

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分)

介護現場における効果的な職場体験、インターンシップの
実施に関する調査研究事業

報 告 書

令和3年3月

株式会社 日本総合研究所

介護現場における効果的な職場体験、インターンシップの実施に関する調査研究事業
報告書

【目次】

第1章 本調査研究の概要	1
1. 調査研究の背景・目的	1
2. 調査の方法	3
(1) 検討委員会の設置・運営	3
(2) 事例調査	5
(3) 都道府県へのプレヒアリング	5
(4) 都道府県に対するアンケートの実施	5
(5) 都道府県に対する追加ヒアリングの実施	5
(6) 職場体験・インターンシップの効果的な実施に関する方向性の検討、整理	5
(7) 報告書・参考事例集の取りまとめ	5
第2章 職場体験・インターンシップに関する実態及び課題の把握	6
1. デスクリサーチ	6
(1) 地域医療介護総合確保基金計画のレビュー	6
(2) 介護人材関連調査のレビュー	7
2. ヒアリング調査	13
(1) ヒアリング調査概要	13
(2) ヒアリング調査結果	14
3. アンケート調査	19
(1) アンケート調査概要	19
(2) アンケート調査結果(サマリー)	20
(3) アンケート調査結果(詳細データ)	29
(4) アンケート調査結果から得られた示唆	81
4. 調査結果を踏まえた検討	82
第3章 調査結果を踏まえた課題整理と今後に向けての示唆	85
1. 調査・検討結果を踏まえた課題の整理・考察	85
2. 課題に対する今後の取組についての示唆	88
3. 今後の課題	90
参考事例集 都道府県向けアンケート調査票	93

第1章 本調査研究の概要

1. 調査研究の背景・目的

■ 背景

地域包括ケアシステムを構築していく上で、人的資源の課題が大きくなっている。厚生労働省が実施している介護人材の需給推計において、2025年には自然体推計で約55万人の介護人材の需給ギャップが生じることが見込まれている。高齢者人口・要介護者数の増加が進展している一方、生産年齢人口は減少しており、需給ギャップ解消に向けては多様な観点からの対応が必要であり、さまざまな取組が検討・推進されている。

医療・介護の役割分担の変化、後期高齢者の増加（特に85歳以上の増加）、認知症高齢者の増加、独居高齢者の増加など、さまざまな環境変化が生じており、より多面的な取組がますます重要となると考えられる。環境の変化にも対応する形で、これまでに、介護人材確保に向けて、生産性向上、外国人人材の活用、ICT・ロボット活用、機能分化・役割分担の見直し推進など、多様な施策が検討・実施されており介護人材の需要・供給両面からの取組がなされている。

介護人材はこの対策に効果もあり、平成29年度時点で約186万人と着実に増加してきている。また、介護労働実態調査の結果から、介護職員の離職率は低下傾向にあり、これらも各種取組の成果と考えられる。

しかし、現状、介護人材の有効求人倍率は他産業と比較して非常に高い水準で推移している。特に近年は好景気に伴う国内全般での人手不足もあって、介護人材の有効求人倍率はかなり高い水準にある。また、介護人材の需給動向は地域によっても差が大きく、東京都、愛知県、岐阜県などは特に厳しい状況にある（平成30年時点での有効求人倍率が5倍以上）。介護人材確保をさらに強く推し進めていくことが求められている。

介護人材確保の基本的な取組の方向性としては、離職防止・定着促進、新規参入促進、流出後の再流入促進の3つである。地域医療介護総合確保基金における介護人材確保対策メニューとしてこれらに対応した取組が示されており、都道府県において、基金を活用した介護人材確保のための取組が推進されている。

基金を活用して実施できる施策の一つに介護事業所での職場体験、インターンシップがある。職場体験・インターンシップは、介護に関する魅力を含めた職場の実情を体感できるものであり、介護職への理解促進、就業の促進、ミスマッチ防止の観点から非常に重要な位置づけにあるといえる。

職場体験・インターンシップの適切な実施は、業界の理解促進・魅力向上による新規参入促進に加え、離職防止・定着促進に効果があると考えられる。

介護人材の離職理由としては、多くの調査において、「職場の人間関係」、「結婚・出産・妊娠・育児といったライフイベント」、「法人・事業所の理念・運営のあり方への不満」などが上位となっており、職場体験・インターンシップ実施によりミスマッチを防止することが離職防止策の一つになり得ると考えられる。

現場においては、福祉系の学生がインターンシップに参加したことで、介護業界での就業を断念したというケースも散見される。職場体験、インターンシップの実施に際しては、単に実施するだけでなく、実施内容・実施方法を検討整理すること、また、職場体験・インターンシップを実施する対象先を適切に選択することも重要になると考えられる。

介護の魅力の発信、各事業者・事業者の実態把握という目的を鑑みると、適切な受入れ事業者・事業所の選定、受入れ事業所における効果的な介護の魅力、職場環境・雰囲気等の伝達を実現できる方策を検討していくことが期待される。

■ 課題認識

介護現場における効果的かつ適切な職場体験・インターンシップを展開していくためには以下の点について留意して検討を行うことが重要と考えた。

① 各地域・事業所等における職場体験等の実態を考慮すること

現在、都道府県や事業者等、多様な主体において職場体験やインターンシップの取組が実施されている。現状実施されている職場体験・インターンシップの実態を把握した上で、その効果や課題を整理し、検討を進めることが重要である。

② 参加者側のニーズ・期待感を考慮すること

職場体験・インターンシップを効果的なものとするためには参加者側のニーズや期待を踏まえ、知りたいことや得たいことなどを整理した上で検討を進め、参加者にとって意義のあるものにしていく必要がある。

③ 適切な現場を設定すること

職場体験・インターンシップは効果的な方策であるが、参加者にとっては数少ない現場を体験する機会であり、ネガティブな印象を持たれた場合、介護業界全体へのネガティブイメージを作ることになるリスクもある。

職場体験・インターンシップの実施においては実施する事業所等の選定及び適切な方法を設定して推進することが重要である。

④ 活用しやすい取りまとめを行うこと

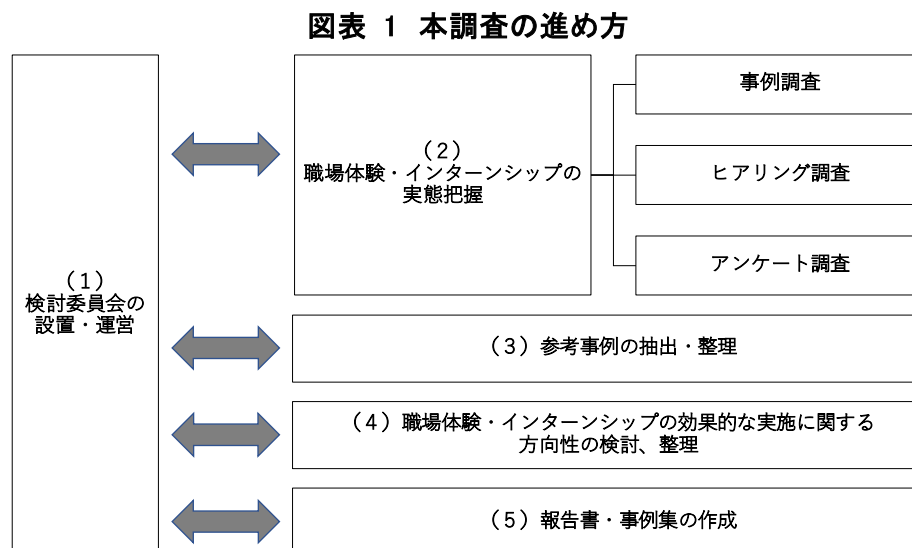
実際に各都道府県等で職場体験・インターンシップの取組を推進していくためには、推進方法や留意点を整理することに加えて、具体的な運用事例・効果なども整理することが期待される。参考事例の抽出・整理なども重要となる。

■ 目的

本調査研究では、以上の背景・課題認識を踏まえ、都道府県が基金を活用して職場体験等を推進していく際の参考となる検討を行い、報告書として取りまとめることを狙いとした。活用しやすい取りまとめに留意し、参考になると考えられる取組内容の紹介や実施上のポイントを整理することを目的として、参考事例集の作成を行うこととした。

2. 調査の方法

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。



(1) 検討委員会の設置・運営

本調査研究を円滑かつ効果的なものとするため、介護人材確保等に精通した有識者や職場体験・インターンシップ実務に係る実務経験者等からなる検討委員会を設置・運営した。

検討委員会では、調査研究の実施手法・進め方、各種検討における視点・要点、分析・検討の方向性、報告書や参考事例集等の取りまとめ等、以下の検討事項に関する内容について、検討、助言を得た。

検討委員会は全4回開催した。

図表 2 検討委員会での実施・検討内容

回	実施日	実施・検討事項
第1回	令和2年 9月1日(火)	<ul style="list-style-type: none"> ◇ 実施事項及び進捗状況の共有 ◇ アンケート調査に係る意見交換 ◇ 今後のスケジュール説明
第2回	令和2年 12月4日(金)	<ul style="list-style-type: none"> ◇ アンケート結果速報の報告 ◇ 取りまとめの方向性及びヒアリング候補自治体の検討 ◇ 今後のスケジュール説明
第3回	令和3年 2月10日(水)	<ul style="list-style-type: none"> ◇ 報告書・参考事例集の構成・内容に係る検討 ◇ 今後のスケジュール説明
第4回	令和3年 3月25日(木)	<ul style="list-style-type: none"> ◇ 報告書・参考事例集の内容に係る確認・検討

図表 3 検討委員会委員(50音順・敬称略)

氏名	所属先・役職名
赤羽 克子	公益社団法人日本介護福祉士養成施設協会 総務・政策委員会 委員
安部 広明	京都府健康福祉部地域福祉推進課 福祉人材・法人指導係 係長
石本 淳也	公益社団法人 日本介護福祉士会 相談役(前会長)
太田 二郎	公益社団法人 全国老人福祉施設協議会 介護人材対策委員会委員長
○平岡 公一	お茶の水女子大学 人間文化創成科学研究科 教授
藤野 裕子	公益社団法人 日本介護福祉士会 常任理事
村松 奈々	社会福祉法人静岡県社会福祉協議会 福祉人材部人材課 主幹

○印:委員長

(オブザーバー)

厚生労働省 社会・援護局 福祉基盤課 福祉人材確保対策室

文部科学省 初等中等教育局

(2) 事例調査

都道府県における職場体験・インターンシップの取組について、公開情報等から、実施状況や取組内容、先行調査研究等の調査、整理を行い、その結果を基に、以降のヒアリング調査・アンケート調査における対象の抽出、仮説の整理を行った。

(3) 都道府県へのプレヒアリング

事例調査、先行調査研究の調査・整理を踏まえ、職場体験・インターンシップについて先行的に取り組んでいると考えられる都道府県に対して、取組内容に関するヒアリングを実施した。ヒアリングの結果は、報告書・参考事例集の取りまとめに活用するとともに、アンケート調査設計における仮説設定に活用した。

(4) 都道府県に対するアンケートの実施

職場体験・インターンシップに係る取組の実態、課題認識等の把握を目的に全国都道府県に対するアンケート調査を実施した。

アンケート調査においては、事前調査、プレヒアリング等を基に調査設計を行い、都道府県に調査票を直接配布、電子メール回収にて実施し、全 47 都道府県から回収した。

(5) 都道府県に対する追加ヒアリングの実施

アンケート調査結果等を踏まえ、公開情報等で把握ができなかった、各種課題に関する取組事例を抽出し、追加でのヒアリングを実施した。取組の経緯、内容、その効果等の把握を目途として実施した。

(6) 職場体験・インターンシップの効果的な実施に関する方向性の検討、整理

アンケート調査、ヒアリング調査の結果等を踏まえ、職場体験・インターンシップの実施におけるポイント等について、検討委員会における検討等による方向性の検討、整理を実施した。

(7) 報告書・参考事例集の取りまとめ

各種調査、検討の結果について、報告書として取りまとめるとともに、都道府県の参考とすべく、検討・実施のポイントの解説及び事例の紹介からなる参考事例集を作成した。

第2章 職場体験・インターンシップに関する実態及び課題の把握

本章では、都道府県が実施する職場体験・インターンシップの現状把握として、事例調査、都道府県向けに実施したヒアリング調査及びアンケート調査の結果を示す。

1. デスクリサーチ

(1) 地域医療介護総合確保基金計画のレビュー

調査の第1段階として、公開情報等から都道府県における職場体験・インターンシップの取組について、デスクリサーチを行った。具体的には、地域医療介護総合確保基金における都道府県計画の直近数年分をレビューすることで職場体験・インターンシップそれぞれの実施状況及び実施内容を概観した。

デスクリサーチ結果から得られる示唆として以下2点が整理された。以下の点を踏まえて、プレヒアリング調査設計及びアンケート調査設計を行った。

- ・ 職場体験とインターンシップの実施割合は大きく異なる
 - 地域医療介護総合確保基金の都道府県計画を参照した結果、職場体験は全体の約7割、インターンシップは全体の約2割で実施されていると推察される。
※各都道府県の基金計画において「職場体験」「インターンシップ」の文言の有無を確認して集計した。
 - 職場体験については、多くの自治体で定着しつつある取組と言えそうである。
 - 一方、インターンシップについては、2018年度以降に介護人材確保地域戦略会議でも実施が促され始めたことを踏まえると、多くの自治体にとっては、今後、順次始めていく取組と考えられる。
- ・ 職場体験とインターンシップの用語の定義が曖昧である
 - インターンシップについては主な対象者を学生として認識し、実施しているケースが多い。
 - 一方、職場体験については、目的や対象者の幅が広く、それらについて明確な基準をもって定義している可能性は低いと考えられる。
 - 中には、「職場体験(インターンシップ)」と表記し、一見同義に扱っているケースも見られる。

(2) 介護人材関連調査のレビュー

平成 29 年度に弊社が実施した「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」の調査結果をもとに、介護業界への入職に関する実態を整理した。具体的には、介護業界に入職した人の属性やキャリア志向、入職時に重視した要素、入職前後のイメージギャップ等について、整理結果とその関連データを以下に示す。

- ・ 介護業界に入職する前の職業について、学生以外にも、他業界で正社員やパート・アルバイトで働いていた人の割合は多い(図表 4)。また、他業界からの入職について、製造業やサービス業を初め様々な業界からの入職があり(図表 5)、多様な属性の方が介護業界に入職していることがうかがえる。
- ・ 介護業界でのキャリア目標を持つ方の具体的なキャリア目標は、「介護の特定分野に関する高度なプロフェッショナル」、「ケアマネジャー」の割合が大きいですが、他の選択肢もわずかながら選択されており、目標は多様であることがうかがえる(図表 6)。そのため、人材確保を考えるうえでは、施策の対象となる介護人材を一律に捉えることは適切ではないと考えられる。
- ・ 介護従事者が就業を決める際に重視した要素としては、「立地条件(通勤利便性)」の割合が最も大きく、次いで「雇用の安定性」が重視されている(図表 7)。一方、事業所・施設側が、応募者が重視したと想定している要素としては、「賃金水準」「労働時間・休日等の労働時間」の割合が大きい(図表 8、図表 9、図表 10)。9 割程度の事業所・施設は「賃金水準」が重要視されていると認識しているものの、従事者が「賃金水準」を重要視していた割合は 6 割弱となっており、この点において認識の相違がみられる。
- ・ 実際、他業界での就業経験を有する介護従事者の介護業界入職時と前職での賃金水準の変化として、給与が上がった方は 2~3 割程度いる(図表 11)。介護業界入職前はパート・アルバイトや派遣社員として働いていた方も一定数存在し(図表 4)、介護業界に入職し正社員採用されたことで賃金水準が上がったケースも一定数あると考えられる。
- ・ 介護業界への入職前と後のイメージギャップについて、「イメージ通りだった」が 4 割強、「思ったよりも悪かった」が 3 割程度、「思ったよりも良かった」が 2 割強と、ばらつきがみられる(図表 12)。経験年数 3 年未満の職員に限定すると、「思ったよりも良かった」の割合が 3 割強となっており、経験年数が少ない方がポジティブな回答となっている(図表 13)。介護業界に抱いているポジティブなイメージについては、イメージギャップの状況を問わず、7 割以上の方が「社会において必要とされている業界だと思う」と回答しており、多数の介護従事者が介護の仕事の社会的意義を感じている(図表 14)。

図表 4 介護業界に入る以前の職業等

	n	（福祉系の学校） 学生	（福祉系以外の学 校） 学生	他の 業界で 正社員	他の 業界で パート・ アルバイト	他の 業界で 派遣社員	育児・子 育てで 休職 していた	家族の 介護・看 病の ために 休職して いた	主婦 （主夫）	自 営業	た 職に ついて いなかつ	そ の 他	無 回 答
施設系	14,275	24.6%	11.3%	23.5%	15.7%	2.4%	1.1%	0.3%	2.4%	1.5%	1.1%	3.2%	12.9%
訪問系	3,760	9.2%	6.2%	25.0%	22.4%	2.8%	3.2%	0.6%	7.2%	3.9%	1.1%	4.0%	14.4%
通所系	1,408	15.8%	9.1%	25.6%	18.8%	2.9%	2.3%	0.4%	3.5%	2.4%	1.7%	3.8%	13.7%

図表 5 他業界からの入職者が介護業界に入る以前に就業していた産業区分

	n	農 業・ 林業	漁 業	採 取業 ・採 石業 ・砂 利	建 設業	製 造業	給 電 気・ 水道 業	情 報 通 信 業	運 輸 業・ 郵便 業	卸 売業 ・小 売業	金 融業 ・保 険業	業 不 動 産業 ・物 品賃 貸	学 術 研 究・ 専門 ・技 術サ ービ ス業	宿 泊業 ・飲 食業	業 、 娯 楽業 ・生 活 関 連 サ ービ ス	医 療 、 福 祉	複 合 サ ービ ス 業	サ ービ ス業 （他 に分 類さ れな い）	そ の 他	無 回 答
施設系	6,358	0.9%	0.2%	0.1%	4.1%	19.1%	1.1%	2.3%	3.5%	10.5%	3.1%	0.8%	1.8%	8.1%	4.4%	8.0%	2.5%	17.7%	5.5%	6.4%
訪問系	2,177	1.1%	0.0%	0.1%	3.7%	14.4%	1.0%	2.7%	3.3%	9.3%	4.5%	0.9%	1.7%	8.2%	4.7%	9.0%	2.7%	18.3%	6.8%	7.8%
通所系	738	0.7%	0.1%	0.1%	3.8%	15.2%	0.9%	1.6%	3.4%	8.0%	3.5%	0.5%	2.2%	7.2%	4.5%	14.4%	2.4%	17.5%	5.6%	8.4%

図表 6 介護人材のキャリア意向

		全体 (n=19,443)	施設系 (n=14,275)	訪問系 (n=3,760)	通所系 (n=1,408)
目標の有無	キャリア目標の具体的な内容				
キャリア 目標あり	経営マネジメント担当	2.0%	1.8%	3.0%	2.0%
	事業所・施設の管理責任者	2.2%	2.1%	2.7%	2.1%
	サービス提供責任者	1.6%	1.2%	3.2%	1.6%
	介護の特定分野に関する高度なプロフェッショナル（認知症ケア等）	9.5%	10.5%	6.7%	7.6%
	介護の現場スタッフの教育リーダー、スーパーバイザー	2.5%	2.6%	2.0%	2.6%
	介護の現場（ユニットケアやフロア等）のチームリーダー職	2.8%	3.3%	1.2%	2.4%
	訪問介護員	1.0%	0.6%	2.3%	0.6%
	訪問介護員以外の介護職員	1.9%	2.0%	1.4%	2.1%
	独立開業	1.5%	1.4%	2.0%	1.1%
	福祉分野の教育者（指導者）	1.6%	1.6%	1.4%	1.5%
	ケアマネジャー	10.8%	11.3%	8.7%	11.0%
	相談援助職（社会福祉士資格保有者等）	3.4%	3.4%	2.9%	5.1%
	看護職	1.3%	1.4%	0.7%	1.8%
	無回答	17.7%	17.3%	19.1%	18.3%
	キャリア目標なし	35.7%	35.4%	36.7%	35.7%
	無回答	4.4%	4.1%	5.8%	4.3%

図表 7 介護従事者の認識：現在の事業所・施設への就業を決める際に重視した要素

	n	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	無回答	①+②
①キャリアアップの機会							
施設系	14,275	4.1%	24.9%	45.3%	20.6%	5.2%	28.9%
訪問系	3,760	5.2%	27.5%	41.8%	18.3%	7.2%	32.7%
通所系	1,408	4.1%	27.5%	45.3%	17.2%	5.9%	31.6%
②賃金水準							
施設系	14,275	13.2%	44.8%	29.8%	8.4%	3.8%	58.0%
訪問系	3,760	10.3%	45.4%	29.8%	8.3%	6.1%	55.7%
通所系	1,408	10.2%	44.5%	32.2%	8.7%	4.4%	54.6%
③労働時間・休日等の労働条件							
施設系	14,275	14.4%	45.8%	27.9%	7.8%	4.0%	60.2%
訪問系	3,760	16.0%	46.7%	25.4%	6.3%	5.7%	62.7%
通所系	1,408	21.7%	48.7%	20.7%	5.4%	3.5%	70.4%
④人事評価・処遇のあり方							
施設系	14,275	4.2%	26.7%	49.1%	15.1%	4.9%	30.9%
訪問系	3,760	4.3%	29.7%	46.5%	12.0%	7.6%	33.9%
通所系	1,408	5.0%	28.3%	48.7%	12.5%	5.6%	33.2%
⑤立地条件（通勤利便性）							
施設系	14,275	27.5%	42.5%	20.3%	6.1%	3.5%	70.1%
訪問系	3,760	27.0%	43.3%	19.7%	4.8%	5.1%	70.3%
通所系	1,408	30.7%	43.5%	16.9%	5.4%	3.5%	74.2%
⑥人間関係・雰囲気							
施設系	14,275	14.3%	38.5%	32.8%	10.3%	4.0%	52.9%
訪問系	3,760	14.8%	43.5%	28.6%	7.9%	5.2%	58.3%
通所系	1,408	15.7%	41.6%	30.8%	7.9%	4.0%	57.3%
⑦雇用の安定性							
施設系	14,275	16.6%	48.5%	24.1%	7.0%	3.8%	65.1%
訪問系	3,760	15.6%	48.2%	24.9%	5.9%	5.5%	63.7%
通所系	1,408	17.5%	48.5%	24.1%	6.3%	3.7%	66.0%
⑧福利厚生							
施設系	14,275	15.1%	40.0%	31.7%	9.3%	3.9%	55.1%
訪問系	3,760	12.0%	36.2%	35.1%	10.5%	6.3%	48.2%
通所系	1,408	14.3%	41.3%	32.3%	7.8%	4.2%	55.7%
⑨教育訓練・能力開発のあり方							
施設系	14,275	4.7%	26.5%	50.3%	14.2%	4.4%	31.1%
訪問系	3,760	5.3%	28.6%	46.9%	12.4%	6.7%	33.9%
通所系	1,408	5.0%	25.9%	52.4%	11.8%	4.9%	30.9%
⑩知識や経験の活用可能性							
施設系	14,275	5.9%	34.3%	43.4%	12.2%	4.3%	40.1%
訪問系	3,760	7.8%	38.0%	38.5%	9.5%	6.3%	45.7%
通所系	1,408	7.1%	37.4%	41.3%	9.6%	4.6%	44.5%
⑪周囲（家族等）からの評判							
施設系	14,275	4.6%	27.1%	45.7%	18.3%	4.3%	31.7%
訪問系	3,760	4.9%	27.8%	44.2%	16.7%	6.4%	32.7%
通所系	1,408	5.5%	29.8%	44.2%	15.8%	4.8%	35.2%
⑫事業所の理念・方針							
施設系	14,275	4.8%	27.6%	46.3%	17.1%	4.2%	32.4%
訪問系	3,760	6.6%	30.8%	41.8%	14.9%	5.9%	37.4%
通所系	1,408	5.7%	31.5%	44.2%	14.4%	4.2%	37.2%

図表 8 事業所・施設の認識:就業を決める際に介護従事者が重視したと考える要素
(施設系)

	n	非常に重視 したと思う	ある程度重視 したと思う	あまり重視して いなかったと思う	まったく重視して いなかったと思う	無回答
①キャリアアップの機会	648	9.4%	57.1%	28.9%	2.6%	2.0%
②賃金水準	648	44.0%	51.9%	3.2%	0.0%	0.9%
③労働時間・休日等の労働条件	648	38.7%	54.6%	5.6%	0.0%	1.1%
④人事評価・処遇のあり方	648	9.1%	51.7%	35.0%	2.3%	1.9%
⑤立地条件(通勤利便性)	648	25.8%	57.6%	15.0%	0.6%	1.1%
⑥人間関係・雰囲気	648	33.5%	57.7%	7.4%	0.3%	1.1%
⑦雇用の安定性	648	30.2%	56.5%	11.4%	0.8%	1.1%
⑧福利厚生	648	16.4%	55.4%	26.1%	1.2%	0.9%
⑨教育訓練・能力開発のあり方	648	11.4%	53.1%	32.3%	2.2%	1.1%
⑩知識や経験の活用可能性	648	7.1%	61.9%	28.4%	1.5%	1.1%
⑪周囲(家族等)からの評判	648	11.4%	56.6%	29.8%	1.2%	0.9%
⑫事業所・施設の理念・方針	648	8.8%	46.9%	39.7%	3.7%	0.9%

図表 9 事業所・施設の認識:就業を決める際に介護従事者が重視したと考える要素
(訪問系)

	n	非常に重視 したと思う	ある程度重視 したと思う	あまり重視して いなかったと思う	まったく重視して いなかったと思う	無回答
①キャリアアップの機会	513	9.7%	49.5%	30.2%	5.3%	5.3%
②賃金水準	513	37.0%	53.8%	6.2%	0.4%	2.5%
③労働時間・休日等の労働条件	513	35.5%	58.1%	3.3%	0.4%	2.7%
④人事評価・処遇のあり方	513	11.5%	55.0%	27.1%	2.7%	3.7%
⑤立地条件(通勤利便性)	513	22.8%	58.5%	13.8%	1.6%	3.3%
⑥人間関係・雰囲気	513	29.0%	58.5%	9.0%	1.0%	2.5%
⑦雇用の安定性	513	21.2%	61.2%	12.7%	1.4%	3.5%
⑧福利厚生	513	16.2%	48.3%	28.5%	3.3%	3.7%
⑨教育訓練・能力開発のあり方	513	8.4%	50.5%	33.7%	4.1%	3.3%
⑩知識や経験の活用可能性	513	8.2%	65.7%	20.9%	2.1%	3.1%
⑪周囲(家族等)からの評判	513	11.9%	50.1%	30.8%	3.9%	3.3%
⑫事業所・施設の理念・方針	513	9.7%	50.3%	33.1%	3.5%	3.3%

図表 10 事業所・施設の認識: 就業を決める際に介護従事者が重視したと考える要素
(通所系)

	n	非常に重視 したと思う	ある程度重視 したと思う	あまり重視して いなかったと思う	まったく重視して いなかったと思う	無回答
①キャリアアップの機会	220	5.5%	53.2%	30.9%	6.4%	4.1%
②賃金水準	220	37.3%	56.4%	5.0%	0.0%	1.4%
③労働時間・休日等の労働条件	220	44.5%	50.5%	3.6%	0.0%	1.4%
④人事評価・処遇のあり方	220	5.5%	57.3%	31.4%	3.6%	2.3%
⑤立地条件(通勤利便性)	220	23.6%	56.4%	15.9%	2.3%	1.8%
⑥人間関係・雰囲気	220	32.7%	56.8%	7.3%	1.8%	1.4%
⑦雇用の安定性	220	23.6%	62.3%	10.5%	2.3%	1.4%
⑧福利厚生	220	15.9%	50.9%	28.2%	3.6%	1.4%
⑨教育訓練・能力開発のあり方	220	8.2%	45.0%	40.5%	5.0%	1.4%
⑩知識や経験の活用可能性	220	5.9%	64.1%	25.5%	3.2%	1.4%
⑪周囲(家族等)からの評判	220	8.2%	59.1%	29.5%	1.8%	1.4%
⑫事業所・施設の理念・方針	220	6.8%	49.1%	39.5%	3.2%	1.4%

図表 11 介護業界入職時の前職との賃金水準の変化

	n	給与が10% 前後下がった	給与が20% 前後下がった	給与が30% 以上下がった	給与は 変わらない	給与が 上がった	分からない	無回答
施設系	6,358	11.1%	13.5%	17.3%	12.4%	30.0%	10.1%	5.6%
訪問系	2,177	9.6%	12.5%	19.6%	12.4%	26.3%	11.9%	7.7%
通所系	738	10.4%	14.5%	17.6%	15.3%	23.3%	10.6%	8.3%

図表 12 介護業界に入職した後に感じたイメージギャップ

	n	思ったよりも 良かった	思ったよりも 悪かった	イメージ通り だった	無回答
施設系	14,275	21.9%	35.4%	40.3%	2.3%
訪問系	3,760	25.2%	29.4%	42.2%	3.3%
通所系	1,408	25.9%	28.4%	42.5%	3.3%

図表 13 介護業界に入職した後に感じたイメージギャップ(経験年数3年未満の場合)

サービス	経験年数	n	思ったよりも 良かった	思ったよりも 悪かった	イメージ通り だった	無回答
施設系	3年未満	2,131	30.8%	25.8%	41.6%	1.8%
訪問系	3年未満	410	34.1%	21.2%	41.7%	2.9%
通所系	3年未満	191	39.3%	16.2%	42.9%	1.6%

図表 14 介護業界に抱いているポジティブなイメージ(イメージギャップの状況別)

	n	社会において必要とされている業界だと思	社会的地位・評判が高い業界だと思	資格や専門知識を活かすことができる業界だと思	職場の雰囲気が良い業界だと思	自分の仕事が多い業界だと感謝される機会が多いと思	給料水準が高めの業界だと思	資格取得や勉強の機会が充実している業界だと思	やりがいがある仕事ができる業界だと思	ポジティブなイメージは抱いていない	無回答
思ったより良かった	3,128	85.9%	3.7%	45.7%	10.7%	53.7%	0.8%	16.9%	51.7%	3.9%	0.2%
思ったより悪かった	5,055	76.4%	1.9%	31.2%	2.3%	34.7%	0.6%	7.0%	27.8%	14.1%	0.8%
イメージ通りだった	5,757	80.4%	2.0%	37.5%	4.1%	42.4%	0.3%	10.0%	36.2%	8.7%	0.5%

出所:平成 29 年度「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」
(株式会社日本総合研究所)

2. ヒアリング調査

(1) ヒアリング調査概要

ヒアリング調査は、都道府県における職場体験・インターンシップの担当者(一部委託先における担当者を含む)を対象に実施した。実施対象先は以下のとおり。

図表 15 ヒアリング調査実施先

No.	都道府県	部署名	実施日
1	東京都	福祉保健局 高齢社会対策部 介護保険課/ 福祉保健局 生活福祉部 地域福祉課	令和2年7月9日
2	京都府	健康福祉部 地域福祉推進課	令和2年7月10日
3	青森県	健康福祉部 高齢福祉保険課	令和2年7月10日
4	静岡県	健康福祉部 地域福祉推進課/福祉人材センター	令和2年7月13日 令和3年3月15日
5	宮城県	保健福祉部 長寿社会政策課	令和2年12月17日
6	和歌山県	福祉保健部 長寿社会課/福祉人材センター	令和2年12月21日
7	山口県	健康福祉部 厚政課	令和2年12月21日 ※書面にて実施
8	神奈川県	福祉子どもみらい局 福祉部 地域福祉課	令和2年12月25日
9	青森県	健康福祉部 高齢福祉保険課	令和2年12月25日
10	香川県	健康福祉総務課/福祉人材センター	令和3年1月28日
11	新潟県	福祉保健部 高齢福祉保健課/福祉人材センター	令和3年1月29日
12	石川県	健康福祉部 厚生政策課	令和3年2月2日

(2) ヒアリング調査結果

都道府県向けアンケート調査実施前に行ったヒアリング結果については、アンケートの調査設計における仮説の検討及び参考事例集における事例の取りまとめに反映した。

アンケート調査実施後に行ったヒアリング調査結果については、主として職場体験・インターンシップの参考事例集の作成に活用した。

先行調査研究の確認、都道府県向けプレヒアリングの実施、委員会での検討を踏まえ、アンケート調査においては、職場体験・インターンシップそれぞれについての実態把握を行うこととした。

(ア) プレヒアリング(アンケート調査前)

■ プレヒアリング事項

プレヒアリングについては事業内容及び都道府県担当者の認識を確認する目的で、概ね以下の事項についてのヒアリングを行った。

- ・ 取組の経緯(開始のきっかけ、事業開始年度、近年の変更点等)
- ・ 財源(一般財源 or 基金活用等)
- ・ 事業所との調整(受入れ事業所選定の方針、事業所サイドの巻き込み方、周知・依頼等の調整)
- ・ 学校関係者との連携状況(教育部局との連携状況と合わせて)
- ・ 参加者からのフィードバック(実施方法、実際の反応、それを踏まえた事業の見直し)
- ・ 成果・効果(効果の把握方法(事業参加者の追跡調査等))
- ・ 課題認識
- ・ 今後改善したいことや取り組みたいこと
- ・ 「職場体験」と「インターンシップ」の用語の使い分けについての考え方(関係性や位置づけについての整理と合わせて)

■ プレヒアリング結果

都道府県における課題認識としては、事業効果の測定の難しさ、参加人数の少なさ、学校側(教員等)の意識変革の必要性が挙げられた。

- ・ 取組内容
 - 職場体験自体の実施内容には、各都道府県で大きな違いは見られなかった。一方で、職場体験と他の介護人材確保策を連携させている例が見られた。例えば、東京都では職場体験後には資格取得支援事業として初任者研修の無料受講を可能としていた。

- ・ 課題認識
 - 効果測定の難しさを挙げる声が多かった。職場体験の参加者が実際に入職した人数/割合を追跡調査する自治体もあるが、職場体験のアウトプット(=参加者数)がアウトカム(=入職)とどの程度関係しているかについては、判断が難しい。
 - 参加者数が少ない状況を踏まえ、今後は参加者数を増やしていきたいとする意向が多く見られた。管内全域を対象として実施するが、一部地域では参加者が全く集まらず開催中止になるケースもあり、事業の実施内容や宣伝方法の改善が必要。
 - 生徒が福祉業界に進みたいと思っても、教員が止めてしまうケースが見られた。教員向けの介護業界入門研修も徐々に実施されているが、浸透するには至っていない。学校側(教員等)の意識変革の必要性についての指摘や大学のキャリアセンターとの連携・協力を望む声もあった。
- ・ 課題に対する取組
 - 事業の課題に対して特別な対応は取っていない都道府県が見られる中、京都府ではインターンシップ参加者や法人、大学の意見をもとに議論を行いインターンシップの実施内容等の改善につなげる場を設けている。

■ プレヒアリングから得られた示唆

職場体験・インターンシップの課題に対しては以下 2 点が重要となると示唆されたため、アンケート調査設計においては以下の点を踏まえることとした。

- ・ **他の介護人材確保策との連携が重要である**
 - 職場体験はあくまで業界理解促進や魅力発信が主な目的であるため、事業が実際の入職者数にどれだけつながっているのかに関して測定が難しい。
 - 一方で、職場体験後に初任者研修やマッチング支援といった介護人材の新規参入促進を目的とした事業への参加を誘導することで、組み合わせた事業による入職者数という形での効果測定が容易になる。
 - また、職場体験で業界の魅力を理解した上で初任者研修等を受けることで、入職率も上がると考えられる。
- ・ **職場体験・インターンシップ実施後の振り返り・事業の改善が重要である**
 - 参加人数が増えない要因としては、参加者側のニーズをうまく捉えられていないことや参加者へのアプローチ方法が不適切であることなどが挙げられる。
 - そこで、事業実施後には追跡調査や事業に関する議論を行い、実施内容や参加者へのアプローチ方法を改善していく必要がある。

(イ) ヒアリング(アンケート調査後)

アンケート調査結果取りまとめ後、参考事例集作成にあたり参考になると考えられる取組を実施している都道府県を抽出し、ヒアリングを行った。

調査結果については、参考事例集において、取組内容及びポイントを整理する際に活用した。

■ ヒアリング事項

アンケート調査結果を踏まえて、職場体験・インターンシップ実施にあたって想定される以下 5 つの課題に対して、取り組んでいる内容や考えをヒアリングした(職場体験・インターンシップ実施にあたっての想定課題の詳細については、後述のアンケート調査の節を参照)。加えて、有識者検討委員会において、事業の詳細な実態把握のためにヒアリングすべきとして意見が挙げられた以下 3 点についてヒアリングを行った。

【各想定課題に対する取組内容や考え】

- ・ 「事業の効果の測定」に対する取組や考え
- ・ 「対象者別のアプローチ方法、事業のプロモーション方法」に対する取組や考え
- ・ 「受入れ対象事業所との調整」に対する取組や考え
- ・ 「他の介護人材関係事業との連携」に対する取組や考え
- ・ 「他の介護人材関係事業との連携」に対する取組や考え

【事業の詳細な実態把握】

- ・ 近年の参加者数の状況及び課題認識とそれに対する対応
- ・ 現在の対象者のメインターゲット層と今後の対象者の拡張の意向
- ・ 事業所側の負担感について、行政として感じていることや事業所から聞かれる意見

■ ヒアリング結果

【各想定課題に対する取組内容や考え】

- ・ 「事業の効果の測定」に対する取組や考え
 - 就職者数について、小学生や高校生等、事業参加後、数年後でなければ就職状況が判明しないため、継続した状況調査が必要なことが課題である。(山口県)
- ・ 「対象者別のアプローチ方法、事業のプロモーション方法」に対する取組や考え
 - 中高年層には新聞や広報等、若年層には Web や SNS 等、ターゲットに併せた PR 手法を用いた周知を行っている。(宮城県、香川県)
 - 人材センターの他の事業での周知方法で効果が出たものを参考にしている。(香川県)
 - 保護者にもアプローチするため、バスツアーを企画し親子で楽しめる取組を検討している。(青森県)

- ・ 「受入れ対象事業所との調整」に対する取組や考え
 - プログラム内容については参加者にどういった体験をしたいかを人材センターが聞いた上で、事業所と打合せを行っている。(和歌山)
 - プログラム内容は事業所に基本お任せをしているが、今まで他の事業所で実施されてきたプログラム内容を提供し参考にしてもらっている。また、プログラム内容に困っている事業所からの相談は随時乗っている。(石川県)
- ・ 「他の介護人材関係事業との連携」に対する取組や考え
 - ハローワークと連携している。ハローワークに来られた方に福祉のパンフレットを渡したり、ハローワーク主催の説明会に出向いて福祉の職場体験を紹介したりしている。(和歌山県)
 - 職場体験参加後、初任者研修に誘導している。(青森県、石川県)
- ・ 「教育関係機関との連携」に対する取組や考え
 - 学校に訪問して教員に介護職の説明をしたりパンフレットを配布したりする等、進路指導担当教員を対象に介護職に関する理解醸成を進めている。(宮城県、和歌山県)

【事業の詳細な実態把握】

- ・ 近年の参加者数の状況及び課題認識とそれに対する対応
 - 参加者数の減少や伸び悩みに課題感を感じている自治体がほとんどであった。また、今年度はどの自治体も新型コロナウイルスの影響で参加者が大幅に減少、もしくは中止という結果になった。一方で、一部自治体では参加者数が近年増加している状態にあった。青森県では参加者数・就業者数ともに上昇傾向にあり、また、福祉業界への就業及び福祉系学校への進学率について、参加者全体のうち3割ほどと高水準にあった。
 - 参加者数の伸び悩みの原因として周知の乏しさが多く挙げられた。宮城県では周知を強めるため、Web 媒体の活用やチラシに QR コードを載せるなどの対応を検討している。
- ・ 現在の対象者のメインターゲット層と今後の対象者の拡張の意向
 - 就職先がまだ決まっておらず、また正規職員として働いてもらえる可能性が高いことから、高校生をメインターゲットとして考えている自治体が多かった。
 - 宮城県では高校生の他に、自分の子どもが介護現場で働くことに肯定的になってもらうため保護者もメインターゲットとして挙げていた。それと類似して、青森県では事業の対象者として、今後、保護者や教員にも拡大することを考えている。
 - 石川県では、今後、新型コロナウイルスの影響で離職・転職した福祉未経験の方へのアプローチに注力していくことを考えている。

- ・ 事業所側の負担感について、行政として感じていることや事業所から聞かれる意見
 - 事業所側から「事業実施に負担がある」という声を聞いている自治体はなかった。事業に協力する負担というデメリットよりは、参加者が入職する可能性があるというメリットから、事業所には好意的なスタンスを持っていただけていると考えられる。
 - また、もともと学校の実習生等を受け入れている事業所であればノウハウがあるので参加者の受入れがスムーズである一方で、ノウハウがない小さい事業所等では受入れに手間取ることもある。

■ ヒアリングから得られた示唆

職場体験・インターンシップの実施にあたっては以下 4 点が重要となると示唆されたため、参考事例集作成においては以下の点を反映させることとした。

- ・ **周知方法の工夫**
 - 参加者数の伸び悩みに対しては周知方法の改善が求められる。周知方法の種類を増やす、もしくはターゲットごとに周知方法を変えより効果的にアプローチすることが考えられる。また、他の介護人材施策における周知方法を参考にすることも有効である。
- ・ **事業所のレベルに応じたプログラム内容に関するサポート**
 - 参加者・実習生の受入れ経験が少なくノウハウが乏しい事業所には、自治体側でプログラム内容をある程度指定する、他施設のプログラム内容を提供し参考にしてもらう、随時相談に乗る等のサポートをすることで、受入れをスムーズにできると考えられる。また、ノウハウをある程度持っている事業所に対しても、自治体（主に委託先）が参加者のニーズを聞き取り、それを事業所に伝えプログラム内容に反映してもらうことで、参加者のニーズにより即したプログラム提供を行う余地がある。
- ・ **事業参加後の継続的なアプローチ**
 - 職場体験後、初任者研修に誘導している自治体では高水準の就業・進学率をほこっており、事業参加後、介護職への興味関心が薄れないうちにすぐアプローチを行うことが有効かもしれない。
- ・ **保護者・教職員側の理解醸成**
 - 保護者や進路担当教員に介護職の理解を深めてもらうことで、自身の子どもや学生が介護の道へ進むことに肯定的な（少なくとも実態への理解がないままに否定的ではない）認識になってもらうことが重要。そのためには、保護者や教職員に対するパンフレット配布や説明会実施の他にも、職場体験・インターンシップに実際に参加（同席）してもらうことも考えられる。

3. アンケート調査

(1) アンケート調査概要

アンケート調査は以下の要領で実施した。

調査目的	職場体験・インターンシップの取組状況や課題認識について把握することを目的に実施した。
調査方法	質問紙調査(電子メールによる配布・回収) ・都道府県担当者に対して、依頼状及び調査票を電子メールにより直接送付し、担当者から事務局宛に電子メールで送付いただく形とした。
調査対象	都道府県の職場体験・インターンシップの担当者
調査実施時期	令和2年10月1日～令和2年10月31日 ※アンケート配布時点では上記を期限として設定していたが、期限後も回収を受け付けることとした。
回収状況	有効回収数 49 件 ※全 47 都道府県からの回収ではあるものの、東京都及び香川県については職場体験が 2 事業ずつ存在し、事業ごとに調査票を提出いただいたため、職場体験の全体件数は 49 件として統計的処理を行った。
主な調査項目	I. 職場体験・インターンシップの実施・検討状況及び取組内容 II. 職場体験・インターンシップの評価・振り返り等に関する取組状況・内容 III. 職場体験・インターンシップ実施にあたっての課題認識及び取組内容

(2) アンケート調査結果(サマリー)

アンケート調査結果の各項目のサマリーは以下のとおり。

I. 職場体験・インターンシップの実施・検討状況及び取組内容

■ 実施率

- ・ 事業の実施率について、職場体験は 91.5%、インターンシップは 27.7%である。
- ・ インターンシップ実施率は職場体験と比較して低く、66.0%は実施に向けた検討も行っていない。

■ 事業を開始した理由

- ・ 「介護人材確保関係事業メニューを増やすことがより大きな効果につながると考えたため」が最も多い(職場体験:71.1%、インターンシップ:92.3%)。

■ 事業の実施を検討している理由

- ・ インターンシップにおいて、「介護人材確保関係事業メニューを増やすことがより大きな効果につながると考えられるため」、「他の介護人材確保関係事業と比較して相対的に効果が大きいと考えられるため」が各 1 件挙げられた。

■ 事業を実施したいと思わない理由

- ・ 職場体験を実施したいと思わない理由として、「他の介護人材確保関係事業で代替できると考えられるため」、「その他」が各 1 件挙げられた。
- ・ インターンシップを実施したいと思わない理由として、「他の介護人材確保関係事業で代替できると考えられるため」が 45.2%と最も多い。代替可能事業としては、職場体験が多く挙げられている。

■ 事業を中断・廃止した理由

- ・ 職場体験においては、「事業の効果が不明瞭と考えたため(効果の把握が難しい等)」、「他の介護人材確保関係事業と比較して相対的に効果が小さいと考えたため」が各 1 件である。
- ・ インターンシップにおいては、「事業の実績が上がらないと考えたため(参加者が集まらない等)」が 1 件である。

■ 開始年度

- ・ 職場体験の事業開始年度として、2009 年度が 35.6%、2015 年度が 22.2%と相対的に高い。
- ・ インターンシップは 2016 年度以降の開始が比較的多い。
 - 職場体験については、比較的歴史が長く、インターンシップについては比較的歴史が短い(実施率を踏まえると普及が進んでいない)取組といえる。

■ 事業の対象者及び目的

・ 【職場体験】

対象者については高校生以上が中心となっているケースが大半である。目的別にみると、「ミスマッチ防止」においては、「学生以外の中途入職者」が 62.2%と他の対象者と比較してやや高くなっている。

・ 【インターンシップ】

対象者については、各目的において、「学生以外の中途入職者」がやや低くなっている。目的については、各対象者において、「普及・啓発」及び「興味・関心」が「ミスマッチ防止」よりやや高くなっている。

- 職場体験については、目的は「普及・啓発」から「ミスマッチ防止」まで、対象者は主に高校生から中途入職者までとなっており、目的・対象者ともに幅広くカバーしている。一方、インターンシップについては、目的は「普及・啓発」から「興味・関心」まで、対象者は主に高校生から大学生までとなっており、相対的に限定的なカバーとなっている。

■ 実施期間

- ・ 職場体験については、大半が 3 日以内の実施である一方、2 週間程度(6~10 日)のものも約 3 割ある。
- ・ インターンシップについては、1 週間程度(4~5 日)が 38.5%と最も多く、2 週間以上(6 日以上)と 3 日以内のものがそれぞれ約 3 割ある。

■ 受入れ事業所種別

- ・ 受入れ事業所の種別については、両事業において、施設系(入所型)、施設系(通所型)、居住系(介護付き有料老人ホーム、グループホーム等)が 90%以上となっている。
- ・ 半数程度の自治体においては、児童福祉系・障害福祉系の事業所についても対象となっている。

- 受入れ対象事業所数/実際に受入れを行った事業所数
 - ・ 職場体験の受入れ対象事業所数は、職場体験/インターンシップともに、「100 以上 500 未満」がボリュームゾーンとなっている。
 - ・ 実際に受入れを行った事業所数は、職場体験は「10 以上 50 未満」が 50.0%、インターンシップは「50 未満」及び「50 以上 100 未満」がそれぞれ 38.5%となっている。
 - ・ 全対象事業所数に占める実際に受入れが行われた事業所数の割合については、両事業において、30%未満が大半となっている。

- 受入れ対象事業所の分布
 - ・ 両事業において、「都道府県内全域にバランスよく分布していて、概ねの参加者にとって負担感なく参加できる」が 80%以上となっている。一方、「都道府県内全域に分布しているが、事業所数のバランスが悪く、一部の参加者にとって参加することに負担感がある」も 1 割程度あり、分布状況により不便を感じるケースもあると考えられる。

- 事業の対象分野
 - ・ 両事業において、「高齢者福祉・介護分野に加えて児童福祉分野や障害福祉分野等も対象としている」が「高齢者福祉・介護分野のみを対象としている」をやや上回っている。

- 職場体験・インターンシップの予算額
 - ・ 介護人材施策全体の予算額については、「1 億円以上 3 億円未満」が 55.8%と最も高く、「3 億円以上 5 億円未満」が 18.6%、「5 億円以上 10 億円未満」が 11.6%と続く。
 - ・ 職場体験・インターンシップの予算額については、両者、「100 万円以上 500 万円未満」が最も高く、次いで「500 万円以上 1000 万円未満」となっている。

- 医療介護総合確保基金の充当状況
 - ・ 両事業において、「予算の全額に充当している」が最も多い(職場体験:93.3%、インターンシップ:76.9%)。相対的に、インターンシップの方が「充当していない」とする回答が多い(職場体験:2.2%、インターンシップ:15.4%)。

- 委託事業/補助事業としての職場体験/インターンシップ
 - ・ 両事業において、「委託事業である」が約 9 割であり、「補助事業である」が約 1 割である。
 - ・ 委託先・補助先ともに、「都道府県福祉人材センター(社会福祉協議会)」が中心であるが、その他公的団体や民間事業者に委託/補助しているケースも一部ある。

■ 受入れ対象事業所の選定基準

- ・ 両事業において、「設けていない」が7割程度以上となっている。
- ・ 選定基準を設けている理由としては、両事業において、「好ましくないと考えられる事業所を除外したい」が最も高い(職場体験:57.1%、インターンシップ:100.0%)。
 - 事業所募集にあたっては門戸を広く募ることが一般的である。最低限の質の担保(ネガティブチェック)の観点のほか、認証評価制度との連携等を踏まえた、より就業効果を高めることを目的とした選定基準を設けているケースも見られる。

■ 外部機関の参画状況

- ・ 「外部機関が参画している」は、職場体験は26.7%、インターンシップは38.5%となっている。
- ・ 職場体験・インターンシップいずれについても、参画している外部機関としては、「都道府県社会福祉協議会(福祉人材センター)」が75.0%以上となっている。
 - 事業者団体、専門職団体のほか、一部では労働部局等が参画するケースも見られる。

II. 職場体験・インターンシップの評価・振り返り等に関する取組状況・内容

■ 評価に関する取組の実施状況

- ・ 事業の評価を「実施している」割合は 76.7%である。
- ・ 設定する数値目標は、「参加者の数」が 97.0%と最も高く、「参加者のうち実際に介護業界に就職した人数/割合」(36.4%)、「参加者の満足度」(24.2%)と続く。
 - その他の指標としては、「受入れ対象事業所の対象数」、「事業実施件数」、実施日数、翌年度進学者数、県福祉人材センターの有効求職登録者数(月平均)、実施回数等が挙げられている。
 - ほとんどのケースでは、「参加者の数」等のアウトプット指標による評価が実施されていると考えられる。
- ・ 成果把握の方法として、「参加者に対して職場体験/インターンシップについてのアンケートを実施している」が 97.0%、「参加者に対して進路を確認する追跡調査を行っている」が 36.4%となっている。
 - その他の方法としては、受入れ事業所に対するアンケート、体験者や事業者からの意見等の聞き取りが挙げられている。

■ 振り返りに関する取組の実施状況

- ・ 事業の振り返りを「実施している」割合は 61.4%である。
 - 具体的な取組内容としては、ヒアリング・アンケートを通じた課題把握・分析に加えて、各関係機関(委託先、受入れ事業所・事業者団体等、教育部局、外部機関(有識者等))への情報共有・報告・協議等が中心となっている。

■ 改善に向けたアクションに関する取組の実施状況

- ・ 改善に向けたアクションを「実施している」は 55.8.%である。
 - 取組の具体的な内容については、実施内容及び実施方法の検討が中心となるが、一歩進んで、PDCA サイクルの効果検証・実態把握に関する取組を実施するケースも見られる。具体的な取組内容としては、「参加者のニーズを踏まえた実施内容の検討」、「効果的・効率的な事業実施方法の検討」、「適時適切な効果検証・実態把握の実施」、「教育関係機関との連携」等が挙げられる。

III. 職場体験・インターンシップ実施にあたっての課題認識及び取組内容

<課題認識の状況>

- ・ 職場体験については、「対象者別のアプローチ、事業のプロモーション」、「教育機関との連携」、「事業の効果の測定」における「かなり課題感がある」と「ある程度課題感がある」の合計がそれぞれ約 60%以上を占めており、課題感の強いテーマといえる。
- ・ インターンシップについては、職体体験と比較すると、各項目について全体的に課題感は低く、「課題となっているか分からない」も一定数ある。項目別にみると、「事業の効果の測定」がやや高い。
 - 「事業の効果の測定」は共通して課題感が強いテーマといえる。
 - インターンシップについては、実施率が低く、実施の歴史も浅いことから、課題感がまだ顕在化していない可能性がある。

<想定課題①:事業の効果の測定>

■ 課題

- ・ 課題としては、参加者に対して直接的に与えた影響(業界に対するイメージ改善、就業意欲向上等)の効果の測定が難しいことを背景とした、成果指標、特にアウトカム(事業参加者における就業者数)の測定の手法に関する内容が多い。
- ・ そのほか、参加者数が増えないこと、就業者数増加につなげるためのアプローチ等に関する課題も多い。

■ 取組内容

- ・ 効果測定の主な取組内容として、アンケートや追跡調査が挙げられる。アンケートについては、事前と事後の比較や新任職員向けの実施などいくつか工夫は考えられている。一方、追跡調査については、実際に実施している都道府県は多くなく、ハードルが高いことがうかがえる。
- ・ 参加者数増加のための取組として、SNS 等を活用したプロモーションに加えて、ハローワークや教育機関との連携を図るケースが見られる。
- ・ 効果の持続・強化のための取組として、体験後のフォローや他の介護人関係事業の案内等が実践されている。

<想定課題②:対象者別のアプローチ方法、事業のプロモーション方法>

■ 課題

- ・ 実施体制・方法の改善のほか、各対象者へのアプローチ方法や対象者別の内容検討等が課題となっている。
- ・ 参加者数をより多く集めるためにも、各対象者に適した広報・周知活動を効果的に行うことが課題となっている。具体的には、学校やハローワーク等の参加対象者との接点をいかに活用するか、参加の意思決定に関与する教職員・家族等への訴求等が課題となる。
- ・ インターンシップについては、ほかの医療福祉分野との相対的な劣位に関する課題が挙げられた。

■ 取組内容

- ・ 各種 SNS の活用等による全体的なプロモーション強化に加え、ターゲットに応じて注力する媒体を変えたり、保護者への接点を意識した工夫も見られる。
- ・ 事業プロモーションの機会として、接点となる他の介護人材関係事業の実施機会を活用したり、校長会等の機会を活用して情報共有・周知依頼を行う等の教育関係機関と連携したアプローチも見られる。

<想定課題③:受入れ対象事業所との調整>

■ 課題

- ・ 必ずしも求職者のニーズにすべて対応できているわけではないケースが見られる。
- ・ 実施内容の統一性に加えて、コロナ禍におけるリスクマネジメントの観点を踏まえて質を担保する重要性が示唆されている。
- ・ 令和2年度においては、コロナ禍における事業所側の受入れ制限等の方針により、受入れ事業所の拡充が課題となっている(コロナ禍以前においては、受入れ事業所の拡充に関する課題感は特に見られなかった)。
- ・ 参加者のニーズに合わせて受入れ事業所を拡充するにつれて、多くの地域・施設で同様の実施内容を横展開することが求められるため、その分調整に関する業務負担も増加していると考えられる。
- ・ インターンシップについては、事業所側の負担や職場体験との差別化が挙げられる。

■ 取組内容

- ・ コロナ禍の状況を踏まえ、一部ではオンライン化に向けた検討が行われている。
- ・ 一方で、事業の継続実施のため、受入れ事業所の拡充等は引き続き行われている。
- ・ 日数や参加者数を減らす等、受入れ事業所側の負担を軽減するための取組が見られる。
- ・ 受入れ事業所側は感染リスクに敏感になっているため、リスクマネジメントを強化した形で実施が進められている。

<想定課題④: 他の介護人材関係事業との連携>

■ 課題

- ・ 連携を検討するにあたっての関連事業の整理ができていないとする意見がある。
- ・ 他事業へとつなぐ流れの検討段階で悩むケースもあれば、チラシ配布や周知等の連携には取り組んでいるものの、課題感を抱えているケースも見られる。
- ・ 就労に直結させるための継続的・適切なフォローの不足を感じているケースもある。
- ・ 対象者別のアプローチの検討に加えて、教育関係機関をはじめとした他団体との連携も課題となっている。

■ 取組内容

- ・ 事業参加後のフォローとしては、専任職員の設置や、参加者の個別ニーズを捉えた提案を行うケースが見られる。
- ・ 対象者別のアプローチについては、コンテンツ・プロモーションの両面からの検討が考えられる。
- ・ 教育関係機関との連携においては、学校訪問等を通じて、学校側のニーズを把握する取組が見られる。

■ 他の介護人材関係事業との連携の状況

- ・ 連携が意識されている事業としては、両事業において、「福祉人材センター等への求職者に対する合同説明会」、「介護に関心を持つ未経験者に対する入門的研修」、「小中学校・高校等への訪問講座」、「介護体験セミナー等のイベント」、「潜在介護福祉士の再就職支援」が上位となっている。
- ・ 両事業を比較した際、インターンシップにおいては、「認証評価制度」の割合が職場体験よりも高い。
- ・ その他、普及・啓発に関する事業のほか、福祉人材センターにおける職業紹介・マッチングや、ハローワークとの連携が見られる。

<想定課題⑤:教育関係機関との連携>

■ 課題

- ・ 事業周知の不足に加えて、学校を通じた周知の効果が不明瞭であるとする課題感が見られる。
- ・ 事業周知のボトルネックとして、教職員・保護者等の介護業界・福祉職に対するマイナスイメージの定着や福祉職に対する理解不足を挙げる声が多い。
- ・ 市町村・都道府県教育委員会等による組織的な協力を得ることが難しいとする意見がある。
- ・ その他、福祉系以外の学校との連携、都道府県外の進学者に対するアプローチ、学校側のリソース不足、学校側のニーズとの不一致、教育関係機関が実施する類似事業との差別化等の課題が見られる。
- ・ インターンシップについては、職場体験との違いとして、福祉系学校との福祉系学校における実習との棲み分けや民間企業におけるインターンシップとの差別化に関する課題が挙げられる。

■ 取組内容

- ・ 教育関係者の参加する会議体等での検討・周知の取組が見られる。
- ・ 参加対象となる学生に加えて、教職員に対するイメージアップの取組が見られる。また、進路指導担当教員等に対する理解促進を行うケースもある。
- ・ 学校側のニーズを踏まえた事業内容となるよう、教諭へのヒアリングを行ったり、事業で活用しやすい動画を作成するケースもある。
- ・ 中学・高校等における学校・教職員を通じた事業周知に加えて、事業実施主体として行う大学等でのガイダンス・就職相談会の機会を活用した周知を行うケースも見られる。
- ・ 福祉教育の実施団体と連携する例もある。

■ 教育関係機関との連携

- ・ 両事業において、福祉系の学校との連携が重視されている。高校については、福祉系と福祉系以外での差が小さい。
- ・ 全体的にインターンシップにおける連携の割合が高いことから、インターンシップを実施している自治体は教育関係機関との連携を図っている可能性が高い。

(3) アンケート調査結果(詳細データ)

I. 職場体験・インターンシップの実施・検討状況及び取組内容

■ ①-1 実施率

- ・ 事業の実施率について、職場体験は 91.5%、インターンシップは 27.7%である。
- ・ インターンシップ実施率は職場体験と比較してかなり低く、66.0%は実施に向けた検討も行っていない。

図表 16 職場体験の実施率

問1-1 貴都道府県における職場体験の実施・検討状況についてご回答ください。(単一回答) (n=47)

No.	カテゴリ名	n	%
1	実施している	43	91.5%
2	実施を検討しているが、まだ実施していない	0	0.0%
3	実施しておらず、実施に向けた検討も行っていない	2	4.3%
4	かつて実施していたが、中断・廃止した	2	4.3%
	全体	47	100.0%

図表 17 インターンシップの実施率

問13-1 貴都道府県におけるインターンシップの実施・検討状況についてご回答ください。(単一回答) (n=47)

No.	カテゴリ名	n	%
1	実施している	13	27.7%
2	実施を検討しているが、まだ実施していない	2	4.3%
3	実施しておらず、実施に向けた検討も行っていない	31	66.0%
4	かつて実施していたが、中断・廃止した	1	2.1%
	全体	47	100.0%

■ ①-2 事業を開始した理由

- ・ 両事業の開始理由として、「介護人材確保関係事業メニューを増やすことがより大きな効果につながると考えたため」が最も多い(職場体験:71.1%、インターンシップ:92.3%)。

図表 18 職場体験を開始した理由

問1-2 事業を開始した理由・きっかけとして当てはまるものを全て選択してください。(n=45) (複数回答)

No.	カテゴリ名	n	%
1	介護人材確保関係事業メニューを増やすことがより大きな効果につながると考えたため	32	71.1%
2	他の介護人材確保関係事業と比較して相対的に効果が大きいと考えたため	10	22.2%
3	事業の対象とする層から実施を希望する声があったため	5	11.1%
4	庁内の他部署から実施を希望する声があったため	0	0.0%
5	介護人材確保地域戦略会議等の国の資料で実施が促されていたため	4	8.9%
6	他の都道府県の取組を見聞きして効果的と感じたため	0	0.0%
7	その他	13	28.9%
	全体	45	100.0%

図表 19 インターンシップを開始した理由

問13-2 事業を開始した理由・きっかけとして当てはまるものを全て選択してください。(複数回答) (n=13)

No.	カテゴリ名	n	%
1	介護人材確保関係事業メニューを増やすことがより大きな効果につながると考えたため	12	92.3%
2	他の介護人材確保関係事業と比較して相対的に効果が大きいと考えたため	1	7.7%
3	事業の対象とする層から実施を希望する声があったため	2	15.4%
4	庁内の他部署から実施を希望する声があったため	0	0.0%
5	介護人材確保地域戦略会議等の国の資料で実施が促されていたため	2	15.4%
6	他の都道府県の取組を見聞きして効果的と感じたため	0	0.0%
7	その他	3	23.1%
	全体	13	100.0%

■ ①-3 事業の実施を検討している理由

- ・ インターンシップの実施検討理由として、「介護人材確保関係事業メニューを増やすことがより大きな効果につながると考えられるため」、「他の介護人材確保関係事業と比較して相対的に効果が大きいと考えられるため」が各 1 件挙げられた。

図表 20 インターンシップの実施検討理由

問13-3 実施を検討している理由として当てはまるものを全て選択してください。(複数回答) (n=2)

No.	カテゴリ名	n	%
1	介護人材確保関係事業メニューを増やすことがより大きな効果につながると考えられるため	1	50.0%
2	他の介護人材確保関係事業と比較して相対的に効果が大きいと考えられるため	1	50.0%
3	事業の対象とする層から実施を希望する声があるため	0	0.0%
4	庁内の他部署から実施を希望する声があるため	0	0.0%
5	介護人材確保地域戦略会議等の国の資料で実施が促されているため	0	0.0%
6	他の都道府県の取組を見聞きして効果的と感じているため	0	0.0%
7	その他	0	0.0%
	全体	2	100.0%

■ ①-4 事業を実施したいと思わない理由

- ・ インターンシップを実施したいと思わない理由として、「他の介護人材確保関係事業で代替できると考えられるため」が 45.2%と最も多い。

図表 21 職場体験を実施したいと思わない理由

問1-4 実施したいと思わない理由として当てはまるものを全て選択してください。(複数回答) (n=2)

No.	カテゴリ名	n	%
1	事業の実績が上がらないと考えられるため(参加者が集まらない等)	0	0.0%
2	事業の効果が不明瞭と考えられるため(効果の把握が難しい等)	0	0.0%
3	他の介護人材確保関係事業と比較して相対的に効果が小さいと考えられるため	0	0.0%
4	他の介護人材確保関係事業で代替できると考えられるため	1	50.0%
5	その他	1	50.0%
	全体	2	100.0%

図表 22 インターンシップを実施したいと思わない理由

問13-4 実施したいと思わない理由として当てはまるものを全て選択してください。(複数回答) (n=31)

No.	カテゴリ名	n	%
1	事業の実績が上がらないと考えられるため(参加者が集まらない等)	5	16.1%
2	事業の効果が不明瞭と考えられるため(効果の把握が難しい等)	6	19.4%
3	他の介護人材確保関係事業と比較して相対的に効果が小さいと考えられるため	3	9.7%
4	他の介護人材確保関係事業で代替できると考えられるため	14	45.2%
5	その他	9	29.0%
	全体	31	100.0%

■ ①-5 事業を中断・廃止した理由

- ・ 中断・廃止理由について、職場体験においては、「事業の効果が不明瞭と考えたため（効果の把握が難しい等）」、「他の介護人材確保関係事業と比較して相対的に効果が小さいと考えたため」が各1件である。
- ・ インターンシップにおいては、「事業の実績が上がらないと考えたため（参加者が集まらない等）」が1件である。

図表 23 職場体験の中断・廃止理由

問1-5 実施を中断・事業を廃止した理由として当てはまるものを全て選択してください。（複数回答）（n=2）

No.	カテゴリ名	n	%
1	事業の実績が上がらないと考えたため（参加者が集まらない等）	0	0.0%
2	事業の効果が不明瞭と考えたため（効果の把握が難しい等）	1	50.0%
3	他の介護人材確保関係事業と比較して相対的に効果が小さいと考えたため	1	50.0%
4	他の介護人材確保関係事業で代替できると考えたため	0	0.0%
5	その他	0	0.0%
	全体	2	100.0%

図表 24 インターンシップの中断・廃止理由

問13-5 実施を中断・事業を廃止した理由として当てはまるものを全て選択してください。（複数回答）（n=1）

No.	カテゴリ名	n	%
1	事業の実績が上がらないと考えたため（参加者が集まらない等）	1	100.0%
2	事業の効果が不明瞭と考えたため（効果の把握が難しい等）	0	0.0%
3	他の介護人材確保関係事業と比較して相対的に効果が小さいと考えたため	0	0.0%
4	他の介護人材確保関係事業で代替できると考えたため	0	0.0%
5	その他	0	0.0%
	全体	1	100.0%

■ ② 開始年度

- ・ 職場体験の事業開始年度として、2009年度が35.6%、2015年度が22.2%と相対的に高い。
- ・ インターンシップは2016年度以降の開始が比較的多い。

図表 25 職場体験の事業開始年度

問3 事業の開始年度を西暦でご回答ください。(n=45)

No.	カテゴリ名	n	%
1	2002年度	1	2.2%
2	2003年度	1	2.2%
3	2008年度	1	2.2%
4	2009年度	16	35.6%
5	2012年度	2	4.4%
6	2013年度	1	2.2%
7	2014年度	1	2.2%
8	2015年度	10	22.2%
9	2016年度	1	2.2%
10	2017年度	4	8.9%
11	2018年度	2	4.4%
12	2019年度	1	2.2%
13	2020年度	1	2.2%
14	不明	3	6.7%
	全体	45	100.0%

図表 26 インターンシップの事業開始年度

問15 事業の開始年度を西暦でご回答ください。(n=13)

No.	カテゴリ名	n	%
1	2009年度	2	15.4%
2	2010年度	1	7.7%
3	2012年度	1	7.7%
4	2015年度	1	7.7%
5	2016年度	3	23.1%
6	2018年度	3	23.1%
7	不明	2	15.4%
	全体	13	100.0%

■ ③-1 事業の対象者及び目的【職場体験】

- 対象者については高校生以上が中心となっているケースが大半である。目的別にみると、「ミスマッチ防止」においては、「学生以外の中途入職者」が 62.2%とほかの対象者と比較してやや高くなっている。

図表 27 職場体験の対象者及び目的

問4 貴都道府県における職場体験事業の目的および対象者について各対象者に対して想定している目的として当てはまるものを全て選択してください。
(それぞれ複数回答)

	n %	普及・啓発 (介護の仕事内容や職場の雰囲気 を知ってもらう等)	興味・関心 (就業先の選択肢に入れてもらう 等)	ミスマッチ防止 (応募者・受入れ事業所間で相 性・適正の確認をしてもらう等)
1 未就学児	45 100.0%	1 2.2%	0 0.0%	0 0.0%
2 小学生	45 100.0%	11 24.4%	8 17.8%	0 0.0%
3 中学生	45 100.0%	22 48.9%	20 44.4%	1 2.2%
4 高校生 (福祉系)	45 100.0%	35 77.8%	35 77.8%	17 37.8%
5 高校生 (福祉系を除く)	45 100.0%	35 77.8%	35 77.8%	15 33.3%
6 専門学校生 (福祉系)	45 100.0%	27 60.0%	30 66.7%	21 46.7%
7 専門学校生 (福祉系を除く)	45 100.0%	27 60.0%	29 64.4%	18 40.0%
8 大学生 (福祉系学部)	45 100.0%	24 53.3%	27 60.0%	20 44.4%
9 大学生 (福祉系学部を除く)	45 100.0%	25 55.6%	27 60.0%	18 40.0%
10 学生以外の中途入職者	45 100.0%	28 62.2%	30 66.7%	28 62.2%

■ ③-2 事業の対象者及び目的【インターンシップ】

- ・ 対象者については、各目的において、「学生以外の中途入職者」がやや低くなっている。
- ・ 目的については、各対象者において、「普及・啓発」及び「興味・関心」が「ミスマッチ防止」よりやや高くなっている。

図表 28 インターンシップの対象者及び目的

問16 貴都道府県におけるインターンシップ事業の目的および対象者について各対象者に対して想定している目的として当てはまるものを全て選択してください。（それぞれ複数回答）

	n %	目的		
		普及・啓発 (介護の仕事内容や職場の雰囲気を知ってもらう等)	興味・関心 (就業先の選択肢に入れてもらう等)	ミスマッチ防止 (応募者・受入れ事業所間で相性・適正の確認をしてもらう等)
1 高校生(福祉系)	13	9	10	7
	100.0%	69.2%	76.9%	53.8%
2 高校生(福祉系を除く)	13	9	10	7
	100.0%	69.2%	76.9%	53.8%
3 専門学校生(福祉系)	13	8	9	7
	100.0%	61.5%	69.2%	53.8%
4 専門学校生(福祉系を除く)	13	8	9	6
	100.0%	61.5%	69.2%	46.2%
5 大学生(福祉系学部)	13	8	9	7
	100.0%	61.5%	69.2%	53.8%
6 大学生(福祉系学部を除く)	13	9	10	7
	100.0%	69.2%	76.9%	53.8%
7 学生以外の中途入職者	13	6	6	4
	100.0%	46.2%	46.2%	30.8%

■ ③-3 対象者及び目的の設定状況を踏まえた類型化【職場体験】

- ・ 職場体験については、全方位型が 27 件、特化型(全方位型以外)が 18 件となっている。
- ※「全方位型」の定義については、図表 27 において設定する 3 つの目的、9 つの対象者のうち、目的が 2 つ以上かつ対象者が 6 つ以上該当している状態とする。
- ・ 特化型のパターン例として、以下のとおり一部抜粋して紹介する。

職場体験の特化型パターン例① 香川県

	目的		
	普及・啓発	興味・関心	ミスマッチ防止
未就学児			
小学生			
中学生			
高校生(福祉系)	■	■	
高校生(福祉系を除く)	■	■	
専門学校生(福祉系)			
専門学校生(福祉系を除く)			
大学生(福祉系学部)			
大学生(福祉系学部を除く)			
中途入職者			

- ✓ 職業体験事業は福祉や介護の魅力の発見や仕事の理解促進を目的とし、中学生・高校生という若年層に向けた事業。春休み、夏休みの期間に 1 日間で実施。
- ✓ 中途入職者については、別事業として実施する「職場体験」でカバーしている。こちらはミスマッチ防止も視野に入れたもので、任意の時期に 3 日間で実施。

職場体験の特化型パターン例② 大阪府

		目的		
		普及・啓発	興味・関心	ミスマッチ防止
対象者	未就学児			
	小学生			
	中学生			
	高校生（福土系）			
	高校生（福土系を除く）			
	専門学校生（福土系）			
	専門学校生（福土系を除く）			
	大学生（福土系学部）			
	大学生（福土系学部を除く）			
	中途入職者			

- ✓ 中途入職者のみを対象としている。
- ✓ その他学生（大学生、短期大学生、専門学校生、高校生）についてはインターンシップで対応している。なお、実施内容や実施期間等のスキームについては、職場体験・インターンシップいずれも変わらないものの、対象者を明確に分けることで別事業として実施している。

■ ③-3 対象者及び目的の設定状況を踏まえた類型化【インターンシップ】

- ・ インターンシップについては、全方位型が7件、特化型が6件となっている。
※「全方位型」の定義については、図表28において設定する3つの目的、7つの対象者のうち、目的が2つ以上かつ対象者が5つ以上該当している状態とする。
- ・ 特化型のパターン例として、以下のとおり一部抜粋して紹介する。

インターンシップの特化型パターン例① 東京都

		目的		
		普及・啓発	興味・関心	ミスマッチ防止
対象者	高校生（福土系）			
	高校生（福土系を除く）			
	専門学校生（福土系）			
	専門学校生（福土系を除く）			
	大学生（福土系学部）			
	大学生（福土系学部を除く）			
	中途入職者			

- ✓ 福祉に対する意識・関心の向上を図るとともに、福祉職場に触れる機会を付与し、福祉職場への就業意識を促進させることで、福祉業界（介護以外も含む）における人材確保を図る目的で実施。
- ✓ 福祉を専門に学んでいない一般大学の学生等（福祉系の専門学校生も含む）を対象としている。
- ✓ 高校生及び中途入職者については、職場体験にてカバーしている。

インターンシップの特化型パターン例② 神奈川県

		目的		
		普及・啓発	興味・関心	ミスマッチ防止
対象者	高校生（福土系）			
	高校生（福土系を除く）			
	専門学校生（福土系）			
	専門学校生（福土系を除く）			
	大学生（福土系学部）			
	大学生（福土系学部を除く）			
	中途入職者			

- ✓ インターンシップは県から実際に体験を提供するものではなく、委託先（県社協）において、受入れ施設の拡充を行うもの。そのため、インターンシップの斡旋を行っているわけではない。
- ✓ インターンシップは各学校がそれぞれ受入れ施設を見つけて申し込むことで実施している。

■ ④ 実施期間

- ・ 職場体験については、大半が 3 日以内の実施である一方、2 週間程度(6～10 日)のものも約 3 割ある。
- ・ インターンシップについては、1 週間程度(4～5 日)が 38.5%と最も多く、2 週間以上(6 日以上)と 3 日以内のものがそれぞれ約 3 割ある。

図表 29 職場体験の実施期間

問5 実施期間として当てはまるものを選択してください。(単一回答) (n=45)

No.	カテゴリ名	n	%
1	1日	12	26.7%
2	2～3日	12	26.7%
3	4～5日	7	15.6%
4	6～10日	14	31.1%
5	11日以上	0	0.0%
	全体	45	100.0%

図表 30 インターンシップの実施期間

問17 実施期間として当てはまるものを選択してください。(単一回答) (n=13)

No.	カテゴリ名	n	%
1	1日	1	7.7%
2	2～3日	3	23.1%
3	4～5日	5	38.5%
4	6～10日	3	23.1%
5	11日以上	1	7.7%
	全体	13	100.0%

■ ⑤ 受入れ事業所種別

- ・ 受入れ事業所の種別については、両事業において、施設系(入所型)、施設系(通所型)、居住系(介護付き有料老人ホーム、グループホーム等)が90%以上となっている。
- ・ 半数程度の自治体においては、児童福祉系・障害福祉系の事業所についても対象となっている。

図表 31 職場体験の受入れ事業所種別

問6-1 受入れ対象事業所種別として当てはまるものを全て選択してください。(複数回答) (n=43)

No.	カテゴリ名	n	%
1	訪問系	26	60.5%
2	施設系(入所型)	43	100.0%
3	施設系(通所型)	41	95.3%
4	居住系(介護付き有料老人ホーム、グループホーム等)	39	90.7%
5	居宅介護支援	16	37.2%
6	介護保険サービス以外の居住系(住宅型有料老人ホーム、サービス付き高齢者向け住宅等)	20	46.5%
7	児童福祉系	22	51.2%
8	障害福祉系	24	55.8%
9	その他	3	7.0%
	全体	43	100.0%

図表 32 インターンシップの受入事業所種別

問18-1 受入れ対象事業所種別として当てはまるものを全て選択してください。(複数回答) (n=13)

No.	カテゴリ名	n	%
1	訪問系	7	53.8%
2	施設系(入所型)	11	84.6%
3	施設系(通所型)	11	84.6%
4	居住系(介護付き有料老人ホーム、グループホーム等)	11	84.6%
5	居宅介護支援	3	23.1%
6	介護保険サービス以外の居住系(住宅型有料老人ホーム、サービス付き高齢者向け住宅等)	6	46.2%
7	児童福祉系	7	53.8%
8	障害福祉系	8	61.5%
9	その他	1	7.7%
	全体	13	100.0%

■ ⑥-1 受入れ対象事業所数

- ・ 職場体験の受入れ対象事業所数は、「100 以上 500 未満」が 35.9%と最も高く、次いで、「10 以上 50 未満」及び「1000 以上」が各 15.4%となっている。
- ・ インターンシップの受入れ対象事業所数についても、職場体験と同様に、「100 以上 500 未満」が 50.0%と最も高い。

図表 33 職場体験の受入れ対象事業所数

問6-2 受入れ対象事業所の対象数および実際に受入れを行った事業所数をご回答ください。（令和元年度実績）

【対象事業所数】（n=39）

No.	カテゴリ名	n	%
1	10未満	4	10.3%
2	10以上50未満	6	15.4%
3	50以上100未満	3	7.7%
4	100以上500未満	14	35.9%
5	500以上1000未満	3	7.7%
6	1000以上	6	15.4%
7	県内の全事業所	1	2.6%
8	不明	2	5.1%
	全体	39	100.0%

図表 34 インターンシップの受入れ対象事業所数

問18-2 受入れ対象事業所の対象数および実際に受入れを行った事業所数をご回答ください。（令和元年度実

【対象事業所数】（n=12）

No.	カテゴリ名	n	%
1	100未満	2	16.7%
2	100以上500未満	6	50.0%
3	500以上1000未満	2	16.7%
4	1000以上	1	8.3%
5	不明	1	8.3%
	全体	12	100.0%

■ ⑥-2 実際に受入れを行った事業所数

- ・ 職場体験の実際に受入れを行った事業所数は、「10 以上 50 未満」が 50.0%と最も高く、次いで、「50 以上 100 未満」が 25.0%となっている。「10 未満」も 13.6%と一定数ある。
- ・ インターンシップの実際に受入れを行った事業所数については、「50 未満」及び「50 以上 100 未満」がそれぞれ 38.5%となっている。

図表 35 職場体験の実際に受入れを行った事業所数

【実際に受入れを行った事業所数】 (n=44)

No.	カテゴリ名	n	%
1	10未満	5	13.6%
2	10以上50未満	22	50.0%
3	50以上100未満	10	25.0%
4	100以上300未満	1	4.5%
5	300以上	3	6.8%
	全体	44	100.0%

図表 36 インターンシップの実際に受入れを行った事業所数

【実際に受入れを行った事業所数】 (n=13)

No.	カテゴリ名	n	%
1	50未満	5	38.5%
2	50以上100未満	5	38.5%
3	100以上	2	15.4%
4	不明	1	7.7%
	全体	13	100.0%

■ ⑥-3 実際に受入れが行われた事業所数の割合

- ・ 全対象事業所数に占める実際に受入れが行われた事業所数の割合については、両事業において、30%未満が大半となっている。
- ・ 職場体験においては、「100%」が16.7%と一定数ある。

図表 37 職場体験の実際に受入れが行われた事業所数の割合

【実際に受入れが行われた割合】 (n=36)

No.	カテゴリ名	n	%
1	10%未満	10	27.8%
2	10%以上30%未満	10	27.8%
3	30%以上50%未満	7	19.4%
4	50%以上100%未満	3	8.3%
5	100%	6	16.7%
	全体	36	100.0%

図表 38 インターンシップの実際に受入れが行われた事業所数の割合

【実際に受入れが行われた割合】 (n=11)

No.	カテゴリ名	n	%
1	10%未満	2	18.2%
2	10%以上30%未満	5	45.5%
3	30%以上50%未満	2	18.2%
4	50%以上100%未満	1	9.1%
5	100%	1	9.1%
	全体	11	100.0%

■ ⑥-4 受入れ対象事業所の分布

- ・ 受入れ対象事業所の分布については、両事業において、「都道府県内全域にバランスよく分布していて、概ねの参加者にとって負担感なく参加できる」が 80%以上となっている。(職場体験:82.9%、インターンシップ:90.9%)
- ・ 「都道府県内全域に分布しているが、事業所数のバランスが悪く、一部の参加者にとって参加することに負担感がある」も一定数ある。(職場体験:9.8%、インターンシップ:9.1%)

図表 39 職場体験の受入れ対象事業所の分布

問6-3 受入れ対象事業所の分布についてご回答ください。(単一回答) (n=41)

No.	カテゴリ名	n	%
1	都道府県内全域にバランスよく分布していて、概ねの参加者にとって負担感なく参加できる	34	82.9%
2	都道府県内全域に分布しているが、事業所数のバランスが悪く、一部の参加者にとって参加することに負担感がある	4	9.8%
3	都道府県内の一部の地域に偏っており、多くの参加者にとって参加することに負担感がある	3	7.3%
	全体	41	100.0%

図表 40 インターンシップの受入れ対象事業所の分布

問18-3 受入れ対象事業所の分布についてご回答ください。(単一回答) (n=11)

No.	カテゴリ名	n	%
1	都道府県内全域にバランスよく分布していて、概ねの参加者にとって負担感なく参加できる	10	90.9%
2	都道府県内全域に分布しているが、事業所数のバランスが悪く、一部の参加者にとって参加することに負担感がある	1	9.1%
3	都道府県内の一部の地域に偏っており、多くの参加者にとって参加することに負担感がある	0	0.0%
	全体	11	100.0%

■ ⑦-1 介護人材施策全体の予算額

- ・ 介護人材施策全体の予算額については、「1 億円以上 3 億円未満」が 55.8%と最も高く、「3 億円以上 5 億円未満」が 18.6%、「5 億円以上 10 億円未満」が 11.6%と続く。

図表 41 介護人材確保施策全体の令和 2 年度予算額

問7 介護人材確保施策全体の令和2年度予算額（分布）（n=43）

No.	カテゴリ名	n	%
1	5000万円未満	3	7.0%
2	5000万円以上1億円未満	2	4.7%
3	1億円以上3億円未満	24	55.8%
4	3億円以上5億円未満	8	18.6%
5	5億円以上10億円未満	5	11.6%
6	10億円以上	1	2.3%
	全体	43	100.0%

■ ⑦-2 事業の対象分野

- ・ 事業の対象分野については、両事業において、「高齢者福祉・介護分野に加えて児童福祉分野や障害福祉分野等も対象としている」が「高齢者福祉・介護分野のみを対象としている」をやや上回っている。

図表 42 職場体験の対象分野

問8-1 職場体験の対象分野について選択してください。（単一回答）（n=44）

No.	カテゴリ名	n	%
1	高齢者福祉・介護分野のみを対象としている	21	47.7%
2	高齢者福祉・介護分野に加えて児童福祉分野や障害福祉分野等も対象としている	23	52.3%
	全体	44	100.0%

図表 43 インターンシップの対象分野

問20-1 インターンシップ事業の対象分野について選択してください。（単一回答）（n=11）

No.	カテゴリ名	n	%
1	高齢者福祉・介護分野のみを対象としている	5	45.5%
2	高齢者福祉・介護分野に加えて児童福祉分野や障害福祉分野等も対象としている	6	54.5%
	全体	11	100.0%

■ ⑦-3 職場体験/インターンの予算額

- ・ 予算額については、両事業において、「100万円以上 500万円未満」が最も高く(職場体験: 42.2%、インターンシップ: 38.5%)、次いで「500万円以上 1000万円未満」となっている(職場体験: 20.0%、インターンシップ: 23.1%)。

図表 44 職場体験の令和2年度予算額

問8-2 職場体験事業の令和2年度予算額をご回答ください。(n=45)

No.	カテゴリ名	n	%
1	100万円未満	5	11.1%
2	100万円以上500万円未満	19	42.2%
3	500万円以上1000万円未満	9	20.0%
4	1000万円以上	2	4.4%
5	不明	10	22.2%
	全体	45	100.0%

図表 45 インターンシップの令和2年度予算額

問20-2 インターンシップ事業の令和2年度予算額をご回答ください。(n=13)

No.	カテゴリ名	n	%
1	100万円未満	0	0.0%
2	100万円以上500万円未満	5	38.5%
3	500万円以上1000万円未満	3	23.1%
4	1000万円以上	1	7.7%
5	不明	4	
	全体	13	100.0%

■ ⑦-4 医療介護総合確保基金の充当状況

- ・ 事業の財源としての医療介護総合確保基金の充当状況について、両事業において、「予算の全額に充当している」が最も高い(職場体験:93.3%、インターンシップ:76.9%)。
- ・ 「充当していない」とする回答も一定数ある(職場体験:2.2%、インターンシップ:15.4%)。

図表 46 職場体験の医療介護総合確保基金の充当状況

問8-3 職場体験の財源として医療介護総合確保基金を充当していますか。(単一回答) (n=45)

No.	カテゴリ名	n	%
1	予算の全額に充当している	42	93.3%
2	予算の一部に充当している	2	4.4%
3	充当していない	1	2.2%
	全体	45	100.0%

図表 47 インターンシップの医療介護総合確保基金の充当状況

問20-3 インターンシップ事業の財源として医療介護総合確保基金を充当していますか。(単一回答) (n=13)

No.	カテゴリ名	n	%
1	予算の全額に充当している	10	76.9%
2	予算の一部に充当している	1	7.7%
3	充当していない	2	15.4%
	全体	13	100.0%

■ ⑧-1 委託事業としての職場体験/インターンシップ

- ・ 両事業において、「委託事業である」が約 90%である。
- ・ 委託先は「都道府県福祉人材センター（社会福祉協議会）」が最も高い（職場体験：91.7%、インターンシップ：83.3%）。

図表 48 委託事業としての職場体験

問9-1 職場体験は委託事業ですか？（単一回答）

No.	カテゴリ名	n	%
1	委託事業である	36	90.0%
2	委託事業でない	4	10.0%
	全体	40	100.0%

図表 49 委託事業としてのインターンシップ

問21-1 インターンシップ事業は委託事業ですか？（単一回答）（n=13）

No.	カテゴリ名	n	%
1	委託事業である	12	92.3%
2	委託事業でない	1	7.7%
	全体	13	100.0%

図表 50 職場体験の委託先

問9-2 委託先として当てはまるものを全て選択してください。（複数回答）（n=36）

No.	カテゴリ名	n	%
1	都道府県福祉人材センター（社会福祉協議会）	33	91.7%
2	その他公的団体	4	11.1%
3	民間事業者	5	13.9%
4	その他	0	0.0%
	全体	36	100.0%

図表 51 インターンシップの委託先

問21-2 委託先として当てはまるものを全て選択してください。(複数回答) (n=12)

No.	カテゴリ名	n	%
1	都道府県福祉人材センター(社会福祉協議会)	10	83.3%
2	その他公的団体	1	8.3%
3	民間事業者	1	8.3%
4	その他	0	0.0%
	全体	12	100.0%

■ ⑧-2 補助事業としての職場体験/インターンシップ

- ・ 両事業において、「補助事業でない」が約 90%である。
- ・ 補助先としては、「都道府県福祉人材センター(社会福祉協議会)」が中心である。

図表 52 補助事業としての職場体験

問10-1 職場体験は補助事業ですか?(単一回答) (n=42)

No.	カテゴリ名	n	%
1	補助事業である	4	9.5%
2	補助事業でない	38	90.5%
	全体	42	100.0%

図表 53 補助事業としてのインターンシップ

問22-1 インターンシップ事業は補助事業ですか?(単一回答) (n=12)

No.	カテゴリ名	n	%
1	補助事業である	1	8.3%
2	補助事業でない	11	91.7%
	全体	12	100.0%

図表 54 職場体験の補助先

問10-2 補助先として当てはまるものを全て選択してください。(複数回答) (n=4)

No.	カテゴリ名	n	%
1	都道府県福祉人材センター (社会福祉協議会)	3	75.0%
2	その他公的団体	1	25.0%
3	民間事業者	0	0.0%
4	その他	1	25.0%
	全体	4	100.0%

図表 55 インターシップの補助先

問22-2 補助先として当てはまるものを全て選択してください。(複数回答) (n=2)

No.	カテゴリ名	n	%
1	都道府県福祉人材センター (社会福祉協議会)	1	50.0%
2	その他公的団体	0	0.0%
3	民間事業者	1	50.0%
4	その他	0	0.0%
	全体	2	100.0%

■ ⑨-1 受入れ対象事業所の選定基準

- ・ 受入れ対象事業所の選定基準については、両事業において、「設けていない」が7割程度以上となっている。
- ・ 選定基準を設けている理由としては、両事業において、「好ましくないと考えられる事業所を除外したい」が最も高い(職場体験:57.1%、インターンシップ:100.0%)。

図表 56 職場体験の受入れ対象事業所の選定基準

問11-1 受入れ対象事業所の選定基準を設けていますか？(単一回答) (n=44)

No.	カテゴリ名	n	%
1	設けている	7	15.9%
2	設けていない	37	84.1%
	全体	44	100.0%

図表 57 インターンシップの受入れ対象事業所の選定基準

問23-1 受入れ対象事業所の選定基準を設けていますか？(単一回答) (n=13)

No.	カテゴリ名	n	%
1	設けている	4	30.8%
2	設けていない	9	69.2%
	全体	13	100.0%

図表 58 職場体験の受入れ対象事業所の選定基準を設けている意図

問11-2 受入れ対象事業所の選定基準を設けている意図として当てはまるものを全て選択してください。(複数回答) (n=7)

No.	カテゴリ名	n	%
1	良い取組みを行っている事業所や模範的な事業所を紹介・アピールしたい	2	28.6%
2	好ましくないと考えられる事業所を除外したい	4	57.1%
3	その他	2	28.6%
	全体	7	100.0%

図表 59 インターンシップの受入れ対象事業所の選定基準を設けている意図

問23-2 受入れ対象事業所の選定基準を設けている意図として当てはまるものを全て選択してください。（複数回答）（n=4）

No.	カテゴリ名	n	%
1	良い取組みを行っている事業所や模範的な事業所を紹介・アピールしたい	2	50.0%
2	好ましくないと考えられる事業所を除外したい	4	100.0%
3	その他	0	0.0%
	全体	4	100.0%

■ ⑨-2 受入れ対象事業所の具体的な選定基準

- ・ 受入れ対象事業所の選定基準の具体例については、以下のとおり。
- ・ 最低限の質の担保（ネガティブチェック）の観点のほか、認証評価制度との連携等を踏まえた、より就業効果を高めることを目的とした選定基準を設けているケースも見られる。

【職場体験】

- ・ 県内の指定介護事業所であること・職場体験の趣旨を理解、賛同しており、参加者に適切な体験を提供可能であること（簡単なアクティビティなど、実際の業務の一部を体験してもらうことが可能 など）
- ・ 対象となる介護サービスを1年以上運営している事業者
- ・ 開設後1年以上経過していること。本事業の趣旨に賛同し、小中高生の教育に理解があること。等
- ・ 独自で行っている、魅力ある福祉・介護の職場宣言に認証された法人として設定
- ・ 高校生等の体験参加を快く迎えられること・高校生等の若年世代に対して、事業所PRできること（施設が新しい、離職率が低い、ICT導入に積極的など）
- ・ 特別養護老人ホーム、介護老人保健施設、軽費老人ホーム、養護老人ホーム、グループホームに限定

【インターンシップ】

- ・ 開設後1年以上経過していること。過去1年間に、労働基準法等に基づく罰金以上の刑に処せられていないこと。過去1年間に、介護保険法等に基づく改善命令等の行政処分を受けていないこと。等
- ・ 対象事業所は、認証制度の認証法人が運営する事業所に限定している。（事業所側の応募要件）

■ ⑩ 外部機関の参画状況

- ・ 「外部機関が参画している」割合は、職場体験が 26.7%、インターンシップが 38.5%となっている。
- ・ 職場体験・インターンシップいずれについても、参画している外部機関としては、「都道府県社会福祉協議会(福祉人材センター)」が 75.0%以上となっている。

図表 60 職場体験の外部機関の参画状況

問12-1 事業の推進・振り返り等の検討において、外部機関は参画していますか？（単一回答）（n=45）

No.	カテゴリ名	n	%
1	外部機関が参画している	12	26.7%
2	外部機関は参画していない	33	73.3%
	全体	45	100.0%

図表 61 インターンシップの外部機関の参画状況

問24-1 事業の推進・振り返り等の検討において、外部機関は参画していますか？（単一回答）（n=13）

No.	カテゴリ名	n	%
1	外部機関が参画している	5	38.5%
2	外部機関は参画していない	8	61.5%
	全体	13	100.0%

図表 62 職場体験に参画している外部機関

問12-2 事業の推進・振り返り等の検討段階において参画している外部機関として当てはまるものを全て選択してください。（複数回答）（n=7）

No.	カテゴリ名	n	%
1	学識経験者	6	50.0%
2	都道府県社会福祉協議会（福祉人材センター）	9	75.0%
3	事業者団体	7	58.3%
4	教育関係機関	6	50.0%
5	民間事業者	0	0.0%
6	その他	8	66.7%
	全体	30	83.3%

図表 63 インターンシップに参画している外部機関

問24-2 事業の推進・振り返り等の検討段階において参画している外部機関として当てはまるものを全て選択してください。（複数回答）（n=5）

No.	カテゴリ名	n	%
1	学識経験者	1	20.0%
2	都道府県社会福祉協議会（福祉人材センター）	4	80.0%
3	事業者団体	2	40.0%
4	教育関係機関	1	20.0%
5	民間事業者	0	0.0%
6	その他	2	40.0%
	全体	5	100.0%

■ ⑩ 参画している外部機関

- ・ 事業者団体、専門職団体の他、一部では労働部局等が参画するケースも見られる。

【職場体験】

事業者団体	その他
<ul style="list-style-type: none"> ・ 保育協議会 ・ 児童福祉施設協議会 ・ 心身障害者福祉協会 ・ 老人福祉施設協議会 ・ 社会福祉法人経営者協議会 ・ 介護老人保健施設協会 ・ 介護サービス事業者協議会連合会 ・ 知的障害者福祉施設協議会 ・ 障害厚生施設協議会 ・ 介護福祉士会 ・ 介護福祉士養成施設連絡会 ・ 地域密着型サービス協会 ・ 医師会 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 看護協会 ・ 介護福祉士会 ・ 訪問介護協議会 ・ 市町村社会福祉協議会事務局長会 ・ 労働局 ・ 県内市町社会福祉士会 ・ 商工観光労働部労働政策課 ・ 福祉介護人材確保等総合支援協議会 ・ 人材センター研修センター運営委員会(外部委員等あり)

【インターンシップ】

事業者団体	その他
<ul style="list-style-type: none"> ・ 都道府県老人福祉施設協議会 ・ 市老人福祉施設協議会 ・ 社会福祉法人経営者協議会 ・ 京都府介護老人保健施設協会 ・ 知的障害者福祉施設協議会 ・ 障害厚生施設協議会 ・ 介護福祉士会 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 介護福祉士会 ・ 社会福祉士会

II. 職場体験・インターンシップの評価・振り返り等に関する取組状況・内容

■ ① 評価に関する取組の実施状況

- ・ 事業の評価を「実施している」割合は、76.7%である。
- ・ 設定する数値目標は、「参加者の数」が 97.0%と最も高く、「参加者のうち実際に介護業界に就職した人数/割合」(36.4%)、「参加者の満足度」(24.2%)と続く。
- ・ 成果把握の方法として、「参加者に対して職場体験/インターンシップについてのアンケートを実施している」が 97.0%、「参加者に対して進路を確認する追跡調査を行っている」が 36.4%となっている。

図表 64 評価に関する取組の実施状況

問25-1 評価は実施していますか？（単一回答）（n=43）

No.	カテゴリ名	n	%
1	実施している	33	76.7%
2	実施していない	10	23.3%
	全体	43	100.0%

図表 65 設定する数値目標

問25-2 事業の実施にあたって、次のような数値目標を設定していますか。当てはまるものを全て選択してください。（複数回答）（n=43）

No.	カテゴリ名	n	%
1	参加者の数	32	97.0%
2	参加者の満足度	8	24.2%
3	参加者のうち実際に介護業界に就職した人数/割合	12	36.4%
4	その他	7	21.2%
	全体	33	100.0%

図表 66 成果把握の方法

問25-3 成果の把握のために次のような調査を行っていますか。当てはまるものを全て選択してください。（複数回答）（n=33）

No.	カテゴリ名	n	%
1	参加者に対して職場体験/インターンシップについてのアンケートを実施している	32	97.0%
2	参加者に対して進路を確認する追跡調査を行っている	12	36.4%
3	その他	3	9.1%
	全体	33	100.0%

■ ② 振り返りに関する取組の実施状況

- ・ 事業の振り返りを「実施している」割合は、61.4%である。
- ・ 具体的な取組内容としては、ヒアリング・アンケートを通じた課題把握・分析に加えて、各関係機関への情報共有・報告・協議等が中心となっている。

図表 67 振り返りに関する取組の実施状況

問26-1 振り返りは実施していますか？（単一回答）（n=44）

No.	カテゴリ名	n	%
1	実施している	27	61.4%
2	実施していない	17	38.6%
	全体	44	100.0%

【具体的な取組内容】（抜粋）

ヒアリング・アンケート等を活用した課題の把握・分析

- ・ 職場体験の内容や実施時間、規模など、アンケートをもとに振り返りを実施。
- ・ 職場体験参加者からのアンケートや、受入事業所の担当者等からのヒアリング等により、事業効果や改善点の把握を行った。
- ・ 学生と求職者の参加者数を昨年度の実績と比較することで、参加者の傾向を把握・求職者や事業所の希望やニーズを把握・新型コロナウイルス感染症等の社会情勢の影響を含め、実施状況を確認
- ・ 電話や来所時に体験者からの意見を聞き取り。体験内容のマッチング状況確認。施設訪問時等に事業者からの意見を聞き取り。体験者の意見を報告会で報告など。

委託先との連携

- ・ 委託先へのヒアリング
- ・ 委託先である福祉人材センターと、取組の状況や、改善策等について協議
- ・ 毎月、事業に当たっているキャリア支援員の研修会があり、前月の活動の振り返りを行っている。県担当者も参加し、課題を整理している。
- ・ 委託先である福祉人材センターと日頃から申請状況や事業者からの要望等を共有している。
- ・ 年度末における、事業の振り返り及び次年度事業に係る周知方法の共有等を実施している。
- ・ 福祉人材センターの事業全般の課題整理の中でやっている。特に交流会や就職フェアから繋がられているか、またインターンシップ後に事業所との面談・面接に繋がられているか。

受入れ事業所・事業者団体等との連携

- ・ 広報啓発の拡大を検討したり、職場体験前に見学を希望する者への福祉施設・事業所との調整・連携を柔軟に行っている。
- ・ 委託先や事業実施主体からのヒアリングによる課題整理、富山県福祉人材確保対策会議への報告・意見交換
- ・ 参加者及び受入れ事業所を対象にアンケート調査を実施し、その結果を基に業界団体及び事業者団体と事業の検証を行っている。

教育関係機関との連携

- ・ 介護人材確保対策協議会で県教育委員会担当者をオブザーバーとして参加してもらう等、意見交換を行っている。

外部機関（有識者等）との連携

- ・ 福祉人材センター運営委員会において、取り組み状況を報告し、委員から事業実施について意見をもらっている。
- ・ 有識者、種別協議会、関係機関等が参画している福祉人材確保事業連携会議において、事業の問題点を協議し、必要に応じて改善を行う。
- ・ 地域医療介護総合確保基金事業であるため、毎年度事業の実績について事後評価を実施し、関係団体その他外部有識者等に諮り、意見聴取している。

■ ③ 改善に向けたアクションに関する取組の実施状況

- ・ 改善に向けたアクションを「実施している」割合は、55.8%である。
- ・ 実施内容及び実施方法の検討が中心となるが、一歩進んで、PDCA サイクルの効果検証・実態把握に関する取組を実施するケースも見られる。

図表 68 改善に向けたアクションに関する取組の実施状況

問27-1 改善に向けたアクションは実施していますか？（単一回答）（n=43）

No.	カテゴリ名	n	%
1	実施している	24	55.8%
2	実施していない	19	44.2%
	全体	43	100.0%

【具体的な取組内容】（抜粋）

参加者のニーズを踏まえた実施内容の検討

- ・ 従来は、1人につき最大3日間、同じ施設で職場体験を行っていたが、参加者のニーズに応じて、1日ごとに施設を変えて最大で3施設で職場体験をできるように改善を行った。これによって、参加者が様々な分野や形態の施設で職場体験が可能となった。
- ・ 職場体験先として、分野・種別・事業規模等と併せて、求職者の居住地等を勘案しながら選定するなど、参加・体験のしやすさに配慮している。

効果的・効率的な事業実施方法の検討

- 申請方法や申請様式の簡素化、広報に関する見直し等を行っている。
- インターネットを利用した申込等を来年度に向けて検討中
- 設定した職場体験者数の達成に向けて、学生の場合は、長期休業を利用し職場体験ができるよう、学校訪問と併せて周知することや、求職者には、他の関連事業（介護員養成研修受講費補助事業等）と併せて職場体験を勧めるなど、速やかなマッチングへ繋げている。
- 毎年度、事業について見直し、改善できる点については改善している。（例：受付期間の通年化等）
- インターンシップにおける参加者の負担軽減として助成金の給付（県社会福祉協議会独自）
- 過去の実績を踏まえ、事業の実施方法や広報の手法を見直している。
- 学生向けのチラシ作成、受入事業所の拡大（他の事業に参加している事業所に職場体験を紹介）、全国社会福祉協議会のホームページ（福祉のお仕事）に事業を紹介、事業所の職場体験受入承諾手続きを簡略化

適時適切な効果検証・実態把握の実施

- 適宜、数値目標の再設定等を検討している。
- 事業効果の検証として、参加者に対して就職先に関する追跡調査を実施（R2年度予定）
- 次年度予算の検討に当たり、事業効果を高めるための新たな施策の検討の場を設けている。また、年度都途中でも事業の実施状況により随時協議の場を設けている。
- 毎年度の実施状況を確認しながら、必要に応じて予算措置等の対応を実施。

教育関係機関との連携

- 教育機関との連携強化のため、県高校教育課の主催会議等に参加し、広報をしている。
- 県教育委員会との連携により、早期に周知を図る。

III. 職場体験・インターンシップ実施にあたっての課題認識及び取組内容

■ ① 課題認識の状況【職場体験】

- ・ 「事業の効果の測定」、「対象者別のアプローチ、事業のプロモーション」、「教育機関との連携」における「かなり課題感がある」と「ある程度課題感がある」の合計がそれぞれ約 60%以上を占めており、課題感の強いテーマといえる。

図表 69 職場体験の課題認識の状況

問28 都道府県における職場体験事業において想定される課題に対して、貴都道府県における課題認識および取組状況についてご回答ください。（それぞれ単一回答）（n=45）

	n	かなり 課題感がある	ある程度 課題感がある	あまり 課題感はない	課題感はない	課題となっている か分からない
1 事業の効果の測定	45	11.1%	48.9%	22.2%	13.3%	4.4%
2 対象者別のアプローチ、事業のプロモーション	45	13.3%	62.2%	8.9%	8.9%	6.7%
3 受入れ対象事業所との調整	45	4.4%	22.2%	37.8%	31.1%	4.4%
4 他の介護人材確保関係事業との連携	45	0.0%	35.6%	26.7%	33.3%	4.4%
5 教育機関との連携	45	11.1%	51.1%	13.3%	15.6%	8.9%

■ ① 課題認識の状況【インターンシップ】

- ・ 職場体験と比較すると、各項目について全体的に課題感は低く、「課題となっているか分からない」も一定数ある。
- ・ 項目別にみると、「教育機関との連携」がやや高い。

図表 70 インターンシップの課題認識の状況

問34 都道府県におけるインターンシップ事業において想定される課題に対して、貴都道府県における課題認識および取組状況についてご回答ください。（それぞれ単一回答）

	n	かなり 課題感がある	ある程度 課題感がある	あまり 課題感はない	課題感はない	課題となっている か分からない
1 事業の効果の測定	13	15.4%	53.8%	15.4%	23.1%	15.4%
2 対象者別のアプローチ、事業のプロモーション	13	7.7%	46.2%	23.1%	23.1%	23.1%
3 受入れ対象事業所との調整	13	0.0%	23.1%	38.5%	38.5%	23.1%
4 他の介護人材確保関係事業との連携	13	0.0%	38.5%	30.8%	30.8%	23.1%
5 教育機関との連携	13	0.0%	61.5%	15.4%	23.1%	23.1%

■ ②-1 「事業の効果の測定」に関する課題【職場体験】

- ・ 参加者に対して直接的に与えた影響(業界に対するイメージ改善、就業意欲向上等)の効果の測定が難しいことを背景とした、成果指標、特にアウトカム(事業参加者における就業者数)の把握に関する課題を挙げる声が多い。
- ・ また、アウトプット指標としての参加者数の増やし方に苦慮するケースも見られる。
- ・ 効果測定の手法の難しさが課題として挙げられる。特に、アウトプット指標以上に、アウトカム指標(実際にどの程度就業者数に結びついたか)をどのように測定するかが大きな課題となっている。
- ・ 事業効果が表れるのが数年後であるため、事業の効果をいかに持続させるかも一つの課題となっている。

成果指標の設定

- ・ 興味・関心を得られているかどうかについて、客観的な効果測定基準が難しい。
- ・ 将来への種まき事業である職場体験は、効果が図りにくい。
- ・ 参加者には、福祉の仕事に就きたい人から、全くどんなものかわからないので職場体験をしてみたいという人まで幅広くいるため、福祉・介護人材の確保につながっているのかわかりづらい。
- ・ 職業体験が福祉の仕事に対するイメージの改善や興味・関心につながっているかが把握しにくい。

参加者数が増えないこと

- ・ 職場体験の参加者のうち、潜在的有資格者の就職者数が少ないが、原因がはっきりわからないこと。
- ・ 介護の仕事内容や職場の雰囲気を知ってもらう普及・啓発を目的としているが、手挙げ方式であることもあり、広く学生全般が抱く介護業界に対するマイナスイメージの払拭につながっていない。介護の仕事内容や職場の雰囲気を知ってもらう普及・啓発を目的としているが、手挙げ方式であることもあり、広く学生全般が抱く介護業界に対するマイナスイメージの払拭につながっていない。
- ・ 求職相談を受けた求職者へは職場体験を勧めているが、参加者が少ない。

就業者数増加につなげるためのアプローチ

- ・ 職場体験後により多くの体験者を就労に繋げるためにはどのようにしたらよいか。
- ・ 体験者のうち採用に至る者の人数が3割弱と伸び悩んでいる。

効果測定の手法

- ・ アンケート集約以外の、事業効果の測定手法が確立できていないこと
- ・ 参加人数を効果測定の指標としているが、受入施設の所在地域によって人数のばらつきが大きく、評価しづらい。
- ・ 介護事業所の実施状況・内容、体験者数等の把握
- ・ 効果測定のタイミング

特にアウトカム測定(事業参加者における就業者数の把握)の難しさ

- 中高生の参加者が、職場体験実施後に介護職に就く、養成校に進学する等の効果が見られるのは数年後であり、追跡しての調査が難しい。
- 事業実施が介護現場での就労に結びついたかどうかを把握するのが困難。
- 取組の結果、福祉への就労につながったのか、効果を捕捉できない。
- 体験事業については、追跡が行われていない。体験者へのアプローチができていない。出前授業については、かなり効果があると考えるが、その後の進路に係る追跡が行われていない。
- 成果指標として参加者数があるが、参加者が就職するまでには数年～数十年がかかり、介護人材確保につながっているのかわかりにくい。
- 福祉の仕事に興味のある人やブランクがあるが再就職を考えている人にとっては実際の現場で雰囲気や仕事内容を知ることができる有意義な機会と考えているが、実施に体験後福祉業界に就職する、福祉の資格を取るなどのアクションにどれだけ繋がったかは疑問。体験を通じて就職に繋がらなくとも福祉業界への関心をいかに持続させるかも課題。
- 就職及び進学以外の評価方法・就職人数、進学人数の把握
- 事業参加者の就職への結びつきを測定することが難しい。事業実施時の保険・補償を確実に行うこと。
- 事業実施による直接的なアウトカムは、参加者である高校生が進路選択を行うまで得られないこと。

■ ②-2 「事業の効果の測定」に関する取組内容【職場体験】

- ・ 効果測定の主な取組内容として、アンケートや追跡調査が挙げられる。
- ・ アンケートについては、事前と事後の比較や新任職員向けの実施などいくつか工夫は考えられている。一方、追跡調査については、実際に実施している都道府県は多くなく、ハードルが高いことがうかがえる。
- ・ 参加者数増加のための取組として、SNS 等を活用したプロモーションに加えて、ハローワークや教育機関との連携を図るケースが見られる。
- ・ 効果の持続・強化のための取組として、体験後のフォローや他の介護人関係事業の案内等が実践されている。

アンケート・追跡調査の実施

- ・ 職場体験に関するアンケート（職場体験の実施有無、内容、課題等）の実施職場体験を実施する事業所の内容等の情報収集・整理
- ・ 新任職員向けの研修会などで福祉の仕事についたきっかけを聞いている。
- ・ 参加者へ就労しなかった理由等についてアンケート等で聞き取りを行う。
- ・ 実施後のアンケートを、参加者と受入施設に行っている。
- ・ アンケートを実施し、福祉の仕事への関心が高まったかどうかなどを調査している。
- ・ 根本的な解決は難しいので、事業後の感想・アンケートを丁寧に拾っていくことに尽きる。
- ・ 新卒入職者に対するアンケート調査により、効果測定を実施予定（令和3年度～）
- ・ 体験前と体験後にアンケートをとり、職業体験の効果を測る予定（令和2年度～）
- ・ 職場体験後も体験者に対して、体験後の状況などについて追跡調査を行っている。
- ・ 職場体験終了後、参加者にアンケート調査を実施・参加者に対して電話調査により就職状況、進学状況を把握
- ・ 人材センターに行っていたが、追跡調査やアプローチを行っていただくには、かなり高いハードルである。

検討のための体制整備

- ・ （予定）本事業の効果検証の手法について、関係団体の協議会等を活用し、効果測定の方法について検討を行う。

参加者数増加のための取組み

- ・ ハローワークへ働きかけ、事業の周知を行う。
- ・ 職場体験の広報や申込について、SNSを活用した広報やホームページからの申込方法を検討している。
- ・ 介護・福祉の仕事が将来、児童・生徒の職業選択の一つとなるよう、進路決定をする上で重要な立場にある、教員・保護者等に対して、事業を通して引き続き理解促進を図る。
- ・ 教育委員会との連携により、教員、保護者への理解を深めることが必要中高生向けのパンフレットを作成し、中高の全教員にも配布する予定

効果の持続・強化のための取組み

- ・ できる範囲で、体験後のフォローを行う。
- ・ 体験後、就職に繋がらなくても関心が高まったら資格取得、就職フェアへの参加、入門的研修の受講などを仕事セミナーや窓口での相談時などにPR及び勧誘する。

■ ②-3 「事業の効果の測定」に関する課題・取組内容【インターンシップ】

- ・ 「事業の効果の測定」に関する課題感及び取組内容については、職場体験と同様である。
- ・ 課題としては、参加者数が増えないこと、アウトカム測定の難しさ、効果測定の手法が不明であることが挙げられる。
- ・ また、課題に対応した取組については、事業の周知やアンケート・追跡調査の実施が行われている。

課題に思っていること

参加者数が増えないこと

- ・ 一般求職者の参加があまり増えない（高校生参加人数は増えている）。

アウトカム測定（事業参加者における就業者数の把握）の難しさ

- ・ インターンへの参加を通じて就労につながったかどうかの効果を捕捉できない。
- ・ 高校生を対象とする場合は、将来への種まき事業であるため、効果が図りにくい。
- ・ プログラムについては、業界団体や事業者団体と検討し、毎年何らかの改善を図っているが、インターンシップが人材確保に繋がっているかどうかの確認が不十分である。

効果測定の手法

- ・ どういった指標を用いて効果を測定すればよいか、またその指標をどう評価すればよいか不明

取組内容

事業の周知

- ・ ハローワークや県内学校、図書館等へチラシ等を配布し周知を行う。

アンケート・追跡調査の実施

- ・ 福祉分野を就職先として検討するかどうかなどのアンケートを実施している。
- ・ インターンシップ参加への追跡調査の実施（令和2年度～）

■ ②-4 「事業の効果の測定」が難しい理由【職場体験】

- ・ 事業実施の前提として、介護に関心を持つ人の潜在的な少なさや、潜在層の掘り起こし（事業PR等）の必要性を指摘する声がある。
- ・ 参加者数が伸び悩むという課題アンケート調査という手法自体に関する効果把握の限界についても意見がある。
- ・ 効果測定において、最大のボトルネックとなっているのは、事業の効果（前述のアウトカムまでの効果）が現れるまでに時間を要することであり、それに伴い、継続的な参加者へのアプローチが必要になる追跡調査の実施が困難であること、つまり参加者に対して継続的にアプローチできる体制がないことを課題とする意見が多い。

参加者数の伸び悩み

- ・ そもそも介護に興味のある人が少ない。
- ・ 職場体験を利用する求職者が少ないため。
- ・ 事業のPR不足が考えられる。福祉に対するイメージが「きつい、汚い、給料が安い」と以前のイメージで捉えている人が多く、福祉も専門職で進化していることをセミナーなどで説くが参加者が少ない。また、学校などの就職支援担当者の理解度が低いことも考えられる。

人材の不足

- ・ 専門性のある専属職員の配置（ハローワークに人材センターの席を設けるとか、人材センターにハローワークの席を設けるなど総合的に事業検討が必要）

アンケート調査による効果把握の限界

- ・ アンケートでは、定型的な優等生コメントが多くなりがちであるから。
- ・ 参加者に対するアンケートは、もともと関心があった層を対象としているため。
- ・ アンケート調査において、職場体験が学生の進路・就職先の選択にどのような影響を与えているかについて、設問に反映させることが難しい

事業の効果が現れるまでに時間を要すること

- 学生に対する職場体験の場合、効果の測定ができるまで数年かかることがある。(高校1年生が職場体験した場合など)
- 事業の対象者の就職は将来的なものであるため。
- 本県事業は、高校生に対する、介護や介護の仕事への理解促進を主目的とする中長期的なスパンの事業であるため、事業効果の測定に課題が生じるのはある程度やむを得ないと考え。
- 中高生に対して実施するキャリア教育の効果を測定することが難しい。また、就職を前提とした体験後の長期的な就職率を把握できていない。

参加者に対して継続的にアプローチできる体制がないこと

- 職業体験は個人参加としているため、すべての学校との連携が図れておらず、追跡調査等を行うことが難しいため。
- 電話調査では、参加者全員に対する就職や進学の実態調査が困難
- 職場体験に参加した児童・生徒の進路選択や決定にどのような影響を与えたのかを調べるための追跡調査の実施など長期的かつ客観的・定量的な検証が困難なため。
- 関係団体への補助事業として実施しているため、参加者へのアプローチが難しい。
- 学生に対して事業効果の追跡調査(進路調査等)を継続して行う事は困難であるため。

■ ②-5 「事業の効果の測定」が難しい理由【インターンシップ】

- インターンシップの効果の測定が難しい理由は、職場体験のそれと概ね同様である。

参加者数の伸び悩み

- そもそも介護に興味のある人が少ない。
- 周知方法が限られている。

事業の効果が現れるまでに時間を要すること

- 必ずしもすぐの就職につながるとは限らず、長期的な追跡が不可能である。
- 事業の対象者の就職は将来的なものであるため。

継続的なフォローを実施できる体制がないこと

- インターンシップの実施から実際の就業までに期間が空くため追跡による調査が困難
- インターンシップ終了後も学生と繋がりを継続することに難しさを感じる。(人材確保関連事業への誘導やSNSを活用した情報提供を実施している)

■ ③-1 「対象者別のアプローチ方法、事業のプロモーション方法」に関する課題【職場体験】

- ・ 実施体制・方法の改善のほか、各対象者へのアプローチ方法や対象者別の内容検討等が課題となっている。
- ・ 参加者数をより多く集めるためにも、各対象者に適した広報・周知活動を効果的に行うことが課題となっている。具体的には、学校やハローワーク等の参加対象者との接点をいかに活用するか、参加の意思決定に関与する教員や家族等への訴求等が課題となる。

実施体制・方法の改善

- ・ 県内6圏域で実施しているが、地域によるバラつきがあること。
- ・ 参加者に対する継続的なアプローチができていないため、参加者と福祉人材センターの関わりが単発になっている。
- ・ 職場体験（事業実施手上げ方式）の実施方法
- ・ 就職を目的とした体験と学校教育の一環として実施する体験について、それぞれ目的に応じた内容にするよう心掛けている。

各対象者ごとのアプローチの方法・内容の検討

- ・ 若年層や高齢者層等様々なターゲットへのアプローチの方法
- ・ いままで介護の仕事に関心が無かった者に対し、介護職にどのように興味を持たせるか。
- ・ 中高生へのアプローチのために教育委員会との連携が必要
- ・ 小・中・高等学校に対する事業周知の機会の確保。
- ・ 毎年度周知、募集を行っても、参加者数が伸び悩んでいる。特に中学校、高等学校については、学校の年間行事予定が前年度中に確定してしまっているケースがほとんどであり、事業の周知・募集を行っても、学校単位での参加が難しいケースが多い。
- ・ 職業体験の事前研修は、中学生と高校生と同時に同じ説明を行っている。中学生向け、高校生向け、福祉系高校の学生向けといった対象者別にそれぞれに合わせた説明を行う必要がある。
- ・ 高校生、大学生、一般の方、退職者の方等、それぞれに対するより効果的な事業周知方法
- ・ 主に就労ミスマッチの防止のために実施しているが、学生への効果的な事業周知が課題
- ・ 福祉系のコース設置校とその他で対応を変える必要があるのではないか。

効果的な広報・周知

- ・ 年々参加者数が減少しており、目標達成に至らない。参加者を募集するにあたり、広報の強化が必要。
- ・ 広報費がなく事業周知のための広告などを出すことができない。
- ・ チラシや広告を掲載する等、周知に力を入れているが、特に効果が顕著に表れる方法がなく苦慮している。
- ・ 福祉人材センターの認知度が低い。対象者に対する有効なアプローチ方法を検討する必要がある。
- ・ 周知方法が限られている。
- ・ 年代や性別、就業状況等で効果的なチャンネルは変わってくると思うが、現状ではハローワークや学校、イベントでの周知が主で、それ以外への積極的な広報が不足している。一方で、どの広報手段が効果的か評価が難しい点も課題。
- ・ 福祉系高校等、参加者の多い学校に偏りがあるため、これまでに実績の少ない学校からも参加していただけるよう、事業周知を図る必要がある。
- ・ 求職者が福祉・介護の現場に行き、学ぶことにより、自身の具体的な就職活動に役立つこと、そしてミスマッチ防止にも役立つことを、より求職者に“響く”ように伝えること。そのため手法や広報活動。
- ・ 4月～翌年1月末までの事業であるため、継続的な広報が必要であるが、市町域における広報を強化し、一層の周知を図る必要がある。
- ・ 学校へ直接PRする場が少ない・職場体験の申し込み方法が、書面での申込、求職者との面談時の申込、電話での申込に限られている

教員や家族等を含めた訴求方法

- ・ 小学生・中学生といった、体験事業への参加において教員や家族の後押しが大きな要素を占める対象者への訴求が困難である。

■ ③-2 「対象者別のアプローチ方法、事業のプロモーション方法」に関する取組内容【職場体験】

- ・ 各種 SNS の活用等による全体的なプロモーション強化に加え、ターゲットに応じて注力する媒体を変えたり、保護者への接点を意識した工夫も見られる。
- ・ 事業プロモーションの機会として、接点となる他の介護人材関係事業の実施機会を活用したり、校長会等の機会を活用して情報共有・周知依頼を行う等の教育関係機関と連携したアプローチも見られる。

様々な広報チャネルの活用

- ・ 県広報紙（全戸配布）や地元テレビ局等を活用し、事業の周知に努めている。
- ・ 若年層向けのSNS広告や、区市町村に対し広報誌への掲載を依頼するなど、様々な方法により広報を実施することによって幅広い層に関心を示してもらえるよう取り組んでいる。
- ・ ハローワークや公共機関などにチラシを送付するなどして広報を行っている。
- ・ SNS や届出制度を活用したプッシュ型の情報発信も行うようにしている。
- ・ 気軽に登録できるLINE公式アカウントを開設し、参加者と福祉人材センターがいつでもコミュニケーションをとれるようにした。

発信するコンテンツの工夫

- ・ 事業募集の際に実施例のポンチ絵を作成し、積極的な事業実施を促している。
- ・ 介護のイメージアップを図るような冊子の配布等を行い、介護全体のイメージ向上につなげ、就職の分野の選択肢として意識してもらえるよう取り組みを行っている。
- ・ 学生向け（対象者別）の資料やDVDの作成について、種別協など連携した取り組みを検討している。

ターゲットごとのプロモーションの工夫

- ・ 中高年層には新聞や広報等、若年層にはWeb等、ターゲットに併せたPR手法を用いた周知を行う。
- ・ （次年度以降）広報誌に掲載するなど、本事業が学生だけでなく保護者方の目にも触れる機会を増やす。
- ・ ターゲットに特化した情報発信方法を検討し、福祉人材センターの認知度向上に取り組んでいる。また、イベントの参加申込をホームページから入力できるようにする等、誰でもどこからでも参加できる方法も検討している。
- ・ 就職者に対しては、マッチングの強化とキャリア支援専門員による支援を行っている。学校教育については、まずは事業の周知と活用してもらうことに重点をおいている。

他の介護人材関係事業との連携

- ・ 福祉人材センターの求職者向け就職支援セミナーで、「職場見学・体験」の重要性を伝えている。
- ・ バスツアーを企画し、親子で楽しめる取り組みを検討アンケートで関心の高かった分野（認知症）を次年度の座学の内容に取り組み、など対象者が興味を持ってくれるよう内容を常にブラッシュアップしていく。
- ・ 企業の学生選考活動時期を考慮し、福祉人材センター・バンクの就労斡旋活動に合わせ、職場体験の広報を実施
- ・ 他の介護人材確保関係事業との連携を行う。（車イス体験等、他福祉関連事業を行う高校等に対する事業周知を強化など）

教育関係機関へのアプローチ・連携

- ・ 学校訪問による介護の仕事の紹介事業を別途実施している。
- ・ 校長会等に時間をもらい、事業の意義を説明し、生徒への参加勧奨を依頼している。
- ・ 教育委員会を通じて、学校校長会において、事業周知を行った。また、事業内容をメニュー化し、学校側の負担が少なく、福祉教育が実施できる旨を案内した。
- ・ 校長会や教育委員会を通じて事業を周知・学校で行うセミナーの際に職場体験をPR・WEBからでも申し込みができるように、対応を検討
- ・ 学校として参加が比較的容易な時期については、参加した学校等にヒアリングを行っている。例年、当該事業は夏季休業期間中に実施しているが、参加が少なければ、学校等が参加しやすい時期に追加実施する等の対応をしている。

■ ③-3 「対象者別のアプローチ方法、事業のプロモーション方法」に関する課題・取組内容【インターンシップ】

- ・ 課題・取組内容としては、職場体験と概ね同様である。
- ・ インターンシップにおいては、他の医療福祉分野との相対的な劣位に関する課題が挙げられた。

課題に思っていること

各対象者ごとのアプローチの方法・内容の検討

- ・ 高校生、大学生、一般の方、退職者の方等、それぞれに対するより効果的な事業周知方法
- ・ 福祉を学んでいない学生に向けてどのようにアプローチしていくか

効果的な広報・周知

- ・ 周知方法がチラシを用いた配布のみであること。
- ・ 民間企業でも多くのインターンシップを実施しており、学生への効果的な訴求が課題である。
- ・ コロナ禍により、大学等での事業説明会が中止となったため、動画配信に切り替えた。今後、実地開催とオンライン開催との差を検証していく必要がある。

他の医療福祉分野との相対的な劣位

- ・ 看護や保育に比べ、福祉・介護へのインターンシップ生が少ない。より多くの生徒・学生に現場を訪れてもらい、「福祉・介護の仕事の実際」を体験していただきたい。

取組内容

様々な広報チャネルの活用

- ・ 今後はインターネットも活用して様々な人に周知する予定。

教育関係機関へのアプローチ・連携

- ・ 大学キャリアセンターの協力を得て、学生への周知に努めている。(チラシ配架等)
- ・ 高校生向けにインターンシップ用チラシを作成し、県内全公立高校に配布をした。その結果、「どこで受け入れてくれるか」等、数校より問い合わせがあった。インターンシップ担当教員の注意をひくことができた。

■ ④-1 「受入れ対象事業所との調整」に関する課題【職場体験】

- ・ 必ずしも求職者のニーズにすべて対応できているわけではないケースが見られる。
- ・ 実施内容の統一性に加えて、コロナ禍におけるリスクマネジメントの観点を踏まえて質を担保する重要性が示唆されている。
- ・ 令和 2 年度においては、コロナ禍における事業所側の受入れ制限等の方針により、受入れ事業所の拡充が課題となっている(コロナ禍以前においては、受入れ事業所の拡充に関する課題感は見られなかった)。
- ・ 参加者のニーズに合わせて受入れ事業所を拡充するにつれて、多くの地域・施設で同様の実施内容を横展開することが求められるため、その分調整に関する業務負担も増加していると考えられる。

求職者のニーズとの不一致

- ・ 職場体験ではなく、見学のみを希望する求職者もいること。
- ・ 体験の申込から日程の調整まで福祉人材センター・事業所間の調整となるため、一人一人の体験者の意向や特徴（外国人等）に応じた受入れが困難なケースがある。
- ・ 体験事業所＝福祉人材センター求人登録事業所でないことから、中途入職者の体験は、介護の仕事内容を知ってもらうことに留まっている。
- ・ 学生が住所に因らず体験事業に参加できるよう、小規模の事業所等にも受入依頼し承諾をいただいているが、学生が当該施設を希望されず、受入実績がない事業所があること。

実施内容の統一性・質の担保

- ・ 受入施設によって当日のプログラム進行に差異が生じないように、事業実施者と受入施設で事前打ち合わせが必要。
- ・ コロナ禍において、受入事業所・参加者が不安なく事業を行うための環境づくり
- ・ 高齢者や精神に障害のある人など、多様な人材が体験を希望するなか、福祉業界も多様な人材の受け入れを積極的に行い働き方のパターンを複数用意する必要があると思われる。しかし、職員がかかりきりになるので受け入れ側とどれだけ理解してもらえるか、どこまでお願いできるかが難しい。

受入れ事業所の拡充

- ・ 受入する事業所が少ない。
- ・ コロナ禍における職場見学・体験の受け入れ先の開拓と、実施の際の安全性の確保
- ・ 新規受入事業所の開拓が難しいこと。コロナ禍での受入制限に対応すること。
- ・ 新型コロナウイルス感染症の感染防止のため、外部からの立入を制限している事業所が多い
- ・ 新型コロナウイルス感染症の状況により、受入れ可能な施設・事業所が極端に減少しており、求職者が希望する施設・事業所に行けないケースが生じている。

調整に関する業務負担

- ・ 事業の横展開を図るにあたり、調整回数、調整場所への移動距離など、調整に要する手間が大きい。
- ・ 県内の11圏域に拠点市町村社協を設けて、県下全域で実施する形としたため、拠点市町村社協と拠点社協以外の市町村社協の協力体制、施設との関係づくり等に違いがあり苦慮した。

■ ④-2 「受入れ対象事業所との調整」に関する取組内容【職場体験】

- ・ コロナ禍の状況を踏まえ、一部ではオンライン化に向けた検討が行われている。
- ・ 一方で、事業の継続実施のため、受入れ事業所の拡充等は引き続き行われている。
- ・ 日数や参加者数を減らす等、受入れ事業所側の負担を軽減するための取組が見られる。
- ・ 受入れ事業所側は感染リスクに敏感になっているため、リスクマネジメントを強化した形で実施が進められている。

オンライン化に向けた検討

- ・ オンラインによる職場見学ができないか検討中。
- ・ 事業所においてオンラインを活用したインターンシップもできるよう検討いただいている。

受入れ事業所の拡充

- ・ 電話及び訪問による事業受入の依頼（50カ所）を行う。感染症（コロナ、インフルエンザ、ノロなど）対策で、受入を断る、保留する事業所が多い。受入事業所の取組内容の情報収集、整理
- ・ 積極的なPRと訪問による事業参加の推進
- ・ より多くの事業所に体験事業に行ってもらえるよう、事業の広報周知を強化する。

実施内容のすり合わせ

- ・ 福祉人材センターが受入事業所に対し、事前に体験者について丁寧な説明を行うことで対応している。

受入れ事業所側の負担軽減

- 体験期間を1日に設定し、事業所の負担を極力軽減した。
- 1日当たりの受入参加者数を減らす、体験時間を短縮するなど、事業所が受入れしやすいような配慮を行う。
- 拠点以外の市町村社協に協力依頼をし、広報など協力が得られた所に対して謝金を支払える仕組みを導入した。
- 現行の体験内容について再度見直しを行い、受入側・参加者側双方の目線から感染リスクが低く安全性の高い内容となっているか確認するなどし、不安なく事業が行えるよう取り組んでいく。
- これまでは、こちらから受入期間を設定していたが、令和2年度は、受入れ事業所を募集する際に、各事業書に受入れ可能な期間を設定してもらい、事業所が受入をしやすいようにして、受入事業所の確保に取り組んだ。
- 学校教育については、少人数において実施の方向で進めている。就業を目的とする場合は実習先の都合もあるが、早急に取り組む必要があるため実施する方向で進めている。

リスクマネジメント

- 令和2年度は職場見学・体験事業実施要綱に新型コロナウイルス感染症拡大防止のための項目を追加、受入事業と参加者双方に予防策を示した。また時間数や受入人数など規模についても安全確保のために配慮した。
- 体験申込時に体験先の仕事内容などを説明し、体力や持病などに差支えないか確認する。可能と判断後、高齢であること、持病があることなどを体験先に話しても良いかなどの了解を得る。了解を得られない場合は辞退してもらうことも考えられる。

■ ④-2 「受入れ対象事業所との調整」に関する課題・取組内容【インターンシップ】

- 課題について、職場体験と同様のもの以外では、事業所側の負担や職場体験との差別化が挙げられる。

課題に思っていること

受入れ事業所の拡充

- 受入れ事業所の増加

事業所側の負担

- 参加者用のタイムスケジュールを受入直前に作成してもらうが、その作成が法人にとって負担となっているように感じる。

職場体験との差別化

- 一般的な職場体験と学生向けインターンシッププログラムの差別化

※職場体験に見られなかった項目には下線

取組内容

受入れ事業所の拡充

- 積極的なPRと訪問による事業参加の推進

実施内容のすり合わせ

- 受入施設の募集をかける際にタイムスケジュールを提出してもらうようにする。

■ ⑤-1 「他の介護人材関係事業との連携」に関する課題

- ・ 連携を検討するにあたっての関連事業の整理ができていないとする意見がある。
- ・ 他事業へとつなぐ流れの検討段階で悩むケースもあれば、チラシ配布や周知等の連携には取り組んでいるものの、課題感を抱えているケースも見られる。
- ・ 就労に直結させるための継続的・適切なフォローの不足を感じているケースもある。
- ・ 対象者別のアプローチの検討に加えて、教育関係をはじめとした他団体との連携も課題となっている。

関連事業の整理

- ・ 効果的な他事業連携について、整理できていない
- ・ 同じ内容の事業が混在していて、受入施設が混乱している（介護お助け隊、介護助手事業等）。

事業参加後の他事業への誘導

- ・ 職場体験からインターンシップやマッチングにスムーズにつながらない。
- ・ 職場体験参加者が介護分野に就職してもらえるような流れ作りについて
- ・ 体験事業に参加頂いた学生に、他の介護イベントや入門的研修等の関連事業にも興味を持って頂くような取組を行う必要がある

他事業における周知

- ・ 他のイベントにおけるチラシ配布にとどまっている。
- ・ 他の介護人材確保関係事業参加者への周知
- ・ バスツアーや福祉就職セミナー等の事業の案内を行い、参加を促す等、関連性を持たせている。

事業参加後の就労までの継続的・適切なフォロー

- ・ 参加者に対する継続的なアプローチができていないため、参加者と福祉人材センターの関わりが単発になっている。
- ・ 体験後、就労まで結びつけるためには、それぞれの求職者が求める支援を適切に提供することが必要

対象者別のアプローチ

- ・ 中学生に行う「福祉教育」と高校生以上に行う「キャリア教育」等、年代に合わせて段階的な内容となるように取り組んでおり、それに伴い他の事業とも連携する必要がある。

他団体（教育関係機関含む）との連携

- ・ 県教育委員会との連携については、「介護だけを特別扱いはできない」との認識で、県教育委員会が積極的にプロモーションできない。市町教育委員会との連携については、県教育委員会よりも難しい。職場体験への参加は、学校長の判断によるものとなる。
- ・ 市町村社会福祉協議会においても福祉教育(障害当事者団体の講話や高齢者の疑似体験等)が取り組まれているため、学校側のニーズに応じて役割分担する必要がある。
- ・ 福祉人材センターで実施している他の介護人材確保関係事業とは連携できるが、他団体が実施する事業との連携が難しい。介護人材確保関係事業を実施する他団体にも、福祉人材センターの事業を知ってもらう必要がある。関係団体と連携して、職場体験研修等の福祉人材センター事業について効果的な周知方法を検討する必要がある。福祉人材センターの認知度が低い。種別協や他団体と連携して、県内の高校等を訪問し、福祉の職場のPRや職業体験研修等の福祉人材センター事業について周知する必要がある。

■ ⑤-2 「他の介護人材関係事業との連携」に関する取組内容【職場体験】

- ・ 事業参加後のフォローとしては、専任職員の設置や、参加者の個別ニーズを捉えた提案を行うケースが見られる。
- ・ 対象者別のアプローチについては、コンテンツ・プロモーションの両面からの検討が考えられる。
- ・ 教育機関との連携においては、学校訪問等を通じて、学校側のニーズを把握する取組が見られる。
- ・ 他の介護人材関係事業も合わせて委託している委託先における相談体制を強化するケースもある。

事業参加後の他事業への誘導

- ・ 参加者をフォローして入門的研修等につなげていくことも検討していく。
- ・ アンケートをとって、希望者には県福祉人材センターへの登録をもらい、それによりその他事業等の情報提供を行っている。
- ・ （次年度以降）体験事業の参加者に、介護イベントや専門学校の情報を提供する。

他事業における周知

- ・ 各事業実施者（委託先等）への周知強化・講座などへ訪問しての個別説明など
- ・ 事業説明会時に各事業との違いを説明した。

事業参加後の就労までの継続的・適切なフォロー

- ・ 専任職員による丁寧なアフターフォロー
- ・ 職場体験参加者がどのような働き方を希望しているかきちんと把握し、事業所との個別面談のセッティングや就職フェアへの参加案内等も含め、その方にあった職場を探せるようなフォローアップを行っている。

対象者別のアプローチ

- ・ 中学生までは福祉の心の醸成や福祉職場のイメージアップなどを図るようにしている。高校以降は、職業としての福祉を考えていただくような体験事業を実施している。
- ・ ターゲットに特化した情報発信方法を検討し、福祉人材センターの認知度向上に取り組む。

他団体（教育関係機関含む）との連携

- ・ 小中学校・高校等への訪問講座はニーズがあるため、引き続き、学校側からの実施内容の要望にきめ細やかにアプローチし、児童・生徒が「介護」や「高齢者との関わり方」などに関心を持てるような取組内容を継続して展開していくことで、小中学校・高校等への中長期的な視点での関係構築を図る。
- ・ 県老人施設協議会の介護の仕事照会事業に同行し、県内の高校数校を訪問。担当教員等に福祉人材センター事業について周知案内を行っている。
- ・ 職場体験を検討する会議において、市町村社会福祉協議会の取組事例を報告いただき、学校へのアプローチ方法やプログラムの構成について協議した。
- ・ 関係団体が実施している事業等の情報収集を行う。

相談体制の強化

- ・ 気軽に登録できるLINE公式アカウントを開設し、参加者と福祉人材センターがいつでもコミュニケーションをとれるようにした。

■ ⑤-3 「他の介護人材関係事業との連携」に関する課題・取組内容【インターンシップ】

- ・ インターンシップにおける「他の介護人材関係事業との連携」に関する課題・取組内容については、概ね職場体験のそれにカバーされる内容である。

課題に思っていること

事業参加後の他事業への誘導

- ・ 対象事業所の応募要件を認証制度のメリットとしていることや、卒回生を対象に就職活動を支援（模擬面接やカウンセリング）する福祉就職サポートプログラムへの誘導等、他事業と連動した事業実施を心掛けている。

他事業における周知

- ・ 参加者に対し、他の事業の利用を促す機会をより多く確保する必要がある。

事業参加後の就労までの継続的・適切なフォロー

- ・ インターンシップから就職活動へうまく結びつかない。

取組内容

他事業における周知

- ・ インターンシップ実施後の交流会等の機会を通じて、他事業の案内を行っている。

事業参加後の就労までの継続的・適切なフォロー

- ・ アンケートをとり、興味のある求職者には県福祉人材センターへの登録を促し、情報提供を行うようにしている。

■ ⑤-4 「他の介護人材関係事業との連携」の状況

- ・ 連携が意識されている事業としては、両事業において、「福祉人材センター等への求職者に対する合同説明会」、「介護に関心を持つ未経験者に対する入門的研修」、「小中学校・高校等への訪問講座」、「介護体験セミナー等のイベント」、「潜在介護福祉士の再就職支援」が上位となっている。
- ・ 両事業を比較した際、インターンシップにおいては、「認証評価制度」の割合が職場体験よりも高い。

図表 71 職場体験と他の介護人材関係事業との連携

問32-2 介護人材確保施策のうち職場体験との連携を意識している事業として当てはまるものを全て選択してください。（複数回答）（n=45）

No.	カテゴリ名	n	%
1	認証評価制度	4	8.9%
2	介護体験セミナー等のイベント	18	40.0%
3	小中学校・高校等への訪問講座	24	53.3%
4	介護に関心を持つ未経験者に対する入門的研修	22	48.9%
5	教員に対する入門的研修	2	4.4%
6	初任者研修等の受講補助	5	11.1%
7	福祉人材センター等への求職者に対する合同説明会	29	64.4%
8	潜在介護福祉士の再就職支援	18	40.0%
9	就職氷河期世代の再就職支援	5	11.1%
10	介護福祉士の人材登録制度	8	17.8%
11	その他	8	17.8%
	全体	45	100.0%

図表 72 インターンシップと他の介護人材関係事業との連携

問38-2 介護人材確保施策のうちインターンシップ事業との連携を意識している事業として当てはまるものを全て選択してください。(複数回答) (n=13)

No.	カテゴリ名	n	%
1	認証評価制度	5	38.5%
2	介護体験セミナー等のイベント	6	46.2%
3	小中学校・高校等への訪問講座	7	53.8%
4	介護に関心を持つ未経験者に対する入門的研修	6	46.2%
5	教員に対する入門的研修	3	23.1%
6	初任者研修等の受講補助	2	15.4%
7	福祉人材センター等への求職者に対する合同説明会	9	69.2%
8	潜在介護福祉士の再就職支援	4	30.8%
9	就職氷河期世代の再就職支援	2	15.4%
10	介護福祉士の人材登録制度	3	23.1%
11	その他	1	7.7%
	全体	13	100.0%

■ ⑤-4 連携しているその他の介護人材関係事業

- ・ 普及・啓発に関する事業のほか、福祉人材センターにおける職業紹介・マッチングや、ハローワークとの連携が見られる。

【職場体験】

普及・啓発

- ・ 介護の魅力発信事業（テレビ番組の制作等）
- ・ 福祉のしごと職場見学バスツアー

職業紹介・マッチング

- ・ 福祉人材センターの無料職業紹介事業
- ・ 福祉人材センターでの求職登録やマッチング

ハローワークとの連携

- ・ ハローワークとの連携による仕事就労支援セミナー及び相談会人材センター相談会
- ・ ハローワークへの出張相談等

その他

- ・ 介護福祉士養成施設入学者確保事業

【インターンシップ】

普及・啓発

- ・ 福祉人材センター作成の福祉の仕事解説冊子の配布等

■ ⑥-1 「教育関係機関との連携」に関する課題【職場体験】

- ・ 事業周知の不足に加えて、学校を通じた周知の効果が不明瞭であるとする課題感が見られる。
- ・ 事業周知のボトルネックとして、教員・保護者の介護業界・福祉職に対するマイナスイメージの定着や福祉職に対する理解不足を挙げる声が多い。
- ・ 市町村・都道府県教育委員会等による組織的な協力を得ることが難しいとする意見がある。
- ・ その他、福祉系以外の学校との連携、都道府県外の進学者に対するアプローチ、学校側のリソース不足、学校側のニーズとの不一致、教育関係機関が実施する類似事業との差別化等の課題が見られる。

周知の不足

- ・ 事業に対する周知・理解促進不足があると思う。
- ・ コロナウイルスの影響により、学校への訪問や会議での説明の機会が減っている。
- ・ 就職活動の際に、職場見学や体験への参加を促す必要がある。

周知効果の不明瞭

- ・ 高校にチラシ配布を依頼したり、教育関係部局と連携し、高校の校長連絡会等において周知の場を設けているが、一定以上の効果が見られない。
- ・ チラシ等を一方的に送付しているだけなので、事業に関して各学校がどう思っているのか、どう取り扱っているのかを把握できていない。

教員・保護者の介護業界・福祉職に対するイメージアップ・理解促進

- ・ 教員の福祉に対する理解促進を効果的に実施できていないことから、学生に対する利用訴求が不十分な状態である
- ・ 小学生・中学生といった、体験事業への参加において教員や家族の後押しが大きな要素を占める対象者への訴求が困難である。
- ・ 「福祉の仕事は大変」とのイメージ先行ではなく沢山ある仕事の選択肢の一つとして考えて欲しい。学校内での担任教師と進路指導担当者の情報共有がなされていない場合もあるのでそのようなことがないよう事業に対する理解を深めて欲しい。担任教師や進路指導担当者にも体験してほしい。
- ・ 介護現場についてのマイナスイメージが根強く、中学・高校での進路指導で敬遠される事例が散見され、学校側が職場体験を積極的に推進することのハードルとなっている。
- ・ 学習指導要領に「福祉の心の醸成」のような科目がない。体系的なものがなく、又教育関係者から職業としての福祉に対して否定的な意見もある。福祉業界と教育関係機関とで共通の言語がない。（お互いの思いが伝わらない）

介護分野に対する組織的な協力

- ・ 学校単位での協力が得られないケースが多い。また、県教育庁からは、介護以外の業界からも多数の職場体験に関する案内があり、介護業界に限って組織的に協力することはできないとの理由により、積極的な協力が得られない。
- ・ 協力を得られる教育機関に限られる。
- ・ 市町村・県教育委員会（義務教育課、高等教育課）との連携強化

福祉系学校以外との連携

- ・ 福祉系以外の学校からの協力（生徒への働きかけ）をどのように得られるか

都道府県外の進学者に対するアプローチ

- ・ 県外の福祉系大学に進学した学生に対し、地元での就職を促す必要がある。

学校側のリソース不足

- ・ 特に昨今の新型コロナウイルス感染症の影響により、生徒・学生の授業がタイトになっており、課外活動が制限されていることから、アプローチしても時間を作ってもらえない。

学校側のニーズとの不一致

- ・ 学校側のニーズが、認知症や障害の理解であることが多く、市町村社会福祉協議会が取り組む福祉教育を活用される傾向にある。

教育関係機関が実施する類似事業との差別化

- ・ 職場体験と同じような事業を教育関係も実施しており、それとの差別化が難しい。

■ ⑥-2 「教育関係機関との連携」に関する取組内容【職場体験】

- ・ 教育関係者の参加する会議体等での検討・周知の取組が見られる。
- ・ 参加対象となる学生に加えて、教職員に対するイメージアップの取組が見られる。また、進路指導担当教員等に対する理解促進を行うケースもある。
- ・ 学校側のニーズを踏まえた事業内容となるよう、教諭へのヒアリングを行ったり、事業で活用しやすい動画を作成するケースもある。
- ・ 中学・高校等における学校・教職員を通じた事業周知に加えて、事業実施主体として行う大学等でのガイダンス・就職相談会の機会を活用した周知を行うケースも見られる。
- ・ 福祉教育の実施団体と連携する例もある。

会議体を活用した検討・周知

- ・ 中学生向け啓発資料作成会議で、教育関係者の参画を得て、資料作成・活用の進め方などの協議を行う。オンライン開催された会議に参加し、事業周知を行った。
- ・ 教育関係者へのPR・周知、ネットワーク会議による相互理解促進を図る

学生・教員等に対する介護分野のイメージアップ・理解促進

- ・ 介護分野自体の包括的なイメージアップを図り、参加いただく生徒自身のイメージ改善はもちろんのこと、教職員からも「職」として生徒に対して薦めやすい分野となるよう取り組みを進めていく。
- ・ 教育委員会等との連携強化により「就業先としての介護現場」の正しい状況を共有し、進路指導担当教員等も対象に職場体験に関する理解を進める。

学校側のニーズを踏まえた事業内容の検討・見直し

- ・ 予算の関係でやむを得ないが、前年度中から日程調整や協力依頼をしないと教育現場は協力しにくい。
- ・ 高等学校（20校）へ訪問し、教諭へ授業での「介護の仕事説明、見学」の実施依頼を行う。また教諭が求める内容を聞き取る。
- ・ やりとりのある一部の学校については、生徒の反応や介護の仕事に対する興味・関心の深まり等確認するようにしている。
- ・ 令和3年度以降、学校が参加しやすい方向（授業で活用しやすいよう動画を作成する、実施時間を短縮する等）で事業の見直しをすべく、現在検討中。

学校での事業の周知（主に中学・高校向け）

- ・ 県教育委員会とも連携し、高校に対し介護職の魅力をPRする機会を持ち、本事業の周知にも努めていく。
- ・ R2年度は、パンフレットを作成し、中高生、全教員に配布予定
- ・ 福祉や介護のコースがある学校に重点的に事業の紹介をしたり、学校訪問をしたりしている。
- ・ 事業前に協力依頼の連絡及び文書通知を行っている。
- ・ 学校（教員）を介する広報だけではなく、直接学生に訴求する形での広報にも積極的に取り組んでいる。

事業実施主体が行う就職支援の一環としての周知（主に大学向け）

- ・ 平成30年度から、近県の福祉系大学を訪問し、香川県出身学生の就職状況や福祉分野の学生の状況等について情報交換している。県内外の大学でのガイダンスや就職相談会の開催も検討したいと考えている。
- ・ 県内外の福祉系大学でのガイダンスや就職相談会を開催し、就職活動の支援とともに職場見学や体験への参加や、福祉人材センターの認知度向上に取り組む。

学校で実施する他事業（介護人材関係事業以外も含む）との連携

- ・ 高校に講師を派遣し、生徒に福祉の仕事の魅力を伝える事業と組み合わせて説明を行ったりしている。
- ・ 車イス体験等、他福祉関連事業を行う高校等に対する個別アプローチなど
- ・ 市町村社会福祉協議会が行う福祉教育では、障害当事者団体やボランティアグループが講師を担うケースが多いため、学校側から介護・福祉施設への見学希望があれば、職場体験に繋げていただくよう役割分担している。また、施設見学においては、利用者の生活を支える専門職にも焦点を当てて説明を行うよう取り組んでいる。

■ ⑥-3 「教育関係機関との連携」に関する課題・取組内容【インターンシップ】

- ・ 職場体験との違いとして、福祉系学校における実習との棲み分けや民間企業におけるインターンシップとの差別化に関する課題が挙げられる。

課題に思っていること

周知効果の不明瞭

- ・ チラシ等を一方的に送付しているだけなので、事業に関して各学校がどう思っているのか、どう取り扱っているのかを把握できていない。

教員・保護者の介護業界・福祉職に対するイメージアップ・理解促進

- ・ 進路担当教員への、福祉・介護の仕事理解についてのアプローチ。

介護分野に対する組織的な協力

- ・ 教育委員会、学校との連携があまりされていない。
- ・ 学校によって生徒の体験希望の申し込み方がばらばらであり、学校が一括で申し込むところもあれば、生徒が個人で申し込むところもある。

福祉系学校における実習との棲み分け

- ・ 福祉系学校との間においては実習との棲み分け

民間企業におけるインターンシップとの差別化

- ・ 民間企業でも多くのインターンシップを実施しており、学生への効果的な訴求が課題である。

※職場体験に見られなかった項目には下線

取組内容

学校側のニーズを踏まえた事業内容の検討・見直し

- ・ やりとりのある一部の学校については、生徒の反応や介護の仕事に対する興味・関心の深まり等確認するようにしている。

学校での事業の周知（主に中学・高校向け）

- ・ 中・高生向けのリーフレットの発付など

学校で実施する他事業との連携

- ・ 認証制度の大学等協働事業の一環としてインターンシップ事業に取り組んでいるため、日頃から大学等の教員やキャリアセンター職員と接する機会が多く、円滑に事業周知が行えている。

■ ⑥-4 連携している教育関係機関

- ・ 両事業において、福祉系の学校との連携が重視されている。高校については、福祉系と福祉系以外での差が小さい。
- ・ 全体的にインターンシップにおける連携の割合が高いことから、インターンシップを実施している自治体は職場体験においても教育関係機関との連携を図っている可能性が高い。

図表 73 職場体験と連携している教育関係機関

問33-2 「教育関係機関との連携」について、連携先として当てはまるものを全て選択してください。（複数回答）（n=45）

No.	カテゴリ名	n	%
1	小学校	10	23.3%
2	中学校	19	44.2%
3	高等学校（福祉系）	32	74.4%
4	高等学校（福祉系を除く）	27	62.8%
5	専門学校（福祉系）	27	62.8%
6	専門学校（福祉系を除く）	14	32.6%
7	大学（福祉系学部）	24	55.8%
8	大学（福祉系学部を除く）	15	34.9%
9	都道府県教育委員会	24	55.8%
10	市町村教育委員会	15	34.9%
11	その他	4	9.3%
	全体	4	9.3%

図表 74 インターンシップと連携している教育関係機関

問39-2 「教育関係機関との連携」について、連携先として当てはまるものを全て選択してください。（複数回答）（n=13）

No.	カテゴリ名	n	%
1	高等学校（福祉系）	8	61.5%
2	高等学校（福祉系を除く）	8	61.5%
3	専門学校（福祉系）	8	61.5%
4	専門学校（福祉系を除く）	5	38.5%
5	大学（福祉系学部）	7	53.8%
6	大学（福祉系学部を除く）	5	38.5%
7	都道府県教育委員会	9	69.2%
8	市町村教育委員会	5	38.5%
9	その他	0	0.0%
	全体	13	100.0%

(4) アンケート調査結果から得られた示唆

アンケート調査結果から、取りまとめ及び参考事例集作成にあたり、以下の示唆が得られた。

① 職場体験/インターンシップそれぞれの実施・検討状況を踏まえた取りまとめの必要性

- ・ 職場体験はほとんどの自治体において定着している事業といえる。一方で、インターンシップについては、7割程度の自治体で実施すら検討されていない状況である。また、一定数の自治体が「インターンシップは職場体験等の事業により代替可能」と考えていることから、今後、職場体験との差別化を踏まえたインターンシップ導入の検討は自発的に行われにくいと考えられる。
- ・ 両事業の差異について、実態ベースで整理すると、職場体験については、目的は「普及・啓発」から「ミスマッチ防止」まで、対象者は主に高校生から中途入職者までとなっており、目的・対象者ともに幅広くカバーしている。一方、インターンシップについては、目的は「普及・啓発」から「興味・関心」まで、対象者は主に高校生から大学生までとなっており、相対的に限定的なカバーとなっている。
- ・ ただし、一部「同じ内容の事業が混在している」といった意見があることを踏まえると、介護人材施策全体として、各事業の内容や性質を踏まえた整理が行われていない、また、効果的な事業間連携についてまでは整理・検討が進んでいない自治体も一定数あると推察される。

② PDCA サイクル及び課題認識に沿った検討・実施プロセスの整理の有効性

- ・ 「評価」、「振り返り」、「改善に向けたアクション」の各実施率は、76.7%、61.4%、55.8%と徐々に低下している状況である。これは、「事業実施後の評価」まではある程度定着しているが、それ以降のフェーズについては徐々に意識されづらくなっている、あるいは、意識していたとしても何をすべきか分からない、各事業に対してそこまで手が回らない、等の点が障害になっていると推察される。より事業効果を高めていくためには、これまで以上にPDCA サイクルによる事業内容の検討・改善を意識する必要がある。
- ・ 想定課題については、「事業の効果の測定」、「対象者別のアプローチ、事業のプロモーション」、「教育機関との連携」は約60%以上を占めており、職場体験については課題感の強いテーマといえる。なお、「他の介護人材確保関係事業との連携」については、職場体験における「課題感がある」と「ある程度課題感がある」の割合の合計が35.6%とあまり高くないが、上記①の点も踏まえると、「課題となっていたとしても認識されていない」可能性があることを考慮し、他の課題と同様、重点を置く必要があると考えられる。
- ・ 以上をまとめると、PDCA サイクルの各フェーズ(特に Plan、Check、Action)において、生じる課題に対しての解決策や実施・検討の工夫やポイントをそれぞれ整理することが有効と考えられる。

4. 調査結果を踏まえた検討

各種調査結果を踏まえて、検討委員会においてさまざまな検討・議論がなされた。委員会の場での議論内容を大きく6つのテーマに整理し、各テーマに関する委員の主な意見を以下に示す。

① 職場体験・インターンシップの対象者像拡大の必要性

- ・ 職場体験・インターンの対象者として、身体介護に興味・関心を持つ方のみをスコープとして捉えてしまいがちである。しかし、介護現場には身体介護に直接関わる介護従事者の他にも、事務、厨房、清掃、ボランティア等で働く方もいらっしゃる。そのため、身体介護業務の他にも、料理や福祉機器等に興味を持つ方も事業の対象者として考えられる。
- ・ 今後、介護現場では IT 系の大学・専門学校の学生の需要が高まるだろう。また、施設の経営といった観点では経営系の学生の需要も高まるだろう。そのため、医療・介護を学ぶ学生に限らず、様々な分野で学んでいる学生に対して職場体験・インターンシップを展開していく必要がある。
- ・ 今後、日本全体でアクティブシニアや在留外国人等の人材活用が加速すること、および厚労省において、介護人材のすそ野の拡大を進め多様な人材の参入促進を押し出していることを踏まえると、職場体験・インターンシップの対象者の枠が従来よりも広がっていく可能性がある。

② 福祉教育の重要性および学校へのアプローチのポイント

- ・ 2017年3月に改訂された中学校学習指導要領にて、技術・家庭の時間で介護を扱う旨が初めて記載された。それに伴い、2021年度から全国の中学校では介護・福祉について教えることや高齢者との触れ合いの時間を設けることが義務付けられる。ただし、各学校で介護・福祉の指導ノウハウを持っていないのが現状である。そこで、例えば厚労省から介護・福祉の指導案や職場体験・インターンシップのモデルケースが出されれば、各学校がそれらを参考にすることで介護・福祉に関する取組を円滑に実施できるかもしれない。
- ・ 小学校を卒業し中学校に入る段階で、女子の50%、男子の45%が将来の職業を決めているという調査結果がある。このことを踏まえると、将来の職業として介護・福祉業界を選んでもらうためには、小学校でも介護・福祉について教える必要がある。中学校では学習指導要領が変わり介護・福祉の教育が進められたが、それに合わせて小学校でも福祉教育が進められる必要がある。
- ・ 職場体験・インターンシップの実施にあたり、自治体が学校と連携する際には、学校側の指導体制や年間スケジュールを理解した上で連携を持ちかけるべきである。学校教育について理解が不十分なまま無理な連携を持ちかけても学校側で対応できない。

③ 施設が事業を円滑に実施するためのガイドラインやマニュアル整備の必要性

- ・ 受入れ施設側からすると、どのように職場体験・インターンシップを実施すればよいか分からないという不安があると思う。それぞれの施設が独自にプログラムの内容を考案して実施するのは難しい。そこで、施設側でスムーズに受入れができるよう、統一的な施設向けガイドラインや実施要領、マニュアル等があるとよい。
- ・ 統一的なガイドラインやマニュアルを作成する主体として、事業者団体や都道府県（社会福祉協議会）が考えられる。リーダーシップを取る主体、もしくは役割分担・連携の最適な形を考えていきたい。
- ・ 最終的には、どこの施設でも参加者を受け入れられるような体制にならないと職場体験・インターンシップは広まっていけないのではと考える。
- ・ 京都府では受け入れ施設として、認証評価制度における認証法人であることを条件にしている。認証法人に対しては、京都府福祉人材・研修センターで組成している業界育成チームから、対応力向上研修を提供している。その研修の中で、最近の学生の傾向をキャリアセンターの職員を交え勉強する等、インターンシップ受入れ向上に向けた取組を行っている。

④ 段階別での課題と打ち手の整理の必要性

- ・ 参加者を集める段階で躓いている自治体と、事業に参加いただいた後に就職してもらう段階で躓いている自治体があると思う。段階ごとの課題を一步步乗り越えていくにはどうすればよいか、何が必要かを整理できると、各自治体の参考になると思う。

⑤ 他の人材確保策や既存制度との連携の必要性

- ・ 各都道府県が職場体験・インターンシップを取り組む上で、他の人材確保施策や既存制度との紐づけ・整理が重要だと思う。例えば、各都道府県で立ち上げられている介護人材確保に向けた協議会に関して、年一回の開催にとどまり形骸化されているところも多いと思うが、職場体験・インターンシップについて協議会の中で具体的な議論がなされると良いと思う。
- ・ 福祉人材センターには人材確保に関する様々な事業がある。福祉人材センターの視点からは、職場体験・インターンシップを人材確保施策全体にどう結び付けていくのべきかという点が気になる。

⑥ その他、有効と思われる施策等

- ・ 京都府では、事業参加前に事前学習会として、高齢者施設とは何か、どのような職員がいるのか、一日の働く流れはどういったものか等、基礎的な情報を参加者にインプットしている。
- ・ 事前学習会を実施することは有効だと思う。参加者の中には、お年寄りは優しい方ばかりというイメージを持っている人もいると思う。しかし、実際には頑固なお年寄りもいる。事前にそのような実態をレクチャーした上で、職場体験・インターンシップに参加いただくことがミスマッチ防止の観点でも重要だと思う。

- ・ 参加者を集める段階で躓いている自治体は、介護業界のレクチャーに限定されない事前学習会、例えばマナー講座を実施することが有効かもしれない。介護に興味がなくてもマナー講座等に興味を持って事前学習会に参加いただければ、ゆくゆくは介護に関心を持ってもらえる手立てになるかもしれない。
- ・ 学生の場合、最終的に就職するのは職場体験・インターンシップに参加してから数年先となるため、就職率をアウトカムとして設定しても、アウトカム達成度をもとに事業改善に繋げることが難しい。そのため、例えば参加後の介護に対するイメージ改善度等、別のアウトカムを設定することが有効かもしれない。

第3章 調査結果を踏まえた課題整理と今後に向けての示唆

本章では、本調査研究において実施した各種調査結果、それを踏まえた検討委員会での議論等を基に、職場体験・インターンシップにおける現状の課題を整理・考察するとともに、今後の効果的な実施に向けての示唆及び課題を述べる。

1. 調査・検討結果を踏まえた課題の整理・考察

調査・検討結果を踏まえた課題の整理及び考察については、以下のとおりである。

■ 職場体験・インターンシップの定義の曖昧さについて

アンケート調査結果から、職場体験・インターンシップに共通して、目的・対象者を絞らない“全方位型”の事業となっている都道府県が多いことが分かった。一方で、一部の都道府県では目的・対象者をある程度限定している“特化型”の事業も見られる。このことから、職場体験・インターンシップの定義については確立されたものがなく、各都道府県において目的・対象者を独自に設定している状況が推察される。

確かに、参加者募集等の段階においては全方向的に対象者を意識し、門戸を広げることは重要である。しかし、個々の参加者における参加に向けての関心を高める上では、そのようなアプローチではターゲットが不明瞭になり訴求力が弱くなるため、結果的にあまり効果的でなくなることが考えられる。本来的には、対象者を明確に意識し、個々のニーズを踏まえた上で、周知・募集方法や発信コンテンツ、提供プログラム内容等を検討することが有用である。アンケート調査においては参加者数の伸び悩みに関する課題も多く聞かれたが、参加者数を増やしていくにあたり、まずは、各都道府県において職場体験・インターンシップの定義を明確にすることが出発点となると考えられる。

■ 対象者別のアプローチ、事業のプロモーションについて

参加者の伸び悩みを課題として挙げる都道府県は多いが、その要因の1つとして募集段階における訴求力の弱さが考えられる。一部の都道府県では、SNSにおけるプロモーションやインターネットを通じた募集等の工夫が見られる。しかし、対象者別や年代別の最適な発信チャネルや発信コンテンツという点については、現状、あまり意識されていないことが明らかになった。

前述のとおり、本来は、対象者を明確にした上で、募集方法やプロモーション方法を検討する必要があるため、学生や中途入職者を包括的に対象者として捉えてしまうと、どうしても訴求力が弱まってしまうと考えられる。

しかし、一部の自治体においては、実施内容は同じでも対象者を学生と中途入職者で分ける形で、学生に対してはインターンシップ、中途入職者に対しては職場体験を実施することで、対象者を明確に切り分けているようなケースも見られる。

このように、職場体験・インターンシップの違いを明確に整理することで、より効果的な募集やプロモーションにつなげていける可能性があると考えられる。

■ 教育関係機関等との連携について

アンケート調査結果からは、学校等における案内の不足に加えて、その案内の効果が不明瞭であるとする課題感が見られる。また、学校を通じた募集のボトルネックとして、教職員や保護者等における介護業界・介護職に対するマイナスイメージの定着や福祉職に対する理解不足を挙げる声が多い。教職員・保護者等は、参加者、特に小中学生等の年代層の子どもの意思決定に関与することが多いステークホルダーと考えられる。そのため、学生に対してアプローチする際には、周りの大人たちにおいても介護業界・介護職についてまずは正しく理解してもらい、イメージアップを図ることが重要と考えられる。

また、一部の都道府県においては、組織的な連携がうまくいっていない状況も聞かれる。より円滑かつ効果的な連携を図っていくにあたっては、教育関係機関の事情・動向や年間スケジュール等を考慮した上で、学校等を単に参加者募集としての媒介と捉えるのではなく、パートナーとして事業を推進していける体制づくりを検討することも重要となる。

■ 事業の効果測定の難しさについて

職場体験・インターンシップは人材確保施策の一環として実施されるが、「就業者数/就業率」をアウトカムとして捉えた場合、参加者によっては効果が中長期的に現れることに加えて、就業にあたっての意思決定にどこまで関与したか因果関係を特定することが難しいことを背景として、事業の効果測定が課題となっている。追跡調査等により、「就業者数/就業率」のアウトカム測定は可能となり、個人への電話やアンケート調査等の方法はいくつか考えられるが、いずれにしても、測定手法としては負担が大きいと考えられている。

実際に、多くの自治体においては「参加者数」の測定を行っている状況であるが、一部都道府県においては追跡調査等により「就業者数/就業率」を測定するところも見られる。また、参加者に対する事前事後のアンケート調査により、「イメージの改善度」等を測定することはそれほど難しくない。

職場体験・インターンシップについては、事業の効果の測定が難しいと考えられているものの、成果指標として何を設定するか、設定した指標をどのように測定するかについては、工夫や検討の余地が残されているといえるだろう。

■ 受入れ体制の整備について

ヒアリング調査においては、事業所側から「事業実施に負担がある」という声を聞いている自治体はなかった。事業に協力する負担というデメリットよりは、参加者が入職する可能性があるというメリットから、事業所は受入れに好意的なスタンスであると考えられる。また、もともと学校の実

習生等を受け入れている事業所であればノウハウがあるので参加者の受入れがスムーズである一方で、ノウハウがない小さい事業所等においては受入れに手間取ることも想定される。

今後さらに対象事業所数を拡大するにあたっては、受入れノウハウのない事業所があることを考慮し、各受入れ事業所に過大な負担とならないように配慮しつつ、実施内容の質的な担保を図ることが課題となると考えられる。なお、当面はコロナ禍におけるリスクマネジメントの観点も踏まえた検討が必要である。

■ 他の介護人材施策との連携について

前述のとおり、事業の効果測定が難しいということもあり、職場体験・インターンシップはそれ単体では効果が見えづらいものである。そこで、参加後に適宜フォローを行い、ニーズを踏まえて別の事業への参加を促すこと等により、「他の事業への参加を通じて興味・関心を維持もしくは増大させる」という考え方が重要となる。

アンケート結果に基づく課題感はそれほど強くなかったテーマではあるが、自由回答では介護人材施策全体の構想段階から実行段階まで幅広い課題が挙げられた。他の施策との連携を検討するにあたっては、施策全体における職場体験・インターンシップの位置づけを確認した上で、各種施策との連携をどのように展開していくか検討することが重要と考えられる。

2. 課題に対する今後の取組についての示唆

委員会等における検討等を踏まえ、効果的な職場体験・インターンシップの実施にあたっては、特に以下の点がポイントとなると考えられる。また、参考事例集は以下の点を踏まえて作成した。

なお、本参考事例集で取り上げた都道府県の取組事例については、成果があがっている「好事例」のような位置づけではないことに留意されたい。事例については、アンケートやヒアリングを通じて把握できた実践的な取組の一例であり、他自治体の取組をそのまま導入すればうまく機能するとも限らない。本参考事例集の主な読者として想定する都道府県の事業担当者および委託先等におかれては、介護人材施策全体における職場体験・インターンシップの事業の価値を改めて認識いただいたうえで、各自自治体における人的資源、財的資源、社会資源等の状況を踏まえ、参考になると思われる考え方や取組等を適宜参照しつつ、少しずつでも改善につなげていただくことが重要と考えられる。

■ 基本方針の検討におけるポイント

・ 事業実施のプロセスの意識(PDCA サイクル)

明確な目標を設定し、PDCA サイクルによる事業の継続的な見直し・改善を行うことが重要である。その際、追跡調査等の効果測定手法や、継続的にアフターフォローを行える体制等についても併せて検討しておく。

・ 人材確保計画に基づく必要確保数の確認及び目標値の設定

目標値を設定するにあたり、人材確保計画に基づく必要確保数を踏まえたものとなるよう留意しつつ、実際に何を指標として設定するかについては、実施可能な測定手法等の状況を踏まえて検討する。

目標値としては、「就業者数/就業率」が理想ではあるが、PDCA サイクルの観点からは、「参加者数」のほか、「参加者のイメージの改善度」等も検討に値する。

・ 介護人材施策全体における職場体験・インターンシップの位置づけの確認・整理

事業実施の前提として、介護人材施策全体における両事業の確認を行うとともに、目的・対象者・実施内容等を整理しておく。

・ 対象者のニーズの把握

参加者を増やしていくため、また、参加者の満足度を高めるためには、参加者側のニーズを高めることが重要である。参加者の興味・関心の心理段階等を踏まえた上で、ニーズを把握し、プログラム等を検討する。

■ 事業の実施におけるポイント

・ 事業の効果の測定

追記調査等による測定手法の工夫により、「参加者数」のほかに「就業者数/就業率」等を指標として設定することも可能である。

- ・ **対象者別のアプローチ方法、事業のプロモーション方法**
情報発信にあたり、対象者別・年代層別に最適なチャネルやコンテンツ等を検討することが重要である。
- ・ **受入れ体制の整備**
参加者数の拡大に向けて、事業所側のメリットをアピールすることで受入れ事業所数を拡大することに加えて、ノウハウの乏しい事業所における提供プログラム等の質的な担保を図る必要がある。コロナ禍においては、オンライン環境が整備されつつあることを踏まえ、オンライン形式等の実施形式についても検討の余地がある。
- ・ **他の介護人材施策との連携**
職場体験・インターンシップの関連事業について、目的や対象者、実施内容等が近似する事業に着目した上で、それらの事業間連携に関する取組を検討する。
- ・ **教育関係機関等との連携**
追記調査等による測定手法の工夫により、「参加者数」のほかに「就業者数/就業率」等を指標として設定することも可能である。
- ・ **事前・事後のフォロー**
申込やマッチングの段階から参加後の相談等の段階までサポートできる体制を整えることが求められる。特に、参加後のフォローや継続的なコンタクトは重要であり、アフターフォローの際には、他の介護人材施策との連携を意識したものとなるよう留意する。

3. 今後の課題

本調査研究の課題及び介護人材施策全体に関連する今後の課題について以下で述べる。

■ 事業所側や参加者側におけるニーズの把握及び事業推進体制の強化

今後の課題としては、事業所側や参加者側におけるニーズの把握を踏まえた取組の検討及び事業実施にあたっての推進体制の強化が考えられる。

今回の調査研究においては、実施主体である行政の立場から、対象者へのアプローチや事業間連携、他部局との連携等に関する課題の検討を行ったが、事業所側や参加者側の意見については間接的にしか把握することができなかった。参加者数の伸び悩みを課題として挙げる都道府県が多いことが明らかになったことから、今後も、受入れ事業所数及び参加者数の拡大を目指すこととなるであろう。

そこで、事業参画に伴う受入れ事業所にとってのメリットや参加者の関心度や就業意向を高めるポイントについて、実態を把握した上で、マッチング機能の強化や、参加者に対する効果的な事前・事後のフォロー方法をさらに検討すること等が求められる。加えて、人的資源に限りがある状況の中で各種対応を行うため、協議会等の既存資源を活用した他部局や各事業者団体との効果的な連携を図ることを目的として、事業推進体制を強化していくことも重要と考えられる。

■ 対象者別・ニーズ別のアプローチ

上記のニーズ把握にも関連するが、職場体験・インターンシップが有効に機能するためには、対象者の興味関心や知りたいことに沿った内容になっていることが大前提である。先行調査等によれば、介護業界で志向するキャリア目標や、就業決定にあたり重視する要素、介護職に感じる魅力等、介護従事者の中でも、何を重視するか、介護現場のどこに惹かれたか等の選好は多様であることが示唆されている。このことから、職場体験・インターンシップの参加者においても、多様なニーズや希望をもって、介護業界への入職を検討する状況があると推察されるため、参加者に対して一様なアプローチを行うことはあまり適切ではないと考えられる。

また、「各対象者に対して何を訴求するか」を意識することは極めて重要である。特定の対象者に対して、何を伝えるべきか、ある程度明確になっているケースとして、例えば、教職員や保護者等に対するアプローチが挙げられる。今回のアンケート調査結果等から、教職員や保護者等におけるネガティブイメージが参加者募集のボトルネックになると考えている自治体が多いことが明らかになった。先行調査によれば、実際に介護職に従事してみて「思ったよりも良かった」と感じる層が2~3割程度存在する一方で、「思ったよりも悪かった」と感じる層も同程度存在するといわれている。そこで、教職員や保護者等においては、先入観によりネガティブなイメージを抱くのではなく、正しい理解により「思ったよりも良かった」と感じてもらえる機会づくりが重要である。具体的には、教職員向けの出前講座や、教職員や保護者等が同伴して参加できる職場体験やバスツアー等が考えられ、実際にこのような事業を実施する自治体も見られる。

さらに、介護職や介護業界の魅力的な点を参加者に伝える際、先行調査を踏まえると、社会的必要性、資格や専門知識を生かせる業界であること、感謝される仕事であること等を適切に発信することが重要と考えられる。特に、中途入職者の場合は、正規職員として働けること、他業界と比べても給料は悪くないこと等は大きな魅力の1つとなりうる。このような魅力を職場体験・インターンシップの中で適切に伝えることができているか、プログラムを検討する際には今一度確認されたい。

なお、対象者別・ニーズ別のアプローチの有効性・必要性については、職場体験・インターンシップに限ったものではない。上記の「各対象者に対して何を訴求するか」という考え方は、魅力発信事業等を含めた介護人材施策全体に関わる視点である。そのため、各対象者のニーズに沿った事業内容となっているか検討する際には、介護人材施策全体において、目的や対象者の観点から、職場体験・インターンシップがどのように位置づけられるかを意識することも重要と考えられる。

■ 対象者像に係る認識の変革

今回のアンケート調査結果から、職場体験・インターンシップの対象者は、高校生以上の学生及び中途入職者が中心であり、小学生や中学生を対象とするケースはさほど多くない状況であることが明らかになった。

しかし、将来の職業に関する意思決定が小学校高学年頃までになされていることを踏まえると、小学生や中学生についても主要な対象として認識し、アプローチしていくことが重要と考えられる。

また、介護の現場は、介護職による身体介護の提供のみならず、事務や厨房、清掃、ボランティア等の担い手により成り立っている。介護人材施策に関わる行政等の立場においては、「介護現場＝介護職の人材確保⇒福祉系学生へのアプローチが有効」という流れで認識されやすく、このような視点は失われやすいと推察される。そのため、高校生以上にアプローチする際にも、「介護職の担い手」としての興味関心をもってもらうだけでなく、「多様な職種により介護現場が成り立っている」という認識の下、経営系や情報系、美術系等の福祉系以外を専攻する学生についても対象になりうると思えることは非常に重要である。このような専攻の学生は必ずしも「介護職」になるとは限らないが、将来的に介護現場を支える立場で貢献してくれる可能性を秘めている。

このように、これまで対象者としてあまり認識されてこなかった層においても、実は、アプローチの有効性や潜在的な需要がある可能性があるということを認識することは重要と考えられる。

■ 職場体験・インターンシップとその他の介護人材施策との有機的な連携のあり方の検討

本稿において、職場体験・インターンシップとその他の介護人材施策との連携については、その重要性を指摘したところである。今回のアンケート調査結果からも、合同説明会や訪問講座等との連携が比較的強く意識されていることが明らかになったものの、連携内容の実態としては、「対象者との接触の機会を活用した職場体験・インターンシップの周知」の意味合いが強く、表層的な連携にとどまっていると推察される。

職場体験・インターンシップに限らず、各種介護人材施策の連携においては、表層的な連携にとどまらない、各種施策が有機的につながるような連携のあり方についての検討が必要となると考えられる。

例えば、今回の調査において、職場体験における連携の意識の低かった認証評価制度との連携について検討してみたい。参加者が受入れ事業所を選ぶ際、認証事業所の存在を知っていれば「ぜひ認証事業所で体験したい」と考えることが推測される。行政にとっても、認証事業所であれば安心して受入れを任せられることに加えて、質の高い事業所で体験を行えば「介護業界・介護職に対するイメージの改善度」等の観点からも大きな効果が期待できる。また、受入れ事業所にとっても、認証事業所であることにより、より多くの就業潜在層の目に留まることで、自施設のアピールや職場体験・インターンシップの受入れにつながる。結果的に、認証事業所には多くの参加者が集まり、人材を確保することができる可能性が高まる、という好循環が生まれると考えられる。また、そのような好循環を行政から事業所向けに発信することで、現状、認証事業所でない事業所にとっても、認証事業所を目指すインセンティブをもたらすことが期待できる。

また、本稿においては、地域医療介護総合確保基金の事業メニューとしての職場体験・インターンシップについて調査・検討を行ったが、アンケート調査結果からも分かるとおり、別財源により事業を実施している自治体も存在する。また、介護人材施策全体で見ても、財源は地域医療介護総合確保基金に限らないケースが一定存在すると推察される。したがって、事業間連携の第1ステップとして、まずは地域医療介護総合確保基金の事業メニューをうまく運用していくことが重要であるが、次のステップとしては、別財源の事業も組み合わせながら、より高い効果を生み出していくことが期待される。

参考事例集 都道府県向けアンケート調査票

職場体験/インターンシップに関するアンケート 都道府県向け調査票

株式会社日本総合研究所

【ご回答時の留意事項等について】

・このたびは、職場体験/インターンシップに関するアンケート調査にご協力いただき、ありがとうございます。

・本アンケート調査は、2020年10月23日(金)までにご提出ください。

・選択式の設問については、あてはまる選択肢のチェックボックス(□)に✓を入れてください。□をクリックすると□の状態になります。また、記述式の設問については、枠内に具体的に回答をご記入ください。

・アンケートへの回答は、回答済みのファイルをメールに添付し、宛先:ouchi.wataru@jri.co.jp(株式会社日本総合研究所 大内)、CC:ninomiya.takuta@jri.co.jp(同 二宮)まで、ご返送ください。

・本アンケートは、介護人材確保に係る職場体験事業およびインターンシップ事業を対象とするものです。高齢者福祉・介護に関する内容についてご回答いただくことを想定しておりますが、児童福祉・障害福祉等の対象分野との切り分けが難しい場合には事業全体としての回答となっても構いません。

・複数の部署で同様の事業を実施されている場合には、お手数ですが、部署ごとに1ファイルずつご回答いただければ幸いです。

・職場体験事業およびインターンシップ事業いずれについても、実施主体としての直営・委託・補助の別は問いません。

※回答内容は統計的に処理いたします。

ご回答いただいた内容は、都道府県名が特定されない形で、報告書等において公開させていただく場合がございます。

※回答にあたっては、原則、2020年9月30日時点の状況をお答えください。

【お問合せ先】

○設問の内容・回答方法等について

株式会社日本総合研究所 リサーチ・コンサルティング部門

担当:大内、二宮

大内:TEL:080-7599-4857, FAX:03-6833-9480, E-mail:ouchi.wataru@jri.co.jp

二宮:TEL:080-3752-1354, FAX:03-6833-9480, E-mail:ninomiya.takuta@jri.co.jp

※時間帯によっては電話に回答できない可能性もございますが、留守電を残していただければ、折り返しご連絡申し上げます。

ご回答者様に関する情報についてご回答ください。

(1)都道府県名

(2)ご回答者様

担当部署

お名前

様

ご連絡先電話番号

(回答内容に関するお問合せ先)

【用語に関する定義等について】

本調査では、介護人材確保に係る職場体験およびインターンシップ事業についてお伺いします。

貴都道府県で実施されている事業が「職場体験」「インターンシップ」という事業名でなかったとしても、下記の定義に概ね合致する事業があれば、当該事業について回答をお願いいたします。

■職場体験

・介護現場の普及啓発や入職後のミスマッチ防止を目的として、対象者はあまり限定せず、比較的短期間の業務体験(※1)を行うもの。

※1 業務の一部を切り出して断片的・表面的に触れるような体験・経験。具体的には、施設内で施設の設備・業務等の説明を受ける、高齢者との談笑・触れ合い、レクリエーション等への協力・参加、介護業務(食事・入浴・排せつや見守り・生活を豊かにする指導・助言等)の見学等を想定。

■インターンシップ

・介護業界に関心を持つ高校生あるいは大学生といった学生が就業を意図して自らのキャリアの検討を行うために、一定期間の就業体験(※2)を行うもの。

※2 実際の業務の流れや内容に即した、且つ、やや発展的な実施内容で、一定の実施期間を前提とするからこそ可能な体験・経験。具体的には、「職場体験」の業務も含め、終日職員に付き添って一日の業務フローを知る、介護業務(食事・入浴・排せつや見守り・生活を豊かにする指導・助言等)の補助、介護記録等の書類作成の補助等を想定。

(I)実施・検討状況

職場体験事業の実施・検討状況について伺います。

問1-1 貴都道府県における職場体験事業の実施・検討状況についてご回答ください。(1つ選択)

<input type="checkbox"/> ①実施している	<input type="checkbox"/> ④かつて実施していたが、中断・廃止した(中断・廃止の年度を下部にご記入ください。)
<input type="checkbox"/> ②実施を検討しているが、まだ実施していない	年度まで実施
<input type="checkbox"/> ③実施しておらず、実施に向けた検討も行っていない	

※①を選択した方 ⇒ 問1-2～問10のうち問1-3～問1-5以外にご回答いただき、問13-1にお進みください。

(Ⅲ)課題認識・取組内容については、問28～問33-2にご回答ください。

※②を選択した方 ⇒ 問1-2～問10のうち問1-3のみご回答いただき、問13-1にお進みください。

※③を選択した方 ⇒ 問1-2～問10のうち問1-4のみご回答いただき、問13-1にお進みください。

※④を選択した方 ⇒ 問1-2～問10のうち問1-5のみご回答いただき、問13-1にお進みください。

※②～④を選択した方⇒(Ⅱ)成果・評価(問25-1～問27-2)については回答不要ですが、

(Ⅲ)課題認識・取組内容(問28～問33-2)については、可能な範囲でご回答いただけずと幸いです。

問1-2 問1-1で「①実施している」を選択した場合にのみご回答ください。

事業を開始した理由・きっかけとして当てはまるものを全て選択してください。

選択肢に該当する理由がない場合は、「⑦その他」を選択し、その理由をご記入ください。

<input type="checkbox"/> ①介護人材確保関係事業メニューを増やすことがより大きな効果につながると考えたため	<input type="checkbox"/> ⑤他の都道府県の取組を見聞させて効果的と感じたため(具体的な都道府県名を下部にご記入ください)
<input type="checkbox"/> ②他の介護人材確保関係事業と比較して相対的に効果が大きいと考えたため	
<input type="checkbox"/> ③事業の対象とする層から実施を希望する声があったため	<input type="checkbox"/> ⑦その他(下部にご記入ください)
<input type="checkbox"/> ④庁内の他部署から実施を希望する声があったため	
<input type="checkbox"/> ⑤介護人材確保地域戦略会議等の国の資料で実施が促されていたため	

問1-3 問1-1で「②実施を検討しているが、まだ実施していない」を選択した場合にのみご回答ください。

実施を検討している理由として当てはまるものを全て選択してください。

選択肢に該当する理由がない場合は、「⑦その他」を選択し、その理由をご記入ください。

<input type="checkbox"/> ①介護人材確保関係事業メニューを増やすことがより大きな効果につながると考えられるため	<input type="checkbox"/> ⑤他の都道府県の取組を見聞させて効果的と感じているため(具体的な都道府県名を下部にご記入ください)
<input type="checkbox"/> ②他の介護人材確保関係事業と比較して相対的に効果が大きいと考えられるため	
<input type="checkbox"/> ③事業の対象とする層から実施を希望する声があるため	<input type="checkbox"/> ⑦その他(下部にご記入ください)
<input type="checkbox"/> ④庁内の他部署から実施を希望する声があるため	
<input type="checkbox"/> ⑤介護人材確保地域戦略会議等の国の資料で実施が促されているため	

問1-4 問1-1で「③実施しておらず、実施に向けた検討も行っていない」を選択した場合にのみご回答ください。

実施したいと思わない理由として当てはまるものを全て選択してください。

選択肢に該当する理由がない場合は、「⑤その他」を選択し、その理由をご記入ください。

<input type="checkbox"/> ①事業の実績が上がらないと考えられるため(参加者が集まらない等)	<input type="checkbox"/> ④他の介護人材確保関係事業で代替できると考えられるため(代替できると考えられる事業名を下部にご記入ください)
<input type="checkbox"/> ②事業の効果が不明瞭と考えられるため(効果の把握が難しい等)	
<input type="checkbox"/> ③他の介護人材確保関係事業と比較して相対的に効果が小さいと考えられるため	<input type="checkbox"/> ⑤その他(下部にご記入ください)

問1-5 問1-1で「④かつて実施していたが、中断・廃止した」を選択した場合にのみご回答ください。

実施を中断・事業を廃止した理由として当てはまるものを全て選択してください。

選択肢に該当する理由がない場合は、「⑤その他」を選択し、その理由をご記入ください。

【実施を中断・事業を廃止した理由(複数選択可)】

<input type="checkbox"/> ①事業の実績が上がらないと考えたため(参加者が集まらない等)	<input type="checkbox"/> ④他の介護人材確保関係事業で代替できると考えたため(代替できると考えた事業名を下部にご記入ください)
<input type="checkbox"/> ②事業の効果が不明瞭と考えたため(効果の把握が難しい等)	
<input type="checkbox"/> ③他の介護人材確保関係事業と比較して相対的に効果が小さいと考えたため	<input type="checkbox"/> ⑤その他(下部にご記入ください)

問2 事業名をご回答ください。

問3 事業の開始年度を西暦でご回答ください。(半角英数字を入力)

 年度

問4 貴都道府県における職場体験事業の目的および対象者について、各対象者に対して想定している目的として当てはまるものを全て選択してください。(プルダウンで○を選択)
(本設問の選択肢において、「短期大学生」は「大学生」に含まれます。)

		目的		
		普及・啓発 (介護の仕事内容や職場の雰囲気を知ってもらう等)	興味・関心 (就業先の選択肢に入れてもらう等)	ミスマッチ防止 (応募者・受入れ事業所間で相性・適正の確認をもらう等)
対象者	未就学児			
	小学生			
	中学生			
	高校生(福祉系)			
	高校生(福祉系を除く)			
	専門学校生(福祉系)			
	専門学校生(福祉系を除く)			
	大学生(福祉系学部)			
	大学生(福祉系学部を除く)			
	学生以外の中途入職者			

問5 実施期間として当てはまるものを選択してください。(1つ選択)
なお、参加者が日数を選択できる場合は、最大日数をご回答ください。

<input type="checkbox"/> ①1日	<input type="checkbox"/> ④6～10日
<input type="checkbox"/> ②2～3日	<input type="checkbox"/> ⑤11日以上
<input type="checkbox"/> ③4～5日	

問6-1 受入れ対象事業所種別として当てはまるものを全て選択してください。

選択肢に該当する項目がない場合は、「⑩その他」を選択し、具体的にご記入ください。

※各事業所種別の分類については、以下の「介護労働実態調査」における「新区分」の分類に従ってください。

http://www.haiigo-center.or.jp/report/pdf/2019_chousa_yougo.pdf

<input type="checkbox"/> ①訪問系	<input type="checkbox"/> ⑥介護保険サービス以外の居住系(住宅型有料老人ホーム、サービス付き高齢者向け住宅等)
<input type="checkbox"/> ②施設系(入所型)	<input type="checkbox"/> ⑦児童福祉系
<input type="checkbox"/> ③施設系(通所型)	<input type="checkbox"/> ⑧障害福祉系
<input type="checkbox"/> ④居住系(介護付き有料老人ホーム、グループホーム等)	<input type="checkbox"/> ⑨その他(下部にご記入ください)
<input type="checkbox"/> ⑤居宅介護支援	

問6-2 受入れ対象事業所の対象数および実際に受入れを行った事業所数をご回答ください。(令和元年度実績)

【対象事業所数(半角英数字を入力)】

 件

【実際に受入れを行った事業所数(半角英数字を入力)】

 件

問6-3 受入れ対象事業所の分布についてご回答ください。(1つ選択)

<input type="checkbox"/> ①都道府県内全域にバランスよく分布していて、概ねの参加者にとって負担感なく参加できる	<input type="checkbox"/> ③都道府県内の一部の地域に偏っており、多くの参加者にとって参加することに負担感がある
<input type="checkbox"/> ②都道府県内全域に分布しているが、事業所数のバランスが悪く、一部の参加者にとって参加することに負担感がある	

問7 介護人材確保施策全体の令和2年度予算額の合計をご回答ください。(半角英数字を入力。単位は円)

 円

問8-1 職場体験事業の対象分野について選択してください。(1つ選択)

<input type="checkbox"/> ①高齢者福祉・介護分野のみを対象としている	<input type="checkbox"/> ②高齢者福祉・介護分野に加えて児童福祉分野や障害福祉分野等も対象としている
--	--

問8-2 職場体験事業の令和2年度予算額をご回答ください。(半角英数字を入力。単位は円)

他事業と合わせて包括的に委託している等、予算額を切り分けられない場合は「不明」を選択してください。

 円

問8-3 職場体験事業の財源として医療介護総合確保基金を充当していますか。(1つ選択)

<input type="checkbox"/> ①予算の全額に充当している	<input type="checkbox"/> ③充当していない
<input type="checkbox"/> ②予算の一部に充当している	

問9-1 職場体験事業は委託事業ですか？(1つ選択)

<input type="checkbox"/> ①委託事業である	<input type="checkbox"/> ②委託事業でない
-----------------------------------	-----------------------------------

問9-2 問9-1で「①委託事業である」を選択した場合にのみご回答ください。

委託先として当てはまるものを全て選択してください。

選択肢に該当する項目がない場合は、「④その他」を選択し、その内容を具体的にご記入ください。

<input type="checkbox"/> ①都道府県福祉人材センター(社会福祉協議会)	<input type="checkbox"/> ③民間事業者(下部に具体名をご記入ください)
<input type="checkbox"/> ②その他公的団体(下部に具体名をご記入ください)	
	<input type="checkbox"/> ④その他(下部にご記入ください)

問10-1 職場体験事業は補助事業ですか？(1つ選択)

<input type="checkbox"/> ①補助事業である	<input type="checkbox"/> ②補助事業でない
-----------------------------------	-----------------------------------

問10-2 問10-1で「①補助事業である」を選択した場合にのみご回答ください。

補助先として当てはまるものを全て選択してください。

選択肢に該当する項目がない場合は、「④その他」を選択し、その内容を具体的にご記入ください。

<input type="checkbox"/> ①都道府県福祉人材センター(社会福祉協議会)	<input type="checkbox"/> ③民間事業者(下部に具体名をご記入ください)
<input type="checkbox"/> ②その他公的団体(下部に具体名をご記入ください)	
	<input type="checkbox"/> ④その他(下部にご記入ください)

問11-1 受入れ対象事業所の選定基準を設けていますか？(1つ選択)

<input type="checkbox"/> ①設けている	<input type="checkbox"/> ②設けていない
---------------------------------	----------------------------------

問11-2 問11-1で「①設けている」を選択した場合にのみご回答ください。

受入れ対象事業所の選定基準を設けている意図として当てはまるものを全て選択してください。

選択肢に該当する理由がない場合は、「③その他」を選択し、その理由をご記入ください。

<input type="checkbox"/> ①良い取組みを行っている事業所や模範的な事業所を紹介・アピールしたい	<input type="checkbox"/> ③その他(下部にご記入ください)
<input type="checkbox"/> ②好ましくないと考えられる事業所を除外したい	

問11-3 問11-1で「①設けている」を選択した場合にのみご回答ください。

受入れ対象事業所の選定基準について、具体的な基準があればご回答ください。

--

問12-1 事業の推進・振り返り等の検討において、外部機関は参画していますか？(1つ選択)

<input type="checkbox"/> ①外部機関が参画している	<input type="checkbox"/> ②外部機関は参画していない
---------------------------------------	--

問12-2 問12-1で「①外部機関が参画している」を選択した場合にのみご回答ください。

事業の推進・振り返り等の検討段階において参画している外部機関として当てはまるものを全て選択してください。

選択肢に該当する項目がない場合は、「⑤その他」を選択し、具体的な内容をご記入ください。

<input type="checkbox"/> ①学識経験者	<input type="checkbox"/> ④教育関係機関
<input type="checkbox"/> ②都道府県社会福祉協議会(福祉人材センター)	<input type="checkbox"/> ⑤民間事業者(具体名を下部にご記入ください)
<input type="checkbox"/> ③事業者団体(具体名を下部にご記入ください)	
	<input type="checkbox"/> ⑥その他(下部にご記入ください)

インターンシップ事業の実施・検討状況について伺います。

問13-1 貴都道府県におけるインターンシップ事業の実施・検討状況についてご回答ください。(1つ選択)

<input type="checkbox"/> ①実施している	<input type="checkbox"/> ④かつて実施していたが、中断・廃止した(中断・廃止の年度を下部にご記入ください。)
<input type="checkbox"/> ②実施を検討しているが、まだ実施していない	年度まで実施
<input type="checkbox"/> ③実施しておらず、実施に向けた検討も行っていない	

※①を選択した方 ⇒ 問13-2～問24-2のうち問13-3～問13-5以外にご回答いただき、問25-1にお進みください。

(Ⅲ)課題認識・取組内容については、問34～問39-2にご回答ください。

※②を選択した方 ⇒ 問13-2～問24-2のうち問13-3のみご回答ください。

※③を選択した方 ⇒ 問13-2～問24-2のうち問13-4のみご回答ください。

※④を選択した方 ⇒ 問13-2～問24-2のうち問13-5のみご回答ください。

※②～④を選択した方⇒(Ⅱ)成果・評価(問25-1～問27-2)については回答不要ですが、(Ⅲ)課題認識・取組内容(問34～問39-2)については、可能な範囲でご回答いただけますと幸いです。

問13-2 問13-1で「①実施している」を選択した場合にのみご回答ください。

事業を開始した理由・きっかけとして当てはまるものを全て選択してください。

選択肢に該当する理由がない場合は、「⑦その他」を選択し、その理由をご記入ください。

<input type="checkbox"/> ①介護人材確保関係事業メニューを増やすことがより大きな効果につながると考えたため	<input type="checkbox"/> ⑤他の都道府県の取組を見聞きて効果的と感じたため(具体的な都道府県名を下部にご記入ください)
<input type="checkbox"/> ②他の介護人材確保関係事業と比較して相対的に効果が大きいと考えたため	
<input type="checkbox"/> ③事業の対象とする層から実施を希望する声があったため	<input type="checkbox"/> ⑦その他(下部にご記入ください)
<input type="checkbox"/> ④庁内の他部署から実施を希望する声があったため	
<input type="checkbox"/> ⑤介護人材確保地域戦略会議等の国の資料で実施が促されていたため	

問13-3 問13-1で「②実施を検討しているが、まだ実施していない」を選択した場合にのみご回答ください。

実施を検討している理由として当てはまるものを全て選択してください。

選択肢に該当する理由がない場合は、「⑦その他」を選択し、その理由をご記入ください。

<input type="checkbox"/> ①介護人材確保関係事業メニューを増やすことがより大きな効果につながると考えられるため	<input type="checkbox"/> ⑤他の都道府県の取組を見聞きて効果的と感じているため(具体的な都道府県名を下部にご記入ください)
<input type="checkbox"/> ②他の介護人材確保関係事業と比較して相対的に効果が大きいと考えられるため	
<input type="checkbox"/> ③事業の対象とする層から実施を希望する声があるため	<input type="checkbox"/> ⑦その他(下部にご記入ください)
<input type="checkbox"/> ④庁内の他部署から実施を希望する声があるため	
<input type="checkbox"/> ⑤介護人材確保地域戦略会議等の国の資料で実施が促されているため	

問13-4 問13-1で「③実施しておらず、実施に向けた検討も行っていない」を選択した場合にのみご回答ください。

実施したいと思わない理由として当てはまるものを全て選択してください。

選択肢に該当する理由がない場合は、「⑤その他」を選択し、その理由をご記入ください。

<input type="checkbox"/> ①事業の実績が上がらないと考えられるため(参加者が集まらない等)	<input type="checkbox"/> ④他の介護人材確保関係事業で代替できると考えられるため(代替できると考えられる事業名を下部にご記入ください)
<input type="checkbox"/> ②事業の効果が不明瞭と考えられるため(効果の把握が難しい等)	
<input type="checkbox"/> ③他の介護人材確保関係事業と比較して相対的に効果が小さいと考えられるため	<input type="checkbox"/> ⑤その他(下部にご記入ください)

問13-5 問13-1で「④かつて実施していたが、中断・廃止した」を選択した場合にのみご回答ください。

実施を中断・事業を廃止した理由として当てはまるものを全て選択してください。

選択肢に該当する理由がない場合は、「⑤その他」を選択し、その理由をご記入ください。

<input type="checkbox"/> ①事業の実績が上がらないと考えたため(参加者が集まらない等)	<input type="checkbox"/> ④他の介護人材確保関係事業で代替できると考えたため(代替できると考えた事業名を下部にご記入ください)
<input type="checkbox"/> ②事業の効果が不明瞭と考えたため(効果の把握が難しい等)	
<input type="checkbox"/> ③他の介護人材確保関係事業と比較して相対的に効果が小さいと考えたため	<input type="checkbox"/> ⑤その他(下部にご記入ください)

問14 専業名をご回答ください。

問15 専業の開始年度を西暦でご回答ください。(半角英数字を入力)

 年度

問16 貴都道府県におけるインターンシップ専業の目的および対象者について

各対象者に対して想定している目的として当てはまるものを全て選択してください。(プルダウンで○を選択)

(本設問の選択肢において、「短期大学生」は「大学生」に含まれます。)

		目的		
		普及・啓蒙 (介護の仕事内容や職場の雰囲気を知ってもらう等)	興味・関心 (就業先の選択肢に入れてもらう等)	ミスマッチ防止 (応募者・受入れ専業所間で相性・適正の確認をもらう等)
対象者	高校生(福祉系)			
	高校生(福祉系を除く)			
	専門学校生(福祉系)			
	専門学校生(福祉系を除く)			
	大学生(福祉系学部)			
	大学生(福祉系学部を除く)			
	学生以外の中途入職者			

問17 実施期間として当てはまるものを選択してください。参加者が日数を選択できる場合は、最大日数をご回答ください。

【実施期間(1つ選択)】

<input type="checkbox"/> ①1日	<input type="checkbox"/> ④6～10日
<input type="checkbox"/> ②2～3日	<input type="checkbox"/> ⑤11日以上
<input type="checkbox"/> ③4～5日	

問18-1 受入れ対象事業所種別として当てはまるものを全て選択してください。

選択肢に該当する項目がない場合は、「⑨その他」を選択し、具体的にご記入ください。

各事業所種別が以下のいずれに分類されるかについては、以下の「介護労働実態調査」における「新区分」の分類に従ってください。

http://www.kaijo-center.or.jp/report/pdf/2019_chousa_yougo.pdf

<input type="checkbox"/> ①訪問系	<input type="checkbox"/> ⑥介護保険サービス以外の居住系(住宅型有料老人ホーム、サービス付き高齢者向け住宅等)
<input type="checkbox"/> ②施設系(入所型)	<input type="checkbox"/> ⑦児童福祉系
<input type="checkbox"/> ③施設系(通所型)	<input type="checkbox"/> ⑧障害福祉系
<input type="checkbox"/> ④居住系(介護付き有料老人ホーム、グループホーム等)	<input type="checkbox"/> ⑨その他(下部にご記入ください)
<input type="checkbox"/> ⑤居宅介護支援	

問18-2 受入れ対象事業所の対象数および実際に受入れを行った事業所数をご回答ください。(令和元年度実績)

【対象事業所数(半角英数字を入力)】

件

【実際に受入れを行った事業所数(半角英数字を入力)】

件

問18-3 受入れ対象事業所の分布についてご回答ください。(1つ選択)

<input type="checkbox"/> ①都道府県内全域にバランスよく分布していて、概ねの参加者にとって負担感なく参加できる	<input type="checkbox"/> ③都道府県内の一部の地域に偏っており、多くの参加者にとって参加することに負担感がある
<input type="checkbox"/> ②都道府県内全域に分布しているが、事業所数のバランスが悪く、一部の参加者にとって参加することに負担感がある	

問19 介護人材確保施策全体の令和2年度予算額の合計をご回答ください。(半角英数字を入力)

※問7にご回答いただいている方は問7と同額をご回答ください。

円

問20-1 インターンシップ事業の対象分野について選択してください。(1つ選択)

<input type="checkbox"/> ①高齢者福祉・介護分野のみを対象としている	<input type="checkbox"/> ②高齢者福祉・介護分野に加えて児童福祉分野や障害福祉分野等も対象としている
--	--

問20-2 インターンシップ事業の令和2年度予算額をご回答ください。(半角英数字を入力)

他事業と合わせて包括的に委託している等、予算額を切り分けられない場合は「不明」を選択してください。

円 不明

問20-3 インターンシップ事業の財源として医療介護総合確保基金を充当していますか。(1つ選択)

<input type="checkbox"/> ①予算の全額に充当している	<input type="checkbox"/> ③充当していない
<input type="checkbox"/> ②予算の一部に充当している	

問21-1 インターンシップ事業は委託事業ですか？(1つ選択)

<input type="checkbox"/> ①委託事業である	<input type="checkbox"/> ②委託事業でない
-----------------------------------	-----------------------------------

問21-2 問21-1で「①委託事業である」を選択した場合にのみご回答ください。

委託先として当てはまるものを全て選択してください。

選択肢に該当する項目がない場合は、「④その他」を選択し、その内容を具体的に記入ください。

<input type="checkbox"/> ①都道府県福祉人材センター(社会福祉協議会)	<input type="checkbox"/> ③民間事業者(下部に具体名をご記入ください)
<input type="checkbox"/> ②その他公的団体(下部に具体名をご記入ください)	
	<input type="checkbox"/> ④その他(下部にご記入ください)

問22-1 インターンシップ事業は補助事業ですか？(1つ選択)

<input type="checkbox"/> ①補助事業である	<input type="checkbox"/> ②補助事業でない
-----------------------------------	-----------------------------------

問22-2 問22-1で「①委託事業である」を選択した場合にのみご回答ください。

補助先として当てはまるものを全て選択してください。

選択肢に該当する項目がない場合は、「④その他」を選択し、その内容を具体的に記入ください。

<input type="checkbox"/> ①都道府県福祉人材センター(社会福祉協議会)	<input type="checkbox"/> ③民間事業者(下部に具体名をご記入ください)
<input type="checkbox"/> ②その他公的団体(下部に具体名をご記入ください)	
	<input type="checkbox"/> ④その他(下部にご記入ください)

問23-1 受入れ対象事業所の選定基準を設けていますか？(1つ選択)

<input type="checkbox"/> ①設けている	<input type="checkbox"/> ②設けていない
---------------------------------	----------------------------------

問23-2 問23-1で「①設けている」を選択した場合にのみご回答ください。

受入れ対象事業所の選定基準を設けている意図として当てはまるものを全て選択してください。

選択肢に該当する理由がない場合は、「③その他」を選択し、その理由をご記入ください。

<input type="checkbox"/> ①良い取組みを行っている事業所や模範的な事業所を紹介・アピールしたい	<input type="checkbox"/> ③その他(下部にご記入ください)
<input type="checkbox"/> ②好ましくないと考えられる事業所を除外したい	

問23-3 問23-1で「①設けている」を選択した場合にのみご回答ください。

受入れ対象事業所の選定基準について、具体的な基準があればご回答ください。

--

問24-1 事業の推進・振り返り等の検討において、外部機関は参画していますか？(1つ選択)

<input type="checkbox"/> ①外部機関が参画している	<input type="checkbox"/> ②外部機関は参画していない
---------------------------------------	--

問24-2 問24-1で「①外部機関が参画している」を選択した場合にのみご回答ください。

事業の推進・振り返り等の検討段階において参画している外部機関として当てはまるものを全て選択してください。

選択肢に該当する項目がない場合は、「⑥その他」を選択し、具体的な内容をご記入ください。

<input type="checkbox"/> ①学識経験者	<input type="checkbox"/> ④教育関係機関
<input type="checkbox"/> ②都道府県社会福祉協議会(福祉人材センター)	<input type="checkbox"/> ⑤民間事業者(具体名を下部にご記入ください)
<input type="checkbox"/> ③事業者団体(具体名を下部にご記入ください)	
	<input type="checkbox"/> ⑥その他(下部にご記入ください)

(Ⅱ)成果・評価

職場体験あるいはインターシップに関するPDCAIに関するお取組みについて伺います。

※問25-1～問27-2については、職場体験/インターシップの別を問いません。

問25-1 評価は実施していますか。

※評価とは、設定した目標の達成状況について、定量的あるいは定性的に測定・判断するような取組みを指します。

<input type="checkbox"/> ①実施している	<input type="checkbox"/> ②実施していない
----------------------------------	-----------------------------------

問25-2 事業の実施にあたって、次のような数値目標を設定していますか。当てはまるものを全て選択してください。

選択肢に該当する項目がない場合は、「④その他」を選択し、その内容を具体的にご記入ください。

<input type="checkbox"/> ①参加者の数	<input type="checkbox"/> ④その他(下部にご記入ください)
<input type="checkbox"/> ②参加者の満足度	
<input type="checkbox"/> ③参加者のうち実際に介護業界に就職した人数/割合	

問25-3 成果の把握のために次のような調査を行っていますか。当てはまるものを全て選択してください。

選択肢に該当する項目がない場合は、「③その他」を選択し、その内容を具体的にご記入ください。

<input type="checkbox"/> ①参加者に対して職場体験/インターシップについてのアンケートを実施している	<input type="checkbox"/> ③その他(下部にご記入ください)
<input type="checkbox"/> ②参加者に対して進路を確認する追跡調査を行っている	

問26-1 振り返りは実施していますか。

※振り返りとは、未達目標の原因分析や事業全般についての課題整理のような取組みを指します。

<input type="checkbox"/> ①実施している	<input type="checkbox"/> ②実施していない
----------------------------------	-----------------------------------

問26-2 振り返りに関して取り組んでいることについて、具体的な取組内容を記載してください。

--

問27-1 改善に向けたアクションは実施していますか。

※改善に向けたアクションとは、課題を解決するための取組みや事業の効果・効率を高めるような取組みを指します。

<input type="checkbox"/> ①実施している	<input type="checkbox"/> ②実施していない
----------------------------------	-----------------------------------

問27-2 改善に向けたアクションに関して取り組んでいることについて、具体的な取組内容を記載してください。

--

(Ⅲ)課題認識・取組内容

職場体験事業の課題認識・取組内容について伺います。

問28 都道府県における職場体験事業において、一般的に以下の①～⑤のような課題が想定されます。

これらの課題に対しての貴都道府県における課題認識および取組状況についてご回答ください。

(①～⑤につき、各1つずつプルダウンで○を選択)

	課題認識				
	かなり 課題感がある	ある程度 課題感がある	あまり 課題感はない	課題感はない	課題となっ ているか 分からない
想定される課題 ①事業の効果の測定					
②対象者別のアプローチ、事業のプロモーション					
③受入れ対象事業所との調整					
④他の介護人材確保関係事業との連携					
⑤教育機関との連携					

問29-1 問28①「事業の効果の測定」について、

「課題に思っていること」および「課題に対する具体的な取組内容」を記載してください。

【課題に思っていること】

【課題に対する具体的な取組内容】

問29-2 「事業の効果の測定」がうまくいかない、難しいと考えられる理由を記載してください。

問30 問28②「対象者別のアプローチ方法、事業のプロモーション方法」について、

「課題に思っていること」および「課題に対する具体的な取組内容」を記載してください。

【課題に思っていること】

【課題に対する具体的な取組内容】

問31 問28③「受入れ対象事業所との調整」について、

「課題に思っていること」および「課題に対する具体的な取組内容」を記載してください。

【課題に思っていること】

【課題に対する具体的な取組内容】

問32-1 問28④「他の介護人材確保関係事業との連携」について、

「課題に思っていること」および「課題に対する具体的な取組内容」を記載してください。

【課題に思っていること】

--

【課題に対する具体的な取組内容】

--

問32-2 介護人材確保施策のうち職場体験事業との連携を意識している事業として当てはまるものを全て選択してください。

選択肢に該当する項目がない場合は、「⑪その他」を選択し、その内容を具体的にご記入ください。

<input type="checkbox"/> ① 認証評価制度	<input type="checkbox"/> ⑦ 福祉人材センター等への求職者に対する合同説明会
<input type="checkbox"/> ② 介護体験セミナー等のイベント	<input type="checkbox"/> ⑧ 潜在介護福祉士の再就職支援
<input type="checkbox"/> ③ 小中学校・高校等への訪問講座	<input type="checkbox"/> ⑨ 就職氷河期世代の再就職支援
<input type="checkbox"/> ④ 介護に関心を持つ未経験者に対する入門的研修	<input type="checkbox"/> ⑩ 介護福祉士の人材登録制度
<input type="checkbox"/> ⑤ 教員に対する入門的研修	<input type="checkbox"/> ⑪ その他(下部にご記入ください)
<input type="checkbox"/> ⑥ 初任者研修等の受講補助	

問33-1 問28⑤「教育関係機関との連携」について、

「課題に思っていること」および「課題に対する具体的な取組内容」を記載してください。

【課題に思っていること】

--

【課題に対する具体的な取組内容】

--

問33-2 「教育関係機関との連携」について、連携先として当てはまるものを全て選択してください。

選択肢に該当する項目がない場合は、「⑪その他」を選択し、その内容を具体的にご記入ください。

(本設問の選択肢において、「短期大学」は「大学」に含まれます。)

<input type="checkbox"/> ① 小学校	<input type="checkbox"/> ⑤ 専門学校(福祉系)	<input type="checkbox"/> ⑨ 都道府県教育委員会
<input type="checkbox"/> ② 中学校	<input type="checkbox"/> ⑥ 専門学校(福祉系を除く)	<input type="checkbox"/> ⑩ 市町村教育委員会
<input type="checkbox"/> ③ 高等学校(福祉系)	<input type="checkbox"/> ⑦ 大学(福祉系学部)	<input type="checkbox"/> ⑪ その他(下部にご記入ください)
<input type="checkbox"/> ④ 高等学校(福祉系を除く)	<input type="checkbox"/> ⑧ 大学(福祉系学部を除く)	

インターンシップ事業の課題認識・取組内容について伺います。

問34 都道府県におけるインターンシップ事業において、一般的に以下の①～⑤のような課題が想定されます。

これらの課題に対しての貴都道府県における課題認識および取組状況についてご回答ください。

(①～⑤につき、各1つずつプルダウンで○を選択)

		課題認識				
		かなり 課題感がある	ある程度 課題感がある	あまり 課題感はない	課題感はない	課題となっ ているか 分からない
想 定 さ れ る 課 題	①事業の効果の測定					
	②対象者別のアプローチ、事業のプロモーション					
	③受入れ対象事業所との調整					
	④他の介護人材確保関係事業との連携					
	⑤教育機関との連携					

問35-1 問34①「事業の効果の測定」について、

「課題に思っていること」および「課題に対する具体的な取組内容」を記載してください。

【課題に思っていること】

【課題に対する具体的な取組内容】

問35-2 「事業の効果の測定」がうまくいかない、難しいと考えられる理由を記載してください。

問36 問34②「対象者別のアプローチ方法、事業のプロモーション方法」について、

「課題に思っていること」および「課題に対する具体的な取組内容」を記載してください。

【課題に思っていること】

【課題に対する具体的な取組内容】

問37 問34③「受入れ対象事業所との調整」について、

「課題に思っていること」および「課題に対する具体的な取組内容」を記載してください。

【課題に思っていること】

【課題に対する具体的な取組内容】

問38-1 問34④「他の介護人材確保関係事業との連携」について、
「課題に思っていること」および「課題に対する具体的な取組内容」を記載してください。

【課題に思っていること】

--

【課題に対する具体的な取組内容】

--

問38-2 介護人材確保施策のうちインターンシップ事業との連携を意識している事業として当てはまるものを全て選択してください。
選択肢に該当する項目がない場合は、「⑩その他」を選択し、その内容を具体的にご記入ください。

<input type="checkbox"/> ① 認証評価制度	<input type="checkbox"/> ⑦ 福祉人材センター等への求職者に対する合同説明会
<input type="checkbox"/> ② 介護体験セミナー等のイベント	<input type="checkbox"/> ⑧ 潜在介護福祉士の再就職支援
<input type="checkbox"/> ③ 小中学校・高校等への訪問講座	<input type="checkbox"/> ⑨ 就職氷河期世代の再就職支援
<input type="checkbox"/> ④ 介護に関心を持つ未経験者に対する入門的研修	<input type="checkbox"/> ⑩ 介護福祉士の人材登録制度
<input type="checkbox"/> ⑤ 教員に対する入門的研修	<input type="checkbox"/> ⑪ その他(下部にご記入ください)
<input type="checkbox"/> ⑥ 初任者研修等の受講補助	

問39-1 問34⑤「教育関係機関との連携」について、
「課題に思っていること」および「課題に対する具体的な取組内容」を記載してください。

【課題に思っていること】

--

【課題に対する具体的な取組内容】

--

問39-2 「教育関係機関との連携」について、連携先として当てはまるものを全て選択してください。
選択肢に該当する項目がない場合は、「⑨その他」を選択し、その内容を具体的にご記入ください。
(本設問の選択肢において、「短期大学」は「大学」に含まれます。)

<input type="checkbox"/> ① 高等学校(福祉系)	<input type="checkbox"/> ⑤ 大学(福祉系学部)	<input type="checkbox"/> ⑨ その他(下部にご記入ください)
<input type="checkbox"/> ② 高等学校(福祉系を除く)	<input type="checkbox"/> ⑥ 大学(福祉系学部を除く)	
<input type="checkbox"/> ③ 専門学校(福祉系)	<input type="checkbox"/> ⑦ 都道府県教育委員会	
<input type="checkbox"/> ④ 専門学校(福祉系を除く)	<input type="checkbox"/> ⑧ 市町村教育委員会	

アンケートは以上です。お忙しいところご協力いただき誠にありがとうございました。