の求人に関する具体的な情報提供 |
| 5. 履歴書添削 |
| 6. 面接のアドバイス |
| 7. 面接日程の調整 |
| 8. 面接中の同席 |
| 9. 給与・待遇等の条件交渉 |
| 10. お祝い金の支払い |
| 11. 内定辞退の代行 |
| 12. 就職後のキャリア相談 |

選択肢リスト

- | |
|-------------------------------------|
| <input type="radio"/> 1. 非常に満足した |
| <input type="radio"/> 2. ある程度満足した |
| <input type="radio"/> 3. あまり満足しなかった |
| <input type="radio"/> 4. 全く満足しなかった |

③ 介護を行う業務とは無関係の就労先からの転職経験のある介護職に対するアンケート調査票

あなたのお仕事に関するアンケート

Q1

あなたは現在介護職として働いていますか。
働いている場合、現在、あなたが主として従事しているサービス種別についてご回答ください。

（なお、介護職とは、「介護保険の指定事業所で働き、直接介護を行う者、または医療機関で看護補助者として従事する者」とします）

- 1. 介護職として働いていない
- 2. 訪問介護
- 3. 訪問入浴介護
- 4. 訪問リハビリテーション
- 5. 通所介護
- 6. 短期入所生活介護
- 7. 特定施設入居者生活介護
- 8. 介護老人福祉施設
- 9. 介護老人保健施設
- 10. 介護療養型医療施設
- 11. 介護医療院
- 12. 定期巡回・随時対応型訪問介護看護
- 13. 夜間対応型訪問介護
- 14. 地域密着型通所介護
- 15. 認知症対応型通所介護
- 16. 小規模多機能型居宅介護
- 17. 認知症対応型共同生活介護
- 18. 地域密着型特定施設入居者生活介護
- 19. 地域密着型介護老人福祉施設入所者生活介護
- 20. 複合型（看護小規模多機能型居宅介護）
- 21. 医療機関（看護補助者として）
- 22. 居宅介護支援
- 23. その他具体的に【FA】

以降、Q1で2以降を選択した回答者のみ回答

Q2

あなたの保有資格についてご回答ください。

- 1. 介護福祉士
- 2. 社会福祉士
- 3. 介護職員実務者研修修了者（訪問介護員養成施設研修1級・基礎研修修了者を含む）
- 4. 介護職員初任者研修修了者（訪問介護員養成施設研修2級修了者を含む）
- 5. 医療的ケア（喀痰吸引等）研修修了者
- 6. 保健師
- 7. 介護支援専門員（ケアマネジャー）
- 8. 管理栄養士・栄養士
- 9. 精神保健福祉士
- 10. 機能訓練指導員（PT・OT・ST）
- 11. 認知症介護実践研修修了者
- 12. 臨床心理士
- 13. 看護師・准看護師
- 14. 該当する資格はもっていない

Q3

あなたは今までに転職されたことはありますか？
ある場合、現在の勤務先に転職した時期についてお知らせください。

- 1. なし
- 2. 2021年
- 3. 2020年
- 4. 2019年
- 5. 2018年
- 6. 2017年
- 7. 2016年
- 8. 2015年以前
- 9. 現在働いていない

以降、Q3で2～7を選択した回答者のみ回答

Q4

前職場であなたが従事していた職業を選択してください。
※現在の勤務先の1つ前、直近の転職経験時の前職場についてお答えください。
※前職場の職業が複数あてはまる方は主として従事していた職業についてお答えください。

- 1. 介護職
- 2. 事務職
- 3. 営業職
- 4. 販売店員・レジ係（スーパー、コンビニ、化粧品、衣料品等）
- 5. 飲食店のホールスタッフ
- 6. ホテル・旅館のフロント、接客、客室係
- 7. 調理人、調理補助
- 8. 保育士、保育補助
- 9. 製造・修理・保全
- 10. 建設・土木・電気工事作業員
- 11. 警備員・監視員・管理人
- 12. 運転手（トラック、バス、タクシー等）
- 13. 配達・集配
- 14. 清掃スタッフ（ビル・建物等）
- 15. 運搬・積卸・引越
- 16. 農業・林業・漁業
- 17. その他【FA】

以降、Q4で2以降を選択した回答者のみ回答

Q5

あなたの最終学歴についてご回答ください。

- 1. 高等学校（介護福祉関係の学科）
- 2. 高等学校（上記以外）
- 3. 高専、短大（介護福祉関係の学科）
- 4. 高専、短大（上記以外）
- 5. 大学・大学院（介護福祉関係の学科）
- 6. 大学・大学院（上記以外）
- 7. 小・中学校
- 8. その他具体的に【FA】
- 9. 答えたくない

Q6

あなたの子供の有無についてご回答ください。(いくつでも)

- 1. 未就学児の子供がいる
- 2. 小学生の子供がいる
- 3. 中学生以上の子供がいる
- 4. 子供はいない

Q7

あなたの現在の勤務形態についてご回答ください。
なお、正規/非正規、常勤/非常勤の定義は以下のとおりです。

- 1. 正規職員・常勤
- 2. 正規職員・非常勤
- 3. 非正規職員・常勤
- 4. 非正規職員・非常勤
- 5. 介護職派遣

Q8

あなたの現在の主な通勤手段（複数の通勤手段を使っている場合は、そのうち最も所要時間が長いもの）について、あてはまるものを1つご回答ください。
なお、訪問先に直行されている訪問介護員等の方は訪問先までの通勤手段ではなく、病院・事業所・施設までの通勤手段をご回答ください。

- 1. 徒歩
- 2. 自転車
- 3. 電車・バス
- 4. 自動二輪車
- 5. 自家用車
- 6. その他具体的に【FA】

Q9

あなたの現在の通勤時間について、あてはまるものを1つご回答ください。
なお、訪問先に直行されている訪問介護員等の方は訪問先までの所要時間ではなく、病院・事業所・施設までの所要時間をご回答ください。

- 1. 5分未満
- 2. 5分以上20分未満
- 3. 20分以上40分未満
- 4. 40分以上60分未満
- 5. 60分以上80分未満
- 6. 80分以上

Q10

前職場であなたが従事していた職業を選択してください。

- 1. 事務職
- 2. 営業職
- 3. 販売店員・レジ係（スーパー、コンビニ、化粧品、衣料品等）
- 4. 飲食店のホールスタッフ
- 5. ホテル・旅館のフロント、接客、客室係
- 6. 調理人、調理補助
- 7. 保育士、保育補助
- 8. 製造・修理・保全
- 9. 建設・土木・電気工事作業員
- 10. 警備員・監視員・管理人
- 11. 運転手（トラック、バス、タクシー等）
- 12. 配達・集配
- 13. 清掃スタッフ（ビル・建物等）
- 14. 運搬・積卸・引越
- 15. 農業・林業・漁業
- 16. その他【FA】

Q11

現職場と前職場はどの程度離れていますか。

なお、時間については、普段通勤している交通手段を用いたときの所要時間を指しています。

※現職場と前職場の地理的距離にてお考え下さい。

- 1. 30分未満
- 2. 30分以上60分未満
- 3. 60分以上

Q12

前職場（転職前の勤務先）での勤続年数についてご回答ください。

- 1. 3か月未満
- 2. 3か月以上～6か月未満
- 3. 6か月以上～1年未満
- 4. 1年以上～3年未満
- 5. 3年以上～5年未満
- 6. 5年以上～10年未満
- 7. 10年以上

Q13

前職場（転職前の勤務先）の勤務形態についてご回答ください。
なお、正規/非正規、常勤/非常勤の定義は以下のとおりです。

- 1. 正規職員・常勤
- 2. 正規職員・非常勤
- 3. 非正規職員・常勤
- 4. 非正規職員・非常勤

Q14

前職場（転職前の勤務先）から転職をしようと考えた理由として、該当するものを全て選択してください。

- 1. 同僚や上司との人間関係・雰囲気良好ではなかったから
- 2. 仕事にやりがいを持てなくなったため
- 3. 相場や業務負荷からみて賃金水準の納得感がなかったから
- 4. 勤務時間帯や部署異動などに職員の希望が反映されにくいから
- 5. 職場の立地（通勤利便性）に不満があったから
- 6. 体力面での負担が大きすぎたから
- 7. 人事評価の基準・内容に対する納得感がなかったから
- 8. キャリアアップの機会が乏しいから
- 9. 上司のマネジメント方法に不満があったから
- 10. 前職場の理念や方針に共感できなかったから
- 11. 結婚・出産・育児により就業継続が困難になったから
- 12. 転居により就業継続が困難になったから
- 13. 体調不良により就業継続が困難になったから
- 14. その他具体的に【FA】

Q15

前職場（転職前の勤務先）を退職するときには、次の就職先は決まっていたか。

- 1. 現在の職場への転職が決まっていた
- 2. 就職先を探していた
- 3. 状況に応じて、就職しようと考えていた
- 4. 特に考えていなかった
- 5. その他具体的に【FA】

Q16

現在の職場に転職した際に、情報収集手段として利用した媒体について、利用したものを全て選択してください。（いくつでも）

- 1. ハローワーク
- 2. 福祉人材センター
- 3. 新聞、雑誌等の業界に関する記事・ニュース
- 4. 求人情報誌や新聞、雑誌等の求人情報
- 5. インターネットの就職サイト
- 6. 人材紹介会社の転職エージェント（キャリアアドバイザー）
- 7. 企業・事業所・施設等の個別説明会
- 8. 法人・施設・事業所のHP
- 9. 就職フェアや合同説明会等の就職イベント
- 10. SNSやブログ、口コミサイトの情報
- 11. 家族や介護関係者ではない友人・知人の紹介・口コミ
- 12. 介護関係の知人・友人・同僚の紹介・口コミ
- 13. その他（具体的に【FA】）
- 14. あてはまるものはない

Q17

前問で選択した媒体のうち、転職先を決断するにあたり最も参考にしたものを一つ選択してください。

- 1. ハローワーク
- 2. 福祉人材センター
- 3. 新聞、雑誌等の業界に関する記事・ニュース
- 4. 求人情報誌や新聞、雑誌等の求人情報
- 5. インターネットの就職サイト
- 6. 人材紹介会社の転職エージェント（キャリアアドバイザー）
- 7. 企業・事業所・施設等の個別説明会
- 8. 法人・施設・事業所のHP
- 9. 就職フェアや合同説明会等の就職イベント
- 10. SNSやブログ、口コミサイトの情報
- 11. 家族や介護関係者ではない友人・知人の紹介・口コミ
- 12. 介護関係の知人・友人・同僚の紹介・口コミ
- 13. その他具体的に【【Q14_13FAの選択内容】】

Q18

現在の職場を探した地理的範囲を教えてください。
 なお、通勤時間については、普段使用している交通手段を用いた場合で計算してください。

- 1. 自宅からの通勤時間が15分未満の範囲に所在する職場を探した
- 2. 自宅からの通勤時間が30分未満の範囲に所在する職場を探した
- 3. 自宅からの通勤時間が60分未満の範囲に所在する職場を探した
- 4. 自宅からの通勤時間が60分以上の範囲に所在する職場も含めて探した

Q19

現在の職場を選ぶ際、介護業界以外も検討しましたか。

- 1. 介護業界以外も検討した
- 2. 介護業界以外は検討していない

Q20

(Q19で1を選択した回答者のみ) 現在の職場を選ぶ際に他に検討した職業を全て選択してください。

- 1. 事務職
- 2. 営業職
- 3. 販売店員・レジ係 (スーパー、コンビニ、化粧品、衣料品等)
- 4. 飲食店のホールスタッフ
- 5. ホテル・旅館のフロント、接客、客室係
- 6. 調理人、調理補助
- 7. 保育士、保育補助
- 8. 製造・修理・保全
- 9. 建設・土木・電気工事作業員
- 10. 警備員・監視員・管理人
- 11. 運転手 (トラック、バス、タクシー等)
- 12. 配達・集配
- 13. 清掃スタッフ (ビル・建物等)
- 14. 運搬・積卸・引越
- 15. 農業・林業・漁業
- 16. その他[FA]

Q21

(Q19で1を選択した回答者のみ) 介護業界への転職を決めた動機についてご回答ください。(それぞれ1つ選択)

- 1. 介護の仕事の社会的意義
- 2. 介護の仕事のやりがい
- 3. 資格や技能を活用できること
- 4. 人に感謝される仕事であること
- 5. 就業前の介護経験 (家族介護・インターン等)
- 6. 高齢者とふれあうことができること
- 7. 介護業界の将来性
- 8. 介護業界の処遇の良さ
- 9. 家族・知人・親戚の勧め
- 10. ハローワーク・人材センターの勧め
- 11. 他に適切な職がないこと
- 12. 正規雇用の仕事に就けること

選択肢リスト

- 1. 非常に影響した
- 2. ある程度影響した
- 3. あまり影響していなかった
- 4. まったく影響していなかった

Q22

介護業界の求人情報を閲覧した法人、履歴書を提出した法人、面接を受けた法人、内定をもらった法人について、それぞれの数を教えてください。

- | | |
|----|-------|
| 1. | 【 】法人 |
| 2. | 【 】法人 |
| 3. | 【 】法人 |
| 4. | 【 】法人 |

Q23

現職場（いまの勤務先）への就業を決める際に重視した要素についてご回答ください。（それぞれ1つ選択）

項目リスト

1.	キャリアアップの機会
2.	賃金水準
3.	労働時間・休日等の労働条件
4.	人事評価・処遇のあり方
5.	立地条件（通勤利便性）
6.	人間関係・雰囲気
7.	雇用の安定性
8.	福利厚生
9.	教育訓練・能力開発のあり方
10.	知識や経験の活用可能性
11.	周囲（家族等）からの評判
12.	法人・施設・事業所の理念・方針

選択肢リスト

- | | | |
|-----------------------|----|---------------|
| <input type="radio"/> | 1. | 非常に重視した |
| <input type="radio"/> | 2. | ある程度重視した |
| <input type="radio"/> | 3. | あまり重視していなかった |
| <input type="radio"/> | 4. | まったく重視していなかった |

Q24

前問にて「現職場（いまの勤務先）に転職した際に「人材紹介会社の転職エージェント（キャリアアドバイザー）」を利用したと回答された方にお伺いします。現職場（いまの勤務先）への就業を決める過程において、何社の人材紹介会社に個人情報を登録しましたか。

- | | | |
|-----------------------|----|------|
| <input type="radio"/> | 1. | 1社 |
| <input type="radio"/> | 2. | 2社 |
| <input type="radio"/> | 3. | 3社 |
| <input type="radio"/> | 4. | 4社 |
| <input type="radio"/> | 5. | 5社以上 |

Q25

現職場（いまの勤務先）への就業を決める過程において、どのタイミングで人材紹介会社に個人情報登録し、転職エージェント（キャリアアドバイザー）と連絡をとりましたか。

- 1. 前職場（転職前の勤務先）を退職する前
- 2. 前職場（転職前の勤務先）を退職した後（退職後6か月未満）
- 3. 前職場（転職前の勤務先）を退職した後（退職後6か月以上後）

Q26

転職エージェント（キャリアアドバイザー）を通して転職活動を行った理由について選択してください。（いくつでも）

- 1. 職業訓練や能力開発に関する相談ができるから
- 2. 複数の法人の求人を紹介してくれるから
- 3. 希望にあった求人を紹介してくれるから
- 4. 個別の求人に関して具体的な情報提供してくれるから
- 5. 履歴書を添削してくれるから
- 6. 面接の際のアドバイスをしてくれるから
- 7. 面接日程を調整してくれるから
- 8. 面接中も同席してくれるから
- 9. 給与・待遇等の条件を交渉してくれるから
- 10. お祝い金がもらえるから
- 11. 内定辞退を代行してくれるから
- 12. 就職後もキャリアについて相談に乗ってくれるから
- 13. 以前も人材紹介会社（転職エージェント）を使って転職した経験があったから
- 14. 知人や同僚など、まわりの人が人材紹介会社（転職エージェント）を使っているから
- 15. その他【FA】

Q27

転職エージェント（キャリアアドバイザー）から提供された職場に関する情報で何が役に立ちましたか。（いくつでも）

- 1. 賃金水準
- 2. 労働時間・休日等の労働条件
- 3. 人事評価・処遇
- 4. 人間関係・雰囲気
- 5. 福利厚生
- 6. 職場内教育
- 7. 法人・施設・事業所の理念・方針
- 8. その他【FA】
- 9. 役に立ったものは特にない

Q28

転職活動の一連の流れについて、転職エージェント（キャリアアドバイザー）から受けたサポートの有無を教えてください。

※複数の人材紹介会社に登録して、転職エージェントからサポートを受けた場合は、現職場を紹介してくれたエージェント、もしくは最も関わりが多かったエージェントについてお答えください。

- | |
|----------------------|
| 1. 職業訓練や能力開発に関する相談 |
| 2. 複数の求人の紹介 |
| 3. 希望にあった求人の紹介 |
| 4. 個別の求人に関する具体的な情報提供 |
| 5. 履歴書添削 |
| 6. 面接のアドバイス |
| 7. 面接日程の調整 |
| 8. 面接中の同席 |
| 9. 給与・待遇等の条件交渉 |
| 10. お祝い金の支払い |
| 11. 内定辞退の代行 |
| 12. 就職後のキャリア相談 |

選択肢リスト

- | |
|-----------------------------|
| <input type="radio"/> 1. あり |
| <input type="radio"/> 2. なし |

Q29

転職エージェント（キャリアアドバイザー）からサポートを受けたそれぞれの項目について、満足度を教えてください。

※複数の人材紹介会社に登録して、転職エージェントからサポートを受けた場合は、現職場を紹介してくれたエージェント、もしくは最も関わりが多かったエージェントについてお答えください。

- | |
|----------------------|
| 1. 職業訓練や能力開発に関する相談 |
| 2. 複数の求人の紹介 |
| 3. 希望にあった求人の紹介 |
| 4. 個別の求人に関する具体的な情報提供 |
| 5. 履歴書添削 |
| 6. 面接のアドバイス |
| 7. 面接日程の調整 |
| 8. 面接中の同席 |
| 9. 給与・待遇等の条件交渉 |
| 10. お祝い金の支払い |
| 11. 内定辞退の代行 |
| 12. 就職後のキャリア相談 |

選択肢リスト

- | |
|-------------------------------------|
| <input type="radio"/> 1. 非常に満足した |
| <input type="radio"/> 2. ある程度満足した |
| <input type="radio"/> 3. あまり満足しなかった |
| <input type="radio"/> 4. 全く満足しなかった |