

# 福祉現場に就職した卒業生の離職防止に関する研究

## ～早期離職しないための卒後サポート～

楢木 博之

### 1 研究背景・目的

身延山大学が福祉の専門職養成を行い始めて15年が経過している。2005（平成17）年に仏教福祉学科が開設され、福祉学科、福祉学専攻と名称等は変化しつつもその間の卒業生の進路では、福祉専門職<sup>※1</sup>として就職する割合が多く、その割合は77.6%<sup>※2</sup>となっている。多くの卒業生が介護福祉士、社会福祉士、保育士の資格を活かして、福祉現場で就労している状況と言える。一方で、早期離職も課題になっている。福祉専門職として就職した卒業生のその後の動向を確認すると、早期に離職した者が毎年のように出てきている。筆者にも卒業生から「もう辞めたい」「転職したいけどどうしたらいいか」等の相談を受けたり、「辞めて別のところで働いている」との報告があったりすることもある。その度に卒業生が早期離職しないためのサポートを大学としてどのようにしていけばいいのか、課題に感じていた。

そこで本論では、身延山大学を卒業し福祉専門職として就職した卒業生が早期に離職しないようにするために、大学としてどのような卒後サポートが必要なのかを明らかにすることを目的としている。そして大学として卒業後に福祉専門職として従事している卒業生をサポートできる体制を構築していくことをねらいとしている。

### 2 福祉専門職の離職の状況

福祉専門職の離職は身延山大学の卒業生に限ったことではない。日本全体の課題にもなっている。福祉専門職の離職の状況について、介護と保育の両面から見ていく。介護労働安定センター（2019）が出している介護労働者の平成30年度の離職率は15.4%と、平成29年度（16.2%）に比べ若干減少している。また就業継続の意向についても57.3%が「今の勤務先で働き続けたい」としている。しかし離職した者の状況を見ると、1年未満に離職した者38.0%、1年以上3年未満26.2%と、3年間働かずに離職している者が6割を超える状況であり、定着していないことが課題になっている。介護サービスに従事する従業員の不足感は増加傾向にあり「『採用が困難である』が89.1%」と、介護人材の確保が困難という課題を指摘している。一方、保育所保育士の離職状況については、厚生労働省（2015）の「保育士等に関する関係資料」によると、離職率10.3%と低めではあるが、有効求人倍率は2倍近くになっており、こちらも保育士人材の確保が課題になっている。経験年数では「低い層の保育士が多く、7年以下の保育士

が約半分」として、保育士として定着していない実態を明らかにしている。<sup>※3</sup>

このように介護・保育専門職においては、いずれも人材の確保が喫緊の課題となっている。要介護高齢者の増加、保育ニーズの一層の高まりから、介護・保育の現場で福祉専門職として就職した人材が早期離職しないようにしていくことは、国家的な課題とも言えるだろう。では、福祉専門職が離職しないようにするために、どのようなことが行われているだろうか。介護職では、原野ら（2009）が「仕事継続肯定的要因を持続させるためには雇用管理、人間関係の構築と技術の向上が重要である」としている。また、黒田・張（2011）は「離職率の低い施設の特徴として、事業所から勧められて研修会に参加した職員の割合が高いこと、年間賃金300万円以上の職員が多いこと、また、職員は、自分が提供したケアについてより高く評価されており、さらに、同僚や上司との関係、職場環境、職員の待遇についてもより高く評価している」としている。介護職が離職を防止するために、自身の福祉専門職としての質の向上だけでなく、待遇や職場環境等も影響することを明らかにしている。保育士の早期離職対策では、松尾（2017）が、「①新任保育士自身が職場に定着し保育者として働き続けられるための支援と、②職場が新任保育者を育てるための支援の2つが不可欠である」として、職場が保育士を支援・教育していく必要性を明らかにしている。医療ソーシャルワーカーが離職を思いとどまる要因として、楢木ら（2018）は「現状容認に至る職場、引き止められる環境、責任感を伴う職場、資質向上できる職場、家庭との両立ができる環境等が影響している」とし、「離職を思いとどまるためには、職場内の環境を整備していくことが重要」としている。

このように福祉専門職が離職しないためには、本人自身の自助努力だけではなく、職場等の周囲の環境も大きく影響していることを示唆している。周囲の環境の一つとして、卒業した養成校もあげられる。福祉専門職を養成している養成校では、卒業後継続的に就労することができるようどのようサポートを行っているだろうか。高野（2016）は介護福祉士養成校を卒業した卒業生交流会を行った実践から「養成校が母校として資格取得後のフォローを担う機能となることは、介護職の専門的技術・知識の向上につながると共に、卒業生同士の連携による仲間意識によって、介護現場で継続して勤務できる意欲に繋がる」と卒後サポートの意義を明らかにしている。身延山大学でも大学を卒業し福祉専門職として就職した後早期離職に至らないための卒後サポートを検討していく必要はあるが、卒業生が就労後どのような状況にあり、福祉専門職を継続しているか検証していきたい。

### 3 研究方法

#### (1) 研究協力者

研究対象者は身延山大学仏教学部福祉学科を卒業し、福祉専門職として福祉機関にて実践を行っている4名とした。4名の詳細は（表1）のとおりである。

表1 研究協力者

	国家資格	就職先	経験年数
Aさん	保育士	障害者支援施設	5年目
Bさん	介護福祉士	特別養護老人ホーム	5年目
Cさん	保育士	障害者支援施設	3年目
Dさん	社会福祉士	老人デイサービス	2年目

※経験年数はインタビューを行った時点とする。

4名を選定した理由として、国家資格である社会福祉士・介護福祉士・保育士のいずれかを有して、福祉専門職として福祉機関に1年間以上従事している者とした。

## (2) 倫理的配慮

本研究は、身延山大学研究倫理規定に基づき、教授会の承認を得て実施している。具体的には、調査対象者に事前に書面にて、調査結果は研究目的のみ使用すること、得られた情報はデータや個人が特定されないよう処理すること、研究終了後はデータを破棄すること等を4名に文書と口頭にて説明を行い、同意書に記入・捺印してから回収を行った。また、本論をまとめるにあたり、個人や所属する機関が特定されないように配慮している。

## (3) 調査・分析方法

4名に半構造化面接をそれぞれ2回実施した。2回の面接内容は(表2)のとおりである。面接はICレコーダーにて録音を行い、逐語録を作成した。1回目の面接は複数の質問項目を事前に用意し、4名に自由に語ってもらった。2回目以降は、作成した逐語録を確認しながら面接を進めていった。分析方法は逐語録をTEM (Trajectory Equifinality Model: 複数経路・等至性モデル) にて可視化し、4名が福祉専門職として福祉機関で就労しながらこれまで継続している要因を明らかにし、離職を防ぐ方法を検討することとした。

TEMは安田(2012)によると「時間を捨象せず個人の変容を社会との関係で捉え記述しようとする文化心理学の方法論」としている。対象者を4人にしたのは、1・4・9の法則に基づき、4人であれば「『誰もが経験すること』としての必須通過点を見いだすことが容易になり説得力を増すということであったり、現象の多様性を見いだすことができる」(サトウ:2012)ので、卒業後福祉専門職として就労し離職に至らない要因を複数の視点から明らかにしていこうと考えたからである。

表2 面接内容

	面接時間・形式	質問内容
1回目	約60分・半構造化面接	<ul style="list-style-type: none"> <li>・学生時の就職活動について(志望動機・就職活動の経過等)</li> <li>・就職して困難に感じたことについて</li> <li>・離職を考えたことの有無、その背景について</li> <li>・就労を続ける上で助けになったことについて</li> <li>・現在まで福祉職で就労を継続している理由について</li> <li>・福祉職を継続する上で大学のサポートについて</li> </ul>
2回目	約45分・半構造化面接	<ul style="list-style-type: none"> <li>・1回目の逐語録を見ながら内容を確認する。</li> <li>・1回目で聞いていないことを補足質問する。</li> </ul>

#### (4) TEM作成の手続き

逐語録として文章化された4人のストーリーをもとに、福祉専門職として就職を決める時から就労を継続するまでの分岐点において、それぞれの語りを共通のカテゴリーとして設定し表にまとめた。(表3)

表3 卒業生が福祉専門職の就労を継続するための共通体験

分岐点	カテゴリー	具体的な体験
就職先を福祉機関に選択	実習での利用者との出会い	<ul style="list-style-type: none"> <li>・明るく前向きに頑張っている姿を見て、障害者施設で働きたいと思った</li> <li>・障害者施設でいろいろな人がいて、楽しいと思った</li> <li>・介護の実習が楽しかった</li> <li>・現場で高齢者と接していたかった</li> </ul>
	給与面からの選択	家を出て、給料も生活できるくらいもらえる
	働きやすそうな職場環境	福祉就職フェアで若い人が活躍できる職場で楽しそうだった
福祉機関に就職して感じた困難性	利用者との関わり方	<ul style="list-style-type: none"> <li>・どう関わっていいか分からなかった</li> <li>・対応の仕方がわからない</li> <li>・利用者の表情が読み取れない。困っているサインが読み取れない</li> <li>・利用者同士のトラブルの仲裁の仕方が分からない</li> <li>・対応困難な人が担当だった</li> </ul>
	実習との違いへの戸惑い	<ul style="list-style-type: none"> <li>・実習と違って、仕事がいっぱいあって大変だった</li> <li>・職場のルールも分からなかった</li> <li>・学校で学んだことと自分の技術がついていかなかった</li> </ul>

	相談相手がいない	同じ職場に、気軽に相談できる人がいなかった
	自信がない	<ul style="list-style-type: none"> <li>・自信がない中で、業務をしないといけない</li> <li>・経験がないから不安になり、楽しく仕事ができない</li> </ul>
離職を考えたインシ デント	利用者との関わりでのジレンマ	<ul style="list-style-type: none"> <li>・利用者の対応で自分の気持ちをコントロールすることができないことがあった</li> <li>・苦しんでいる人に何もできなかった</li> <li>・利用者にケガをさせられた</li> <li>・利用者の死に直面した</li> </ul>
	職員との関係でのジレンマ	<ul style="list-style-type: none"> <li>・現場と管理者との間に入り、それぞれ意見が違うことがあった</li> <li>・経営者から理不尽な対応を受けた</li> <li>・やりたいサービスのあるべき質と実際の現場の職員に差があった</li> <li>・期待されていることが分かり、プレッシャーになっている</li> </ul>
福祉専門職の継続	利用者からのプラスの影響	<ul style="list-style-type: none"> <li>・利用者が受け入れてくれている</li> <li>・関わっていることが楽しい</li> <li>・明るくて元気をもらう</li> </ul>
	福祉専門職としての楽しさ	<ul style="list-style-type: none"> <li>・環境で利用者が変わってくることが有り、それを見ていると面白い</li> <li>・利用者の生活の一部に私になっているから楽しい。</li> <li>・働くことが楽しい</li> <li>・仕事をまかされるのが楽しい</li> </ul>
	職場内サポート	<ul style="list-style-type: none"> <li>・職場の同僚が困ったら助けてくれる</li> <li>・アドバイスしてくれる</li> <li>・話しやすいし、相談しやすいし、愚痴を聞いてくれるし、いろいろなことを教えてくれる</li> <li>・若い人が多いので話が合う</li> </ul>
	職場外サポート	<ul style="list-style-type: none"> <li>・家族や友人のサポートがあるから、やっつけている</li> <li>・大学の先生が話を聞いてくれるだけでなく、利用者の対応も考えてくれる</li> <li>・プライベートで理解してくれる人がいる</li> </ul>

その後、表3を基にしてTEM図を作成していった。TEMの概念に基づき等至点(Equifinality Point : EFP)、必須通過点(Obligatory Passage Point : OPP)を設定した。TEMの分析的枠組については、荒川の「『親友になる』までのプロセス」を参考とした。

TEM概念表は(表4)のとおりである。等至点(EFP)は「福祉専門職を続けることができる」、両極化した等至点(Polarized Equifinality Point:P-EFP)を「福祉専門職を続けることができない」とした。分岐点(BFP)は「就職先を福祉機関に選択」「福祉機関に就職して感じた困難性」「離職を考えたインシデント」「福祉専門職の継続」とした。必須通過点(OPP)は、4人に共通していた「実習での利用者との出会い」「利用者との関わりの困難性」「利用者からのプラスの影響」「職場内・外のサポート」「福祉専門職としての楽しさ」とした。表3・表4を踏まえて作成したものが図1「卒業生が福祉専門職を継続するためのプロセスのTEM図」である。

表4 TEM概念表

概念	本研究の位置づけ
等至点:EFP	福祉専門職を続けることができる
両極化した等至点:P-EFP	福祉専門職を続けることができない
分岐点:BFP	<ul style="list-style-type: none"> <li>・就職先を福祉機関に選択</li> <li>・福祉機関に就職して感じた困難性</li> <li>・離職を考えたインシデント</li> <li>・福祉専門職の継続</li> </ul>
必須通過点:OPP	<ul style="list-style-type: none"> <li>・実習での利用者との出会い</li> <li>・利用者との関わりの困難性</li> <li>・利用者からのプラスの影響</li> <li>・職場内・外のサポート</li> <li>・福祉専門職としての楽しさ</li> </ul>

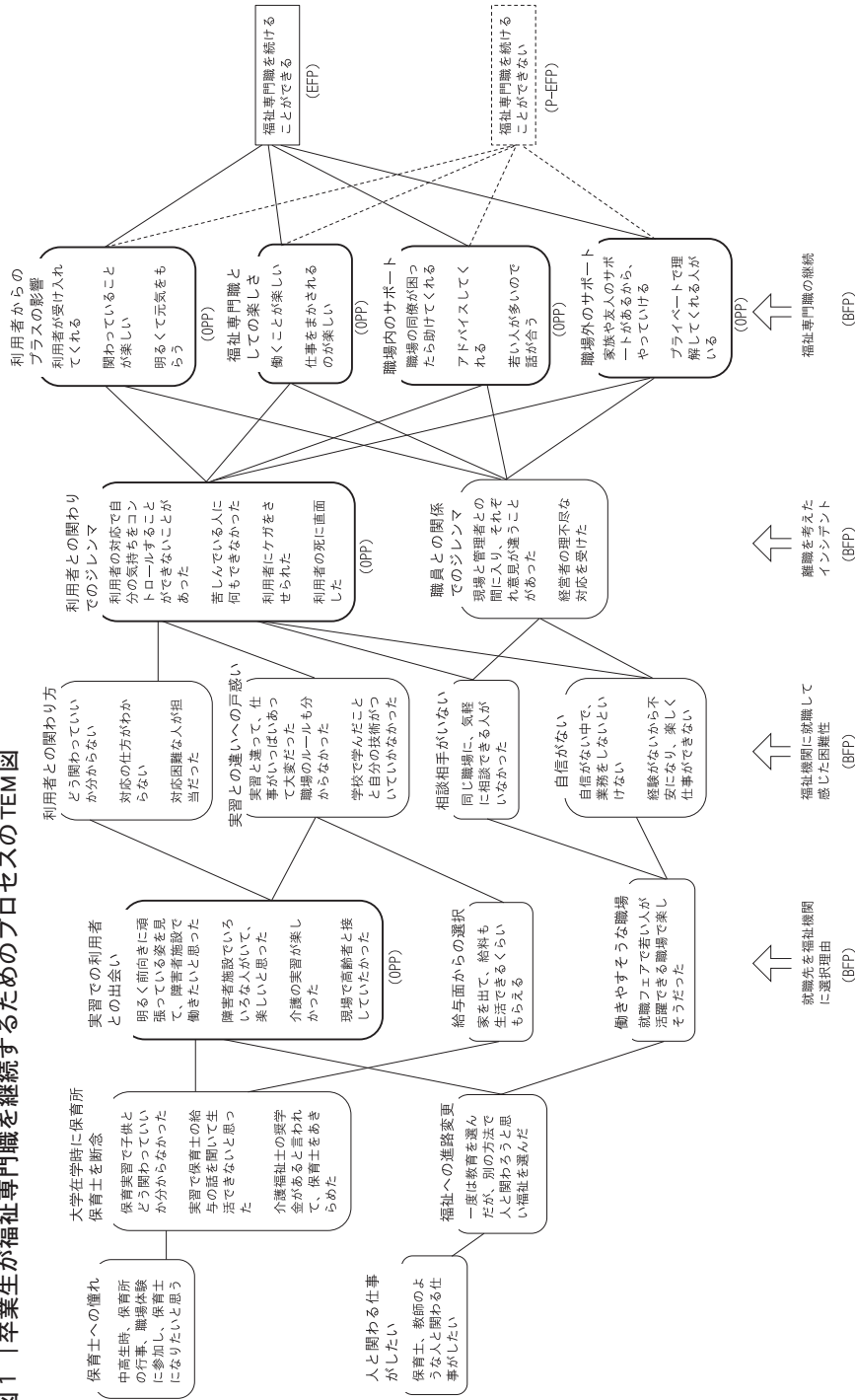
## 4 研究結果

### (1) 就職先を福祉機関に選択

4人全員が福祉専門職を目指したきっかけになったことが、「保育所保育士への憧れ」であった。中・高校時に体験した職場体験や保育所の行事に参加したこと等をきっかけに保育士になりたいと思ったこと、人と関わる仕事がしたいという思いが、大学進学時に進路に影響を与えていた。そして身延山大学に入学後、奨学金がある介護福祉士の資格を優先したり、保育実習で子どもとの関わり方に戸惑いを感じたり、保育士の給与を聞いて生活できないと考えたりして保育所保育士になることを断念することになった。また、一度は障害児教育の道を志すも、別の形で人と関わる仕事がしたいと思い福祉専門職になることを選択した者もいた。

4人が就職先を福祉機関に選択した理由として、大学時代に体験した社会福祉実習と介護実習<sup>※4</sup>での利用者との出会いが影響していたので必須通過点(OPP)とした。ある者は介護実習で高齢者施設に実習に行き、利用者との関わりをとおして楽しさを感じ「福祉現場で高齢者

図1 「卒業生が福祉専門職を継続するためのプロセスのTEM図



非可逆的時間



と接していたい」という思いが強くなったことが就職先の選択に大きく影響していた。また、社会福祉実習を障害者支援施設で行い、いろいろな利用者との出会い「楽しい」と感じたこと、明るく前向きに頑張っている利用者の姿を見てこのようなところで働きたいと思った者もいた。このように大学時代に体験した社会福祉実習・介護実習で利用者に関わった体験が、その後の就職先を福祉機関に選択した要因になったと言える。実習体験以外では、家を出て生活できるくらいの給与がもらえるという待遇面や福祉就職フェアで同年代の若い職員がいきいきと活躍していると感じたことが就職先を決める要因になった者もいた。

## (2) 福祉機関に就職して感じた困難性

大学を卒業し福祉機関に就職して感じた困難性については、「利用者との関わり」をあげる声が多かった。「対応の仕方が分からない」「どう関わっていいか分からない」という戸惑いから、「利用者の表情が読み取れない。困っているサインが読み取れない」「利用者同士のトラブルの仲裁の仕方が分からない」「担当した利用者に対応困難な人だった」といった福祉専門職として実践を行う上での困難性を感じていた。また、大学時代に体験した実習との違いに戸惑いを感じる声もあった。「実習と違って仕事がいっぱいあって大変だった」「職場のルールも分からなかった」「学校で学んだことと自分の技術が追いついていなくて、おむつ交換のスピードについていけず自分は駄目だと思った」のように、実習で体験したことと福祉専門職としての実践とは違いがあることに戸惑いを感じていた。これまで経験したことがない業務を行うことで、「不安があり楽しく仕事ができない」という声や、「自信がない中で業務をしないとイケない」といった福祉専門職としての自信が持てないことをあげる声もあった。このような中で、「同じ職場に気軽に相談できる人がいなかった」と困難を1人で抱えている者もいた。

## (3) 離職を考えたインシデント

離職を考えたインシデントとしては、「利用者との関わりでのジレンマ」と「職員との関係でのジレンマ」があげられた。福祉機関に就職して感じた困難性で「利用者との関わりでのジレンマ」をあげる声が多かったが、それが離職を考えたインシデントにも繋がっていた。離職を考えたインシデントとして、「利用者の対応で自分の気持ちをコントロールすることができないことがあった」「苦しんでいる人に何もできないことがあった」「利用者に怪我をさせられた」「利用者の死に直面した」等の声があった。利用者との関わりでの困難性は4人全員が感じていたことであり、必須通過点 (OPP) とした。

離職を考えたインシデントのもう一つ「職員との関係でのジレンマ」では、「現場と管理者との間に入り、それぞれ意見が違うことがあった」「経営者から理不尽な対応を受けた」のように、他の職員との関係で葛藤を感じている声や「やりたいサービスのあるべき質と実際の現場の職員に差があった」と自分自身の思いと他職員の意識のズレにジレンマを感じている声があった。また、経営者から「期待されていることが分かり、プレッシャーになっている」とい



うことでジレンマを抱える者もいた。一方で、入職当時から「話を聞いてくれる、アドバイスしてくれる職場」「最初から教えてくれたし、アドバイスもくれるし、いい人が多いから言うことを聞こうと思う」と職員との関係において良好な環境にいる者もいた。

#### (4) 福祉専門職の継続

「利用者との関わりでのジレンマ」「職員との関係でのジレンマ」を感じながらも離職に至らず、福祉専門職を継続できている要因として「利用者からのプラスの影響」「福祉専門職としての楽しさ」「職場内・外のサポート」があげられた。これらは4名に共通していたので必須通過点（OPP）とした。「利用者からのプラスの影響」としては、「利用者が私を受け入れてくれている」「利用者に関わることが楽しい」「利用者が明るくて私が元気をもらっている」のように、利用者から力ももらっていることが離職に至らず、福祉専門職を継続する要因になっている。「福祉専門職としての楽しさ」についても、「利用者の生活の一部に私がなっているから楽しい」「環境で利用者が変わってくるのが有り、それを見ていると面白い」のように、利用者との関わりが業務の楽しさに変化していることをあげていた。それだけでなく「働くことが楽しい」「仕事を任されるのが楽しい」のように仕事としての楽しさを感じている声もあった。

「職場内・外のサポート」では、職場内において「職場の同僚が困ったら助けてくれる」「他職員がアドバイスしてくれる」「話しやすいし、相談しやすいし、愚痴を聞いてくれるし、いろいろなことを教えてくれる」「若い人が多いので話が合う」等、職場内の他の職員からのサポートが福祉専門職を継続する要因になっている。職場外のサポートでは、「家族や友人のサポートがあるから、やっていける」「プライベートで理解してくれる人がいる」と家族・友人等が話を聞いてくれたり、見守ってくれたりすることがサポートになっているという声があった。また「大学の先生が話を聞いてくれるだけでなく、利用者の対応も考えてくれる」のように大学教員からのスーパービジョンが福祉専門職を継続する要因の1つになっているという声もあった。

## 5 考察とまとめ

### (1) 利用者からの影響

福祉専門職として就職して実践を行っていく際に、大きく影響を受けることが「利用者」の存在であることが明らかになった。福祉分野に就職を決める際の実習での利用者の関わり、また就職後に困難に感じたことでも利用者の関わり方であり、それが離職を考えるインシデントにもなっていた。離職を思いとどまる要因としても、利用者の存在が大きく、更には仕事へのやりがいや楽しさにも繋がっていた。これらのことから、利用者から影響を受けて離職に至らず、福祉専門職を継続するに至っていることが分かる。福祉専門職は目の前にいる利用者を支

援することが専門の職業であるが、それだけではなく利用者からも大きく影響を受けている双方向の関係性であると言える結果であった。利用者の存在が、福祉専門職を継続する要因になるだけでなく、質の向上を図っていく上でも影響が大きいと考えられる。先行研究でも、今井（2011）は介護職員が離職を届け出た理由の中に「利用者との人間関係を挙げたものは見られず、職業人としての自覚がある」として、利用者の存在の大きさを指摘している。このように利用者の存在が大きく影響するのであれば、向き合える関係性を構築できるようにするための職場環境も重要になってくると言える。

## （2）職場内・外のサポート体制

職場内のサポートで卒業生が感じていたのは、職員同士で話ができる環境にあるかということであった。入職当時から同僚や先輩、上司が困ったときには話を聞いて、アドバイスしてくれることは、利用者との関わり等で戸惑いを感じていた卒業生にとっては大きな存在であると言える。一方で他職員に相談ができない場合、利用者との関わり等で起こってくるジレンマに対して1人で抱え込んでしまうことになってしまう。先行研究においても、植木ら（2018）は医療ソーシャルワーカーが離職を考えたとしても「上司・同僚等の周囲からのサポートがあり、また離職を引き止められるような環境があれば、思いとどまる可能性が高くなる」と他職員のサポート体制の有無が影響することを示唆している。

職場外サポートでは、家族や友人等が仕事の愚痴を聞いてくれたり、嫌なことがあっても見守ってくれたりすることが安心感に繋がっていることは共通していた。気軽に話ができる友人や家族の存在は大きいと言える。一方で福祉専門職としてどのように実践を行っていくかまでの話ではできないので、「利用者の関わり方について一緒に考えてくれる」存在も必要な場合があると考えられる。このことが職場内で十分に行うことができない場合、職場外でスーパービジョンを受ける、ということも必要になってくる。保正ら（2019）は医療ソーシャルワーカーが退職の背景となる要因から「自らの実践・自らのあり方を省察するスーパービジョンの実施が不可欠である」とその必要性を明らかにしている。

## （3）大学が行う卒後サポート

最後に、卒業生が福祉専門職として離職に至らず継続的に業務を行うことができるようにするために、身延山大学として何ができるかを考えていきたい。インタビューの中で「先生が困っている時にアドバイスしてくれる」「先生に困って連絡したら話を聞いてくれる」といったように大学ではなく、個々の教員のサポートが安心感に繋がっている声があった。「同じ時期に同じことを学んだ人たちがもう1回集まって愚痴り合うのもいい」というピアサポートを求める声や、「後輩たちが認知症カフェで頑張っている姿を見るのは刺激になる」という声もあった。

大学が行える卒後サポートは、職場外サポートに位置づけられる。その中でできることは①

個々の教員が行うスーパービジョン、②卒業生同士が交流できるピアサポートの機会の構築、③学生が行う地域活動に卒業生への参加を促す、ことがあげられる。①は在学中から困ったことがあれば話を聞いてくれる教員の存在が、卒業後もそのまま継続することになると考えられる。②はこれまで大学として実施しておらず、同級生ごとのインフォーマルな関係に委ねられているのが現状である。そのため在校生のために行っている就職セミナーで卒業生から就職について話してもらう機会があるが、この時に卒業生同士のピアサポートの場も作っていくことが可能ではないだろうか。③はこれまでも学生と卒業生が一緒になって行っている認知症カフェ等に、更なる参加の呼びかけを行っていくこともできるのではないかと考える。

一方で、インタビューの中で「大学のサポートは特にいらない」「卒業しても先生や大学に何かして、というのも困る」という率直な意見もあった。福祉専門職にとっては、卒業した大学のサポートを受けることなく業務を継続できることが望ましい環境でもあると言える。大学が積極的に卒後サポートを行うのではなく、卒業生たちがサポートを受けたいと思うときに受けられる環境を作っていくことこそが重要ではないだろうか。

今回の研究は、卒業生4名の協力なくして行うことができなかった。4名が業務の合間で時間を作っていただき、インタビューに協力いただいたので心から感謝したい。また4名の面接を行う際に会場の提供及び時間の調整等の配慮をいただいた、職場の方々にも深く感謝している。

キーワード 福祉専門職 離職防止 卒後サポート TEM図 利用者

#### (注)

- ※1 本論における福祉専門職とは、社会福祉士・介護福祉士・保育士・社会福祉主事等の資格を有し、社会福祉機関・医療機関にて就労している者とする。
- ※2 2008（平成20）年度～年2018（平成30）年度までの間に仏教福祉学科・福祉学科卒業した98名のうち76名が、卒業後社会福祉・医療機関に福祉専門職として就職している。
- ※3 2015（平成27）年12月4日に行われた第3回保育士等確保対策検討会に提出された参考資料1「保育士等に関する関係資料」の中で、保育士の経験年数、採用・離職の状況を明らかにしている。
- ※4 身延山大学での介護実習とは、介護福祉士国家資格を取得するための実習で、主に特別養護老人ホームや介護老人保健施設で実習を行う。現在は介護福祉士国家試験受験資格を取得する実習になっている。社会福祉実習とは、社会福祉士国家試験受験資格を取得するための実習で、主に障害者支援施設、病院、社会福祉協議会等で行っている。研究対象者の4名は障害者支援施設や病院で実習を行っている。

## （引用文献）

- 1) 今井訓子（2011）「介護職離職の構造に関する研究－介護福祉士養成校卒業生の追跡調査から－」『植草学園短期大学研究紀要』12, 1-12
- 2) 黒田研二 張允楨（2011）「特別養護老人ホームにおける介護職員の離職意向および離職率に関する研究」『社会問題研究』60, 15-25
- 3) 公益財団法人介護労働安定センター（2019）「平成30年度『介護労働実態調査』の結果」1-13
- 4) 厚生労働省（2015）「第3回保育士等確保対策検討会『保育士等に関する関係資料』」
- 5) 高野晃伸（2016）「介護福祉士養成校における卒業生のニーズ調査（第一報）－『卒業生交流会』の試み－」中部学院大学・中部学院大学短期大学部研究紀要第17号 139-146
- 6) 植木博之 保正友子 杉山明伸（2018）「医療ソーシャルワーカーの離職を思いとどまる要因に関する研究」身延山大学仏教学部紀要19 1-14
- 7) 原野かおり 桐野匡史 藤井保人 谷口敏代（2009）「介護福祉職が仕事を継続する肯定的要因」『介護福祉学』16（2）, 163-168
- 8) 保正友子 杉山明伸 植木博之（2019）「医療ソーシャルワーカーが不本意退職に至る重層的要因の解明」『医療と福祉』53-1 50-57
- 9) 松尾由美（2017）「保育士の早期離職を防ぐためのキャリア教育－キャリアプランニング能力の育成を目的とした問題解決シュミレーションゲームの提案－」Informatio 江戸川大学の情報教育と環境（14）19-22
- 10) 安田裕子 サトウタツヤ編著（2012）『TEMでわかる人生の径路 質的研究の新展開』誠信書房