

青森県内の保健医療福祉施設における採用の課題及び 県内定着率が低い要因に関する調査報告

(キャリア開発センターニーズ調査結果報告Ⅱ)

村上眞須美, 清水 亮, 葛西孝幸, 本間ともみ, 新岡大和,
中島玲子, 大西 学, 高谷 憲, 櫻田とき子, 小山内豊彦

青森県立保健大学 キャリア開発センター 学生キャリア開発科

抄 録

【目的】 ニーズ調査の結果から、学生キャリア開発科の活動に関連する内容を報告する。採用に関する課題や県内定着率が低い理由等の検討によって、今後の活動への示唆を得る。

【方法】 1. 調査期間：令和3年2月3日～26日 2. 調査対象者：青森県内の保健医療福祉施設で、本学の事業に参加したことのある1,399施設 3. 調査方法：郵送による自記式無記名アンケート調査 4. 調査内容：独自に作成したキャリア開発の課題に関する質問紙 5. 分析方法：量的データは単純集計後、属性とのクロス集計を行い、有意差の検定は χ^2 二乗検定、Fisherの正確確率検定、質的なデータは質的帰納的方法を用いた。6. 倫理的配慮：公立大学法人青森県立保健大学が実施するアンケートに関する規程に基づいた。

【結果】 回収371(26.5%)であった。採用の課題は、「中途採用者の指導・管理」が最も多く次いで「新入職者のメンタルサポート」であった。職員数100人未満の施設では「新人教育」を課題としていた施設が有意に多かった。県内定着率が低い要因として「職場に関する要因」「新卒者に関する要因」「地域に関する要因」「教育機関に関する要因」の4つのカテゴリーが得られた。

【結論】 1. 小規模施設の「新人教育」を支援する研修内容や体制づくりが必要である。2. 雇用者と学生の認識の乖離を無くすために直接意見交換する機会が重要である。3. 県、職場の魅力や情報を発信するための支援が必要である。

《キーワード》 青森県, 就職, 採用, 県内定着, キャリア

I. はじめに

青森県立保健大学では、2020年4月にキャリア開発センターを開設した。このセンターは、学生キャリア開発科、地域定着推進科、専門職キャリア開発科で構成されており、在学生、卒業生及び県内の保健医療福祉専門職のキャリア形成（人材育成）の支援を一体的に実施すると共に、看護学科の地域定着枠入学生の支援を行うための事業を展開している。報告者が所属する学生キャリア開発科の所掌事項は、学生のキャリア形成支援、学生等の就職・進学支援及びその環境の整備、学生・卒業生等のキャリア開発と基盤の整備に関することである。

キャリア開発センターでは、これらの事業展開の参考にするために、青森県内の保健医療福祉に関わる施設を対象にニーズ調査を実施した。今回は、これらの結果の中から、学生キャリア開発科の活動に関連する内容について報告する。青森県内の保健医療福祉施設の採用に関する課題や県内定着率が低い理由等を検討することで、今後の学生キャリア開発科の活動への示唆を得ることができる。

II. 方 法

1. 調査期間

2021年2月3日から2021年2月26日まで

2. 調査対象者

青森県内の保健・医療・福祉施設等1,399施設
(居宅介護施設105施設, 障害児・者施設251施設,
診療所132施設, 病院94施設, 訪問看護ステーション
90施設, グループホーム246施設, 介護老人保健施設
58施設, 老人福祉施設423施設)

連絡先 村上眞須美 (E-mail: m_murakami@auhw.ac.jp)
青森県立保健大学健康科学部看護学科
〒030-8505 青森市大字浜館字間瀬58-1
Tel: 017-765-2143 Fax: 017-765-2143
(2022年3月28日受付：2022年6月27日受理)

3. 調査方法

郵送による自記式無記名アンケート調査。調査方法の詳細は、「青森県立保健大学キャリア開発センターニーズ調査の概要と学部・大学院教育への示唆（キャリア開発センターニーズ調査結果報告Ⅰ）」参照¹⁾。

4. 調査内容

「青森県立保健大学キャリア開発センターに関するニーズ調査」として、独自に作成した調査用紙を使用した。内容は、職員の研修に関すること、職員の人事・採用に関すること、施設全体に関することである。

5. 分析方法

アンケート項目に関する回答についての分析方法：回答を項目ごとに単純集計後、属性とのクロス集計を行った。統計解析には IBM SPSS statistics 26（日本アイ・ビー・エム株式会社）を用いた。有意差の検定には χ^2 乗検定または Fisher の正確確率検定（両側検定）を用い、有意水準はそれぞれ $p < 0.05$ とした。

自由記載についての分析方法：質的帰納的方法を用いて分析を行った。手順は以下の通りである。

1) 自由記載の内容を熟読し、県内定着率が低い理由について書かれている部分を抜き出す。

2) 抜き出した部分の意味を損なわないように簡潔な文章やキーワードで表現する。

3) 類似したものを集めて、コード数をカウントし、カテゴリー名を付ける。

6. 倫理的配慮

無記名調査とし、「公立大学法人青森県立保健大学が実施するアンケートに関する規程」に基づき、利用目的として学術目的（データの解析及び発表）に使用される可能性があること、回答内容は、個人名及び施設名が特定されない形で整理することを明記し、これを遵守した。

Ⅲ. 結果

1. 回答者の概要

キャリア開発センターニーズ調査結果報告Ⅰにて、詳細が示されている¹⁾。

2. 職員の採用の課題

職員の採用にあたって課題だと感じることに付いて、複数回答を得た（図1）。最も多い回答は、「中途採用者の指導・管理」196であった。次いで、「新入職者のメンタルサポート」180、「新人教育」176であった。「その他」の意見は、類似した内容をまとめ表1に示した。「その他」の課題のカテゴリーは、「応募が少ない」「労働環境」「応募者の特性」「地域特性」「学生への情報提供」「職業の負のイメージの払拭」の6つであった。

採用の課題について、回答者の所属施設の規模別に集計した（図2）。回答した施設数に違いがあるので一概には言えないが、500人以上の施設の回答には、「採用に関わる人員・予算の不足」「部門間の連携」がなかった。また、「新人教育」「キャリアアップ支援体制」を課題としてあげた割合は、他の施設規模の結果と比較して少なかった。

職員100人で施設を分けて集計、比較したところ、採用の課題として『新人教育』を選択していた職員100人未満の施設が51.7%で、100人以上の施設の35.9%と比べ有意に高かった（ $P = 0.022$ ）（表2）。他方、「パンフレットの作成」については、職員100人以上の施設が17.2%であり、100人未満の7.4%に比べて有意に高かった（ $P = 0.014$ ）（表2）。

3. 保健医療福祉職の県内定着率が低い理由

カテゴリーは《 》、サブカテゴリーは【 】、コードは〈 〉で表記する。また（ ）内の数字は、自由記載から抽出された同じコードの件数である。

自由記載の回答を分析した結果、県内定着率が低い理由として大きく4つのカテゴリーについて記載されていた（表3）。4つのカテゴリーは《職場に関

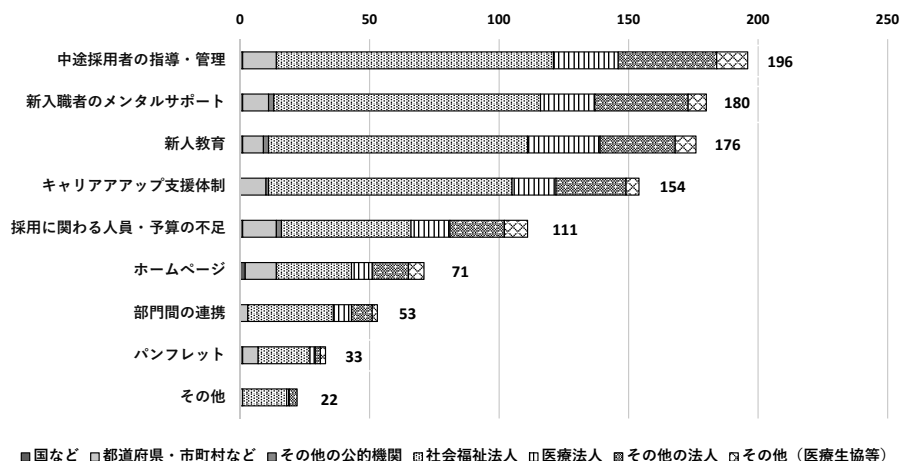


図1. 職員採用の課題

表1. 採用の課題 その他の意見

応募が少ない	求人（応募者数少）
	公募をしても応募もない状態。近隣は同じ状況だと思う。
	求人を出しても申し込みがない
	福祉職を希望する絶対数が少ない。
	求人しても応募してくれる人が少なくなっている。
	シフト制の職場に応募する人はほほいない
労働環境	中途採用者の職歴加算が賃金体系にないこと
	人間関係
	管理職の人事研修
	業務の内容
	賃金が安い
応募者の特性	働く本人の意欲と責任感
	帰属意識が低い（介護だからではなく、時代・環境）
	福祉職についての関心の低さ
地域特性	労働者人口減少、地域に利便性の低下
	魅力不足（若者の都会志向、あこがれには勝てない）
学生への情報提供	地域性
学生への情報提供	学生への就職情報提供が、郡部では難しい。
職業の負のイメージの払拭	福祉未経験者の福祉に対する負のイメージ払拭

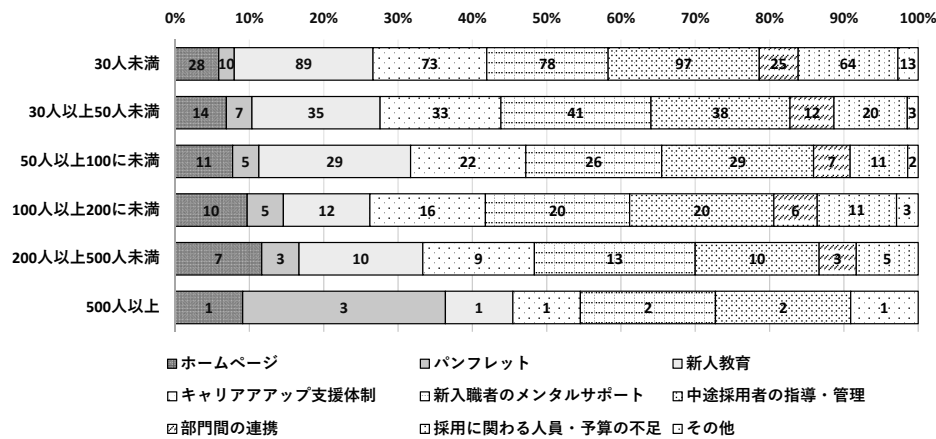


図2. 職場の規模別採用の課題

表2. 採用の課題に関する職員数の違いでの比較

	職員100名		p		
	未満の施設 (n=296)	以上の施設 (n=64)			
中途採用者の指導・管理	164	55.4%	32	50.0%	0.43
新人職者のメンタルサポート	145	49.0%	35	54.7%	0.408
新人教育	153	51.7%	23	35.9%	0.022
キャリアアップ支援体制	128	43.2%	26	40.6%	0.70
採用に関わる人員・予算の不足	95	32.1%	16	25.0%	0.27
ホームページ	53	17.9%	18	28.1%	0.062
部門間の連携	44	14.9%	91	4.1%	0.87
パンフレット	22	7.4%	11	17.2%	0.014
その他	18	6.1%	4	6.3%	1.00*

*Fisher の正確確率検定, 他 χ^2 二乗検定

職員100人未満と以上の施設に群分けし、採用の課題ごとにクロス集計をした。なお、職員数無回答は集計から除いている。表には選択した施設数並びに各群における割合を示した。

表3. 保健医療福祉職の県内定着率が低い理由

カテゴリー	サブカテゴリー	件数	コード
職場に関する要因	賃金・手当が低い	101	賃金が低い, 手当が少ない
	教育・スキルアップ体制が不十分	21	学ぶ環境・施設が少ない, 人材育成の制度の不足
	処遇が悪い・格差がある	14	都会の方が待遇が良い, 待遇の格差
	職場に魅力がない	12	職場の魅力がない, 他県は魅力ある職種が多い
	業務負担が大きい	8	仕事の負担が大きい, 重労働
	魅力や企業の情報発信の不足	8	県内で働きづげるための魅力を伝えきれていない。企業のPR不足
	人間関係が良くない	7	人間関係が悪い, 職員のコミュニケーションが不足
	仕事内容と給与が釣り合わない	5	賃金が労働に見合っていない
	労働環境が違う	5	労働環境が悪い, 労働環境が整備されていない
	労働条件が良くない	5	労働条件が良くない
	やりがいを持ちにくい	4	やりがいを感じる機会が少ない
	人手不足	3	人手不足
	メンタルサポート体制の不足	3	メンタルサポートが不足
	福利厚生が充実していない	3	福利厚生が充実していない
	ポストの不足	2	役割やポストの不足
	仕事の水準が低い	2	医療水準が低い
	ストレスが多い	2	ストレスが多い
	県外は職場の雰囲気が良い	1	県外は職場の雰囲気が良い
	休みが取れない	1	休みが取れない
	人材の不足	1	魅力ある職場を作る管理者やプランナーの不足
予算の不足	1	予算の不足	
新卒者に関する要因	正職員になれない	1	正職員になれない
	奨学金制度が整っていない	1	奨学金制度が整っていない
	都会への憧れがある	14	都会の生活への憧れ, 都会への憧れが強い
	他県出身の卒業生が多いから	4	基礎教育の入学者が県外出身者が多いから
	地元の魅力に気づいていない	4	地域の魅力が理解できていない, 郷土愛が足りない
	新卒者の個人に問題がある	3	新卒者のわがまま, 辞める人に問題がある
	理想と現実のギャップが大きい	3	理想と現実のギャップが大きい
地域に関する要因	利便性を重視している	2	便利な地域で働きたい
	仕事のレベルが違うと思っている	1	仕事のレベルが違うと思っている
	県内は募集が少ない	6	都会の方が採用数が多い, 採用枠が少ない
	生活が不便	6	生活環境が不便, 利便性が悪い
教育機関に関する要因	青森県に魅力がない	5	青森に魅力がない
	県のイメージが悪い	3	マイナスイメージがあるから, 悪いイメージが根付いている
教育機関に関する要因	教育機関での取り組みの不足	1	教育機関での取り組みの不足

する要因》《新卒者に関する要因》《地域に関する要因》《教育機関に関する要因》であった。

《職場に関する要因》では、【賃金・手当が低い(101)】【処遇が悪い・格差がある(14)】【労働環境が違う(5)】【労働条件が良くない(5)】等、労働環境に関する要因が多かった。次いで多かったのは、【教育・スキルアップ体制が不十分(21)】【メンタルサポート体制の不足(3)】等の新卒者を支援する仕組み

の不足が要因として挙がっていた。また、【奨学金制度が整っていない(1)】という学生時からの支援体制に関する記載もあった。

《新卒者に関する要因》では、【他県出身の卒業生が多いから(4)】という、そもそも県内の基礎教育機関の入学者に地元出身者が少ないという状況に関する意見があった。最も多い意見は【都会への憧れがある(14)】であった。また、【利便性を重視している

(2) という新卒者が利便性に価値を置いているという意見もあった。【新卒者の個人に問題がある(3)】には、〈新卒者のわがまま〉〈辞める人に問題がある〉といった新卒者個人の問題を指摘する意見もあった。

《地域に関する要因》では、【県内は募集が少ない(6)】【生活が不便(6)】【青森県に魅力がない(5)】【県のイメージが悪い(3)】などのネガティブな意見だった。

《教育機関に関する要因》では、【教育機関での取り組みの不足】という意見があった。

IV. 考察

1. 回答者の概要

今回の調査の回収率は、26.5%と低い結果であった。しかし、青森県内の様々な設置主体の保健医療福祉関連の371施設の回答を得ていることから、県内の現状を反映している結果と捉えることができる。

2. 職員の採用における課題

採用の課題として上位に挙げられたのは、「中途採用者の指導・管理」「新入職者のメンタルサポート」「新人教育」「キャリアアップ支援体制」等、採用者の指導・サポートに関する項目であった(図3)。県内定着率が低い理由にも「教育・スキルアップ体制が不十分(21)」であることが挙げられている(表3)。また、図3を見ると、設置主体の違いに関わらず、課題として捉えていることが分かる。青森COC+推進機構女子キャリア支援WGによる「2017年 キャリア・生活指向と就職先選択に関する調査結果の報告」によれば、就職先選択で重視した項目として「新人教育体制が充実していること」が第8位になっており、6割以上の学生が重視した²⁾と回答している。また、「地方の医療福祉関連大学で学ぶ学生のキャリア・生活指向と就職先選択の関係」では、「やりたい仕事ができる」「新人教育体制が充実している」「資格を活かせる」は地元就職かどうかに関わらず重視している³⁾と報告している。採用者を確保するためにも、すべての施設で取り組むべき課題であることが分かる。小規模の施設は、教育のための人材確保や教育体制の整備が難しい状況が考えられる。解決策として法人内での連携、職能団体が開催する研修、本学のキャリア開発センター事業の活用等が考えられる。「新人教育」に関しては職員100人未満の施設で課題と捉えている割合が高かった(表2)ことから、キャリア開発センターとしては職員数の比較的少ない施設に対して重点的に支援できる研修内容の検討や体制を整えることも課題解決につながる1つの方法と考えられる。

第5位には「採用に関わる人員・予算の不足」が課題として挙がっている。図4の施設規模別にみると、500人以上の施設では回答者がおらず、施設規模による違いがあった。小規模施設では、人員、予算の確保が負担となっていることが分かる。

次に「ホームページ」が課題として挙がっている。

「2017年 キャリア・生活指向と就職先選択に関する調査結果の報告」の報告では、就職先選択のための情報源で最も多かったのは、就職先のホームページ⁴⁾であったと報告している。また、重視した情報としてもホームページが第1位であった。このことから、学生は、ホームページを非常に重視していることが分かる。全国の大学4年生を対象とした調査では、情報源として最も活用したのは、「民間の就職情報会社の就職情報サイトや情報誌、各種イベント」であると報告している。2番目の活用は「民間の就職情報会社による紹介」、ホームページの活用は、第3位であった⁵⁾。この結果の違いは、県内において民間が主催するイベント等に参加する機会が少ないことも要因の1つではないかと推察され、ホームページからの情報が重視されていると考えられる。

キャリア開発センターでは、「採用力向上セミナー」を開催し、事業所の魅力や情報発信に取り組んできた。ホームページの作成などを体験し、学生を交えた意見交換ができる貴重な機会となっていた。全国の大学4年生を対象にした調査では、就職活動中に知りたかったが知ることができなかった情報は「将来の給与の見通し」「職場の人間関係・雰囲気」「事業の安定性・将来性」「若手社員の仕事の様子」であったと報告している⁴⁾。このような学生が知りたいと考えている情報を、効果的に魅力的に発信するためのスキルアップの場として「採用力向上セミナー」を活用することができる。現在、感染症拡大等の影響により実施していないが、再開についても検討したい。ホームページを就職先の情報発信の場として活用し、インターンシップ等につなげることが必要である。

3. 保健医療福祉職の県内定着率が低い理由

自由記載を分析した結果、《職場に関する要因》《新卒者に関する要因》《地域に関する要因》《教育機関に関する要因》の4つのカテゴリーを得た。

《職場に関する要因》に関するデータが最も多かった。その中でも【賃金・手当が低い】が101件と大変多い結果であった。その他にも【処遇が悪い・格差がある】【労働環境が違う】【労働条件が良くない】等、労働環境に関して、首都圏と比較し青森県が劣っている、または整っていないという意見が多かった。「2017年 キャリア・生活指向と就職先選択に関する調査結果の報告」では、就職先選択で重視したことでは、「給料が高い」は14位となっており、学生はそれほど重視していないという結果であった。「正職員として採用される」「やりたい仕事ができる」「安定している」が上位となっていた⁶⁾。「正職員として採用される」ことを学生は重視していたが、今回の調査では、1件のみであった。また、「A大学学生の就職先決定に影響を及ぼした要因と就職支援の課題」の報告によると、インタビューの中で、就職先決定に影響を及ぼした要因として《文化・地域に対する価値》《人とのつながり》《仕事・職場に

対する価値」≪将来設計≫の4つについて語られていた⁶⁾。≪仕事・職場に対する価値≫では、奨学金を返済するために給料は大事という語りはあったものの、多くは仕事内容や働きやすさ、安定志向について語られていた。これらの結果から、学生が重視している内容と雇用者側との認識の乖離がある可能性がある。

【魅力や企業の情報発信の不足】という意見があった。2. でも述べたようにホームページやパンフレット等の情報発信に関しての課題が指摘されており、今後取り組むべき課題である。また、学生が求める情報を発信するためには、ホームページや募集要項・求人票にどのような情報を掲載すべきなのか、企業と学生が情報共有する機会も重要である。

キャリア開発センターでは、昨年度から求人情報の管理を目的に「リンリンズ NAVI」という本学の就職情報サイトの活用を始めた。事業所からの情報は同じフォーマットで入力し、迅速に発信できる。今後、求人情報内容の検討を行い、活用を推進する計画である。また、「多様性のある職場づくり推進会議」では、事業所と学生が直接本音で話し合う機会を作ってきた。この事業も感染症拡大等の影響により実施していないが、再開についても検討したい。

今回の調査は、自由記載であったことから、記載している内容の詳細については確認することができない。【職場に魅力がない】等のサブカテゴリーについては、具体的にどのような内容を指しているのか不明である。何を魅力と考えているのか、学生が捉える魅力と違う可能性もある。このような乖離を無くすためには、直接話す機会が重要であると考えられる。就職説明会やインターンシップ、実習等の機会を活用し、直接意見交換することが効果的ではないかと考えられる。

≪地域に関する要因≫では、生活が不便、魅力がない等のネガティブな意見があった。前述の≪文化・地域に対する価値≫では、地元への愛着や地元に貢献したいという語りが一方、負け組は県内、学ぶなら県外という語りもあった⁷⁾。このことから、このカテゴリーは、雇用者も学生も同じような思いであると考えられる。地方に特徴的な不便さは、すぐには解決できない問題であるが、地元への愛着を高める取り組みや魅力の情報発信が求められる。

≪教育機関に関する要因≫では、【教育機関での取り組みの不足】という意見があった。詳細な内容が不明であるが、学生への情報提供や就職説明会の開催、就職活動の環境整備等今後の活動の参考にした。

≪新卒者に関する要因≫では、都会への憧れや学生が何に価値を置いているかについて意見があった。【地元の魅力に気づいていない】に対しては、≪地域に関する要因≫で述べたように情報発信が重要になると考えられる。学生は、価値を置いている事柄の間でバランスをとり、自分が重要と考えている事柄を吟味し、就職先決定の指針としている⁷⁾と言われ

ている。学生が就職先を判断するために必要な情報発信が課題である。キャリア開発センターでは、県主催のイベント等に参加し、委員がファシリテーターを担当してきた。これは、地元の価値の再確認や将来のビジョンを考える機会となっている。この活動を継続するとともに、同窓会とのネットワークを強化するための事業も検討しており、卒業生同士の交流を深めるとともに UI ターンのきっかけになることを期待している。

学生キャリア開発科の各学科の教員は、就職者が多い事業所等の訪問を継続し、大学と事業所間の関係構築、情報共有を行っている。今回の調査結果等も共有し、連携の強化を目指したい。

以上、「青森県立保健大学キャリア開発センターに関するニーズ調査」の結果から、県内施設の採用に関する課題、県内定着率が低い理由について、分析を行った。課題と対策が明らかになり、今後のキャリア開発センター事業の方向性の示唆を得ることができた。

V. 本研究の限界

今回の調査では、回答者に関するデータとして、設置主体と施設規模についてのみ回答を得ている。施設種別については、アンケートで確認しなかったため、施設種別によって採用活動の課題等にどのような特徴があるのかについては分析することができなかった。

VI. 結論

1. 採用者の指導・サポートに関する項目は、施設規模に関わりなく採用に関する課題となっている。特に「新人教育」は職員数100人未満の施設で課題となっていることが分かった。小規模施設を重点的に支援できる研修内容の検討や体制を整えることも課題解決につながる1つの方法と考えられる。

2. 保健医療福祉職の県内定着率が低い理由の1つである≪職場に関する要因≫は、就職するときに重視している項目について、雇用者側と学生の認識に乖離がある可能性がある。この乖離を無くすために直接意見交換する機会が重要である。

3. 県、職場等の魅力や情報の発信方法や内容に大きな課題があることが分かった。ホームページ等の情報発信方法の整備、魅力発信や学生が必要としている情報の掲載等、内容の充実に向けた支援が必要である。

謝辞

本調査にあたり、ご協力いただきました保健医療福祉関係施設の皆様に心よりお礼申し上げます。

利益相反

開示すべき COI 状態はありません。

文 献

- 1) 角濱春美, 佐藤伸, 大西学: 青森県立保健大学キャリア開発センターニーズ調査の概要と学部・大学院教育への示唆 (キャリア開発センターニーズ調査結果報告 I). 青森県保健医療福祉研究. 2022; 4(1): 32-39.
- 2) 青森 COC+ 推進機構 女子学生のキャリア支援 WG: 2017年度 キャリア・生活指向と就職先選択に関する調査結果, p. 4 (2017) 青森県立保健大学, 青森.
- 3) 鄭佳紅, 小林昭子, 小山内豊彦, 他: 地方の医療福祉関連大学で学ぶキャリア・生活指向と就職先選択に関する調査—青森県調査—. 日本ヒューマンケア科学学会誌. 2018; 11(1): 28-36.
- 4) 青森 COC+ 推進機構 女子学生のキャリア支援 WG: 2017年度 キャリア・生活指向と就職先選択に関する調査結果, p. 2 (2017) 青森県立保健大学, 青森.
- 5) 公益社団法人全国求人情報協会 (2021) 「2021年卒学生の就職活動の実態に関する調査」 (<https://www.zenkyukyo.or.jp/wp/wp-content/uploads/2021/07/2021shinsotsu-release.pdf>, 2022年5月22日)
- 6) 青森 COC+ 推進機構 女子学生のキャリア支援 WG: 2017年度 キャリア・生活指向と就職先選択に関する調査結果, p. 4 (2017) 青森県立保健大学, 青森.
- 7) 村上眞須美, 小林昭子, 廣森直子, 他: A 大学学生の就職先決定に影響を及ぼした要因と就職支援の課題. 日本ヒューマンケア科学学会誌. 2018; 11(1): 18-27.

Survey Report on Recruitment Challenges in Health, Medical, and Welfare Facilities and Factors that Cause Low Retention Rate in Aomori Prefecture (Career Development Center Needs Survey Results Report II)

Masumi Murakami, Ryo Shimizu, Takayuki Kasai, Tomomi Honma, Yamato Niioka, Reiko Nakashima, Manabu Onishi, Ken Takaya, Tokiko Sakurada and Toyohiko Osanai

Student Career Development Section of Career Development Center, Aomori University of Health and Welfare

.....(Received March 28, 2022; Accepted June 27, 2022).....

ABSTRACT

[Objective] This study aims to report on the activities of the Department of Student Career Development, based on the results of a needs survey to obtain suggestions for future activities based on an examination of challenges related to recruitment and reasons for the low retention rate in the prefecture.

[Method] 1. Survey period: February 3-26, 2021 2. Survey subjects: 1,399 health, medical, and welfare facilities in Aomori prefecture that have participated in the university's projects. 3. Survey method: Self-administered, anonymous questionnaire survey by mail 4. Survey content: An independently created questionnaire on the challenges in career development 5. Analysis method: For quantitative data, after a simple tabulation, cross-tabulation with attributes was conducted; for significant differences, the chi-square test and Fisher's exact test were conducted; and for qualitative data, the qualitative inductive method was used. 6. Ethical considerations: Based on regulations concerning questionnaires by the Aomori University of Health and Welfare.

[Results] Out of the participating facilities, 371 responses were collected (26.5%). The most common issue among challenges in recruitment was "guidance and management of mid-career hires" followed by "mental support for new hires." Among facilities with fewer than 100 staff, there were significantly more facilities that had "education of new employees" as an issue. As for the low retention rate, the four categories of "factors related to the workplace," "factors related to new graduates," "factors related to the region," and "factors related to educational institutions" were obtained.

[Conclusions] 1. It is necessary to create training content and systems to support the education of new employees at small-scale facilities. 2. It is important to have opportunities to directly exchange opinions to eliminate the gap between students' and employers' perceptions. 3. There is a need to support the dissemination of information about the prefecture, workplaces, and its attractiveness.

Aomori J. Health Welfare, 4(1); 40-47: 2022

Key words: Aomori Prefecture, employment, recruitment, retention, career

Corresponding author

Masumi Murakami (E-mail: m_murakami@auhw.ac.jp)

Department of Nursing, Faculty of Health Sciences, Aomori University of Health and Welfare

58-1 Mase, Hamadate, Aomori, 030-8505 Japan

Tel: 017-765-2143 Fax: 017-765-2143

Originally published in Aomori Journal of Health and Welfare (https://auhw.repo.nii.ac.jp/?action=repository_opensearch&index_id=279) This is an open access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>), which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work, first published in Aomori Journal of Health and Welfare, is properly cited. The complete bibliographic information, a link to the original publication on https://auhw.repo.nii.ac.jp/?action=repository_opensearch&index_id=279, as well as this copyright and license must be included.