

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

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

介護現場における職場体験・インターンシップの 実施に関する参考事例集

令和3年3月

株式会社 日本総合研究所

目次

本資料の位置づけ・構成	1
1. 基本的な考え方	3
(1) 職場体験・インターンシップの位置づけ	3
(2) 職場体験・インターンシップの意義・目的	7
2. 職場体験・インターンシップの検討・実施のポイント.....	9
(1) 基本方針の検討におけるポイント	9
(ア) 事業実施の全体プロセスの意識 (PDCA サイクル).....	9
(イ) 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	11
(ウ) 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.....	11
(エ) 対象者のニーズの把握	13
(2) 事業の実施におけるポイント.....	17
(オ) 事業の効果の測定.....	17
(カ) 対象者別のアプローチ方法、事業のプロモーション方法	18
(キ) 受入れ体制の整備	21
(ク) 他の介護人材施策との連携	22
(ケ) 教育関係機関等との連携.....	24
(コ) 事前・事後のフォロー	26
3. 参考事例	28
青森県(職場体験).....	29
静岡県(職場体験).....	29
香川県(職場体験).....	30

宮城県(職場体験).....	31
京都府(インターンシップ)	33
石川県(職場体験).....	37
おわりに.....	38
参考文献	38

本資料の位置づけ・構成

本資料の読者としては、介護現場における職場体験・インターンシップをご担当される都道府県所管部署のご担当者様及び事業委託先のご担当者様に加えて、事業を共同で推進される他部局もしくは外部機関のステークホルダーの皆様等を想定しております。本資料をご参照いただくことを通じて、職場体験・インターンシップの位置づけや意義に関する共通理解を得ていただくとともに、事業の検討・実施に際して参考となる考え方等について理解を深めていただくことを狙いとしております。

上記の狙いを踏まえ、本資料は、事業の検討・実施のそれぞれの段階におけるポイントについて、ステップごとに理解を深めていただけるよう、以下の構成としています。

<資料構成>

1. 基本的な考え方

- ・ 職場体験・インターンシップの位置づけや意義・目的等について、国の資料等を参考に整理

2. 職場体験・インターンシップの検討・実施のポイント

- ・ 以下2段階のステップにおける合計10のポイントを解説

(1)基本方針の検討におけるポイント

- (ア)事業実施のプロセスの意識(PDCA サイクル)
- (イ)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
- (ウ)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
- (エ)対象者のニーズの把握

(2)事業の実施におけるポイント

- (オ)事業の効果の測定
- (カ)対象者別のアプローチ方法、事業のプロモーション方法
- (キ)受入れ体制の整備
- (ク)他の介護人材施策との連携
- (ケ)教育関係機関等との連携
- (コ)事前・事後のフォロー

3. 参考事例

- ・ 上記1及び2の内容を踏まえ、都道府県における取組を紹介しつつ、事業の効果をも高めるための工夫や課題対応に向けて参考となる点を解説

参考事例について、事業の実施におけるポイントとの対応関係は以下の事例インデックスのとおりです。

また、事業推進に関係される読者の方は、「主なステークホルダー」の列をご参照ください。

＜事例インデックス＞

取組主体	事業の実施におけるポイントとの対応						主な ステークホルダー <small>※福祉人材センター除く</small>	ページ
	事業の効果の測定	事業のプロモーション方法	対象者別のアプローチ方法、	受入れ体制の整備	他の介護人材施策との連携	教育関係機関等との連携		
青森県	○						-	P29
静岡県	○						学校(中高)	P29
香川県		○					学校(中高)	P30
宮城県		○					県介護福祉士会	P31
					○		県教育委員会	P31
京都府			○				-	P33
				○	○		学校(大学)	P35
石川県						○	-	P37

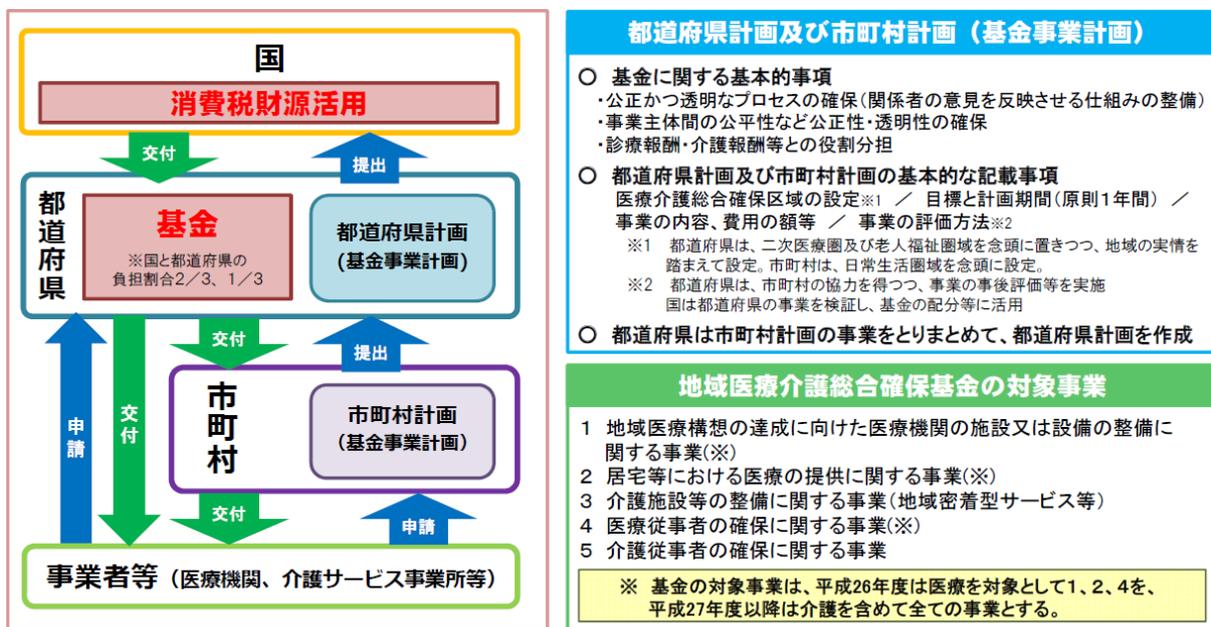
1. 基本的な考え方

(1) 職場体験・インターンシップの位置づけ

国では、持続可能な社会保障制度の確立を図るための改革の推進に関する法律に基づく措置として、「地域における医療及び介護の総合的な確保の促進に関する法律」において、医療・介護サービスの提供体制改革のための新たな財政支援制度を平成 26 年度に創設し、実施しています。

この制度により、県に消費税増収分を財源として活用した地域医療介護総合確保基金を設置するとともに、県は、地域の実情に応じて、地域における医療及び介護の総合的な確保のための事業の実施に関する計画を毎年度作成し、基金を活用して、事業を実施しています。このような状況を踏まえ、消費税増収分を活用した「地域医療介護総合確保基金」が各都道府県に設置されています。各都道府県においては、都道府県計画を作成し、当該計画に基づき事業を実施していくこととなっています。

図表 1 地域医療介護総合確保基金の概要



出所: 厚生労働省ウェブサイト

本基金の事業の 1 つに「介護従事者の確保に関する事業」があります。当該事業のうち、「参入促進」の中の「介護人材の『すそ野』拡大」事業メニューの 1 つとして、「若者・女性・高齢者など多様な世代を対象とした介護の職場体験」及び「介護事業所でのインターンシップ・職場体験

の導入促進」が位置づけられています。厚生労働省通知¹に例示される事業内容は以下のとおりです。

- ・ **若者・女性・高齢者など多様な世代を対象とした介護の職場体験**
将来の担い手たる若者(小中学生・高校生・大学生・就活中の者等)や、地域の潜在労働力である主婦層、第2の人生のスタートを控えた中高年齢者層、障害者等、地域の労働市場等の動向等に応じたターゲットごとに、介護現場における職場体験を実施するための経費に対し助成する。
- ・ **介護事業所でのインターンシップ・職場体験の導入促進**
高校生や大学生等の介護事業所へのインターンシップの実施に係る経費や小中学生等の夏休み等を活用した職場体験の実施に係る経費に対し助成する。

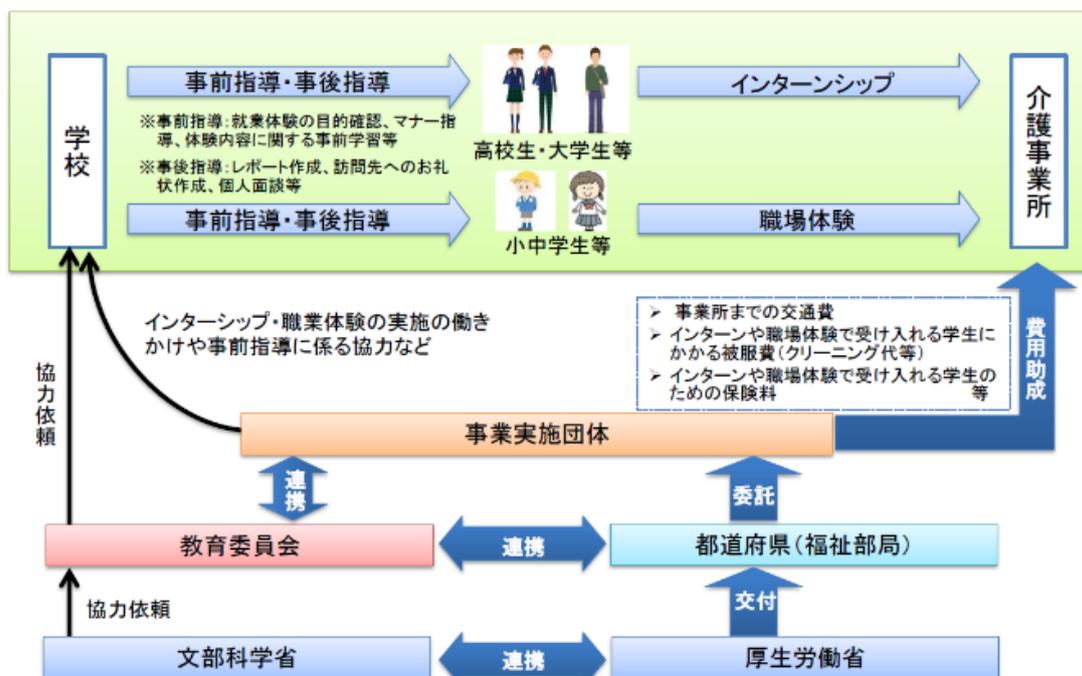
このように、職場体験については学生のほか幅広いターゲットを設定して実施することが想定されています。また、インターンシップについては、学生の中でも高校生や大学生等をターゲットとして想定されています。

また、「介護事業所でのインターンシップ・職場体験の導入促進」においては、高齢福祉部局のみでの実施ではなく、教育委員会や学校との連携による実施が想定されています。学生の中でもターゲットを小中学生等と高校生・大学生等とで区別してアプローチすることが期待されています。

¹ 厚生労働省「医療介護提供体制改革推進交付金、地域医療対策支援臨時特例交付金及び地域介護対策支援臨時特例交付金の運営について」(平成 29 年 8 月 1 日)

図表 2 職場体験・インターンシップの事業実施スキーム例

介護事業所でのインターンシップ・職場体験の導入促進(事業実施イメージ)



出所:厚生労働省「第7回介護人材確保地域戦略会議」

ただ、実態としては、職場体験・インターンシップの実施目的及び対象者の違いが明確に意識されていない状況があると推察されます。図表 3 は各都道府県における職場体験・インターンシップの実施目的及び対象者の設定状況です。実際に、約 60～70%の都道府県において、目的としては「普及・啓発」及び「興味・関心」、対象者としては「高校生」「専門学校生」「大学生」を設定していることが明らかになっています(図表 3 及び図表 4 参照)。

図表 3 職場体験の実施目的及び対象者の設定状況(MA)

	件数	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おう等)	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)
未就学児	45	2.2%	0.0%	0.0%
小学生	45	24.4%	17.8%	0.0%
中学生	45	48.9%	44.4%	2.2%
高校生(福祉系)	45	77.8%	77.8%	37.8%
高校生(福祉系を除く)	45	77.8%	77.8%	33.3%
専門学校生(福祉系)	45	60.0%	66.7%	46.7%
専門学校生(福祉系を除く)	45	60.0%	64.4%	40.0%
大学生(福祉系学部)	45	53.3%	60.0%	44.4%
大学生(福祉系学部を除く)	45	55.6%	60.0%	40.0%
学生以外の中途入職者	45	62.2%	66.7%	62.2%

図表 4 インターンシップの実施目的及び対象者の設定状況(MA)

	件数	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おう等)	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)	
対象者	高校生(福祉系)	13	69.2%	76.9%	53.8%
	高校生(福祉系を除く)	13	69.2%	76.9%	53.8%
	専門学校生(福祉系)	13	61.5%	69.2%	53.8%
	専門学校生(福祉系を除く)	13	61.5%	69.2%	46.2%
	大学生(福祉系学部)	13	61.5%	69.2%	53.8%
	大学生(福祉系学部を除く)	13	69.2%	76.9%	53.8%
	学生以外の中途入職者	13	46.2%	46.2%	30.8%

出所: 日本総研による都道府県向けアンケート調査を基に作成

なお、基金事業については、地域の特性や状況に応じて事業を運用することが求められることから、このような状況が一概に望ましくないということではありません。しかしながら、事業の効果を高めるという観点からは、目的や対象者をある程度限定して集中的にアプローチを行うことも考えられます。ここでは、参考までに、目的や対象者を特化して実施しているケースを一部紹介します。

職場体験の特化型パターン例① 香川県

	件数	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

	件数	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			

- ✓ 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。

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			

- ✓ 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			

- ✓ 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。

(2) 職場体験・インターンシップの意義・目的

ここで、一步俯瞰した視点から職場体験・インターンシップの意義・目的を確認してみましょう。図表 5 は、職場体験・インターンシップに関係する介護人材施策をピックアップし、目的及び対象者の観点から各施策をマッピングしたものです。なお、目的については、対象者における介護業界・業務への関心度・理解度のフェーズごとに設定しています。

アンケート調査結果及びインターンシップの一般的な定義等を踏まえると、職場体験・インターンシップの目的及び対象者は概ね図表 5 のように整理できると考えられます。職場体験については、若年層及び就労者（予定含む）等に対して、幅広く職業理解から新規参入促進を目的として実施されることが多いです。また、インターンシップについては、主に学生、特に高校・大学生等の比較的就業までのタイミングが近い学生に対して、新規参入促進を中心としつつ、ミスマッチ防止等の離職防止を目的として実施されることが多いです。

なお、図表 5 から分かるように、特に、目的のうち、「職業理解・魅力発信」及び「新規参入促進」のフェーズでは、セミナー・合同説明会のほか、出前講座や初任者研修・介護実習、ハローワークや福祉人材センターでのマッチング支援等、目的及び対象者が重複する施策が多い状況と

考えられます。したがって、職場体験・インターンシップの実施の実施にあたっては、これらの関係施策との連携を意識しながら、それぞれの事業の目的の達成を目指すことが必要になってきます。

図表 5 職場体験・インターンシップに関する介護人材施策

目的 対象者	対象者における介護業界・業務への関心度・理解度			
	低			高
	職業理解・魅力発信	新規参入促進	離職防止・定着促進	流出後の再流入促進
就労未定者 (小中学生等)	学校教育			
	出前講座	職場体験		
就労未定者 (高校生・大学生等)		インターンシップ		
就労予定者 (福祉系学校・養成施設等)		初任者研修・介護実習 ハローワークや福祉人材 センターでのマッチング支援		潜在介護福祉士の再就職支援 ハローワークや福祉人材 センターでのマッチング支援
就労者 (介護業界外)	セミナー・合同説明会			
就労者 (介護業界内)			キャリアアップ研修	
介護事業者			認証評価制度	
自治体・ 事業者団体等		協議会設置		
教育関係機関・ 保護者等	入門的研修 体験的研修			

出所：日本総研作成

2. 職場体験・インターンシップの検討・実施のポイント

本章では、効果的な職場体験・インターンシップの検討・実施のポイントについて、以下の2段階で整理しています。

(1)基本方針の検討におけるポイント

(2)事業の実施におけるポイント

(1)においては、基本方針の検討・整理の段階で課題認識がある場合を、(2)においては、事業に取り組む中で具体的な課題認識がある場合を、主に想定しています。(1)から(2)にかけて、より具体的な課題に対する内容となっていますので、それぞれの課題認識に応じて読み進めてください。

(1)基本方針の検討におけるポイント

基本方針の検討においては、以下の点を意識することが重要と考えられます。

(ア)事業実施のプロセスの意識(PDCA サイクル)

(イ)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

(ウ)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

(エ)対象者のニーズの把握

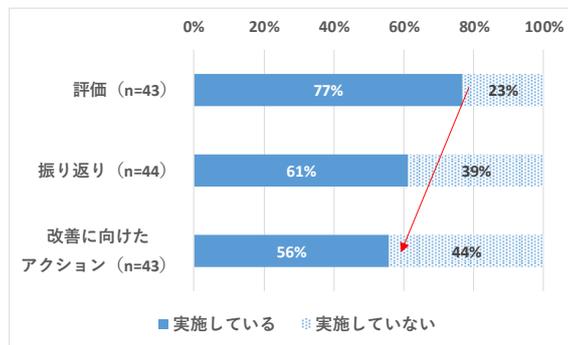
以下で、それぞれのポイントを解説していきます。

(ア)事業実施の全体プロセスの意識(PDCA サイクル)

都道府県においては、基金事業についての事後評価が求められており、都道府県計画における目標達成状況等は毎年検証することとなっています。したがって、職場体験・インターンシップの事業単体についても、PDCA サイクルにより事業の継続的な改善を図っていくことが求められます。

アンケート調査によれば、回答した都道府県のうち、77%は「評価」を実施していますが、「改善に向けたアクション」まで実施している都道府県は半数強という状況になっており(図表 6 参照)、PDCA サイクルを強く意識している都道府県も半数程度と推察されます。

図表 6 職場体験・インターンシップのPDCAサイクルに関する取組の実施状況



出所：日本総研による都道府県向けアンケート調査結果を基に作成

※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を指します。

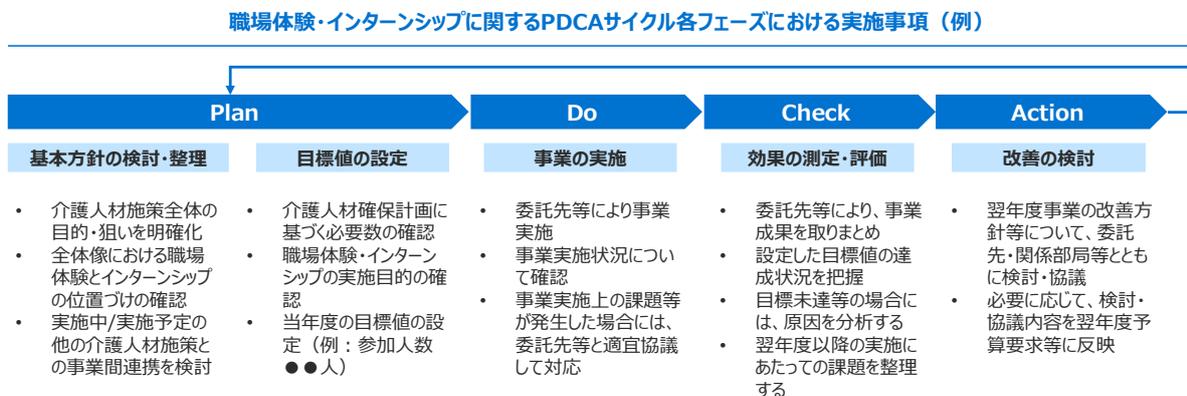
※振り返りとは、未達目標の原因分析や事業全般についての課題整理のような取組を指します。

※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や事業の効果・効率を高めるような取組を指します。

ただし、後述しますが、職場体験・インターンシップについては「効果」が分かりづらいといった事情もあることから、実際に「改善に向けたアクション」を毎年のように行うのは少し難しい面もありますので、本事例集で紹介するような取組を参考に、少しずつ取り入れていくことを検討してみましよう。

図表 7 は、職場体験・インターンシップに関する PDCA サイクル各フェーズにおける実施事項の例です。このようなサイクルは、職場体験・インターンシップのみならず、他の介護人材施策等においても、基本的には共通の考え方となります。そのため、他事業も含めた全体的な視点で改善の検討を図る際にも有用なフレームワークです。このようなサイクルを意識して事業に取り組んでいるか、確認してみましよう。

図表 7 職場体験・インターンシップにおける PDCA サイクルの例



出所：日本総研作成

(イ)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

PDCA の Plan のフェーズとして、事業の目標値の設定を行いましょ。事業の目的・目標を達成できたかどうかを事後に評価するためには、前提として目標値の設定が必要です。目標値を設定しておくことで、事業の効果の測定が可能となり、事業実施後の評価を行うことができるからです。

事業開始の前段階の取組として、まずは高齢者保健福祉計画等に定める介護人材確保計画と整合を取る形で、各事業年度における人材確保の目標値を設定します。その上で、もし追跡調査等でアウトカムとしての「就業者数/就業率」を把握できる場合には、全体の目標値から必要数を割り当てる等して、職場体験・インターンシップそれぞれにおける就業者数の目標値を設定しましょ。

ただ、職場体験・インターンシップについては、事業の性質上、「実際に介護従事者の確保につながったか」が分かりづらいことは課題の 1 つと考えられます。実際に、地域医療介護総合確保基金に関する留意事項通知²においても、職場体験・インターンシップのアウトプット指標として「参加者数」が例示されています。そのため、各都道府県においても、「参加者数」をメインの目標と設定するところが多い状況です。

また、目標値については、「就業率/就業者数」あるいは「参加者数」のほか、「介護業界・業務に対するイメージの改善度」等を指標として設定することも一案です。職場体験・インターンシップの性質上、実際に現場を自分の目で見て、高齢者と接する感覚を得るという一連の過程の中で、介護という仕事への理解を深めることが可能となります。そのため、参加者における介護業界・業務イメージや就業へのモチベーションに対して、他の事業への参加以上に、好影響を与える可能性があります。そのため、もし職場体験・インターンシップの効果があまり認識できず、事業の取扱いに悩んでいるような場合には、このような指標を設定することで、別の角度から事業を評価してみることも検討に値すると考えられます。

なお、目標値として何を設定するかについては、後述の「(オ)事業の効果の測定」も踏まえて検討するようにしましょ。

(ウ)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

各都道府県で取り組む介護人材施策の全体像を確認しましょ。その際、図表 5 のように、目的(支援の段階)と対象者とを軸に設定して、各事業をマッピングし、視覚的に整理することが有

² 厚生労働省「地域における医療及び介護の総合的な確保の促進に関する法律に基づく都道府県計画及び市町村計画並びに地域医療介護総合確保基金の令和 2 年度の取扱いに関する留意事項について」(令和 2 年 6 月 8 日)

効と考えられます。その上で、職場体験・インターンシップが施策全体のどこに位置づけられるか、また、位置づけたいと考えているかを確認することで、事業の意義や目的がより明瞭になることが予想されます。

また、施策の全体像を視覚化することで、他の介護人材施策との関連性も浮かび上がるため、施策間の連携を検討する上でも有用となります。職場体験・インターンシップについては、効果が見えづらい施策だからこそ、他の施策と合わせて、重層的にかつ有機的に施策を実施することで、相乗効果を期待できると考えられます。

たとえば、現在職場体験を実施していて、かつ、これからインターンシップを実施しようと考えているような場合には、両事業の実施目的や狙いたい効果、対象者等を整理するステップが有用と考えられます。逆に、職場体験を実施しているものの追加でインターンシップを実施しようと考えていない場合には、それぞれの目的や対象者の違いが明確になることで、インターンシップの意義が見えてくる可能性があります。

一例として、図表 8 のように事業内容を整理し、差異を明確化することが考えられます。前述の目的や対象者のほか、実施内容や実施期間等の項目を設けて整理してみると、事業ごとの差異がより明瞭になります。

図表 8 各事業内容の整理イメージ

	職場体験	インターンシップ	(その他類似事業)
目的	<ul style="list-style-type: none"> 介護業界あるいは福祉の職場について「知ってもらおう」「魅力をアピールする」ことがメイン 	<ul style="list-style-type: none"> 入職後のミスマッチ防止がメイン 学生に「介護業界を知ってもらおう」ことも含める 	<ul style="list-style-type: none"> ……………
実施内容	<ul style="list-style-type: none"> 施設利用者の介護の補助/施設利用者との交流（話し相手、散歩、レクリエーション）/ 掃除や洗濯や食事などの日常業務の補助の3つを主な活動として、業務を体験する。 	<ul style="list-style-type: none"> 施設見学、レクリエーション、介護業務体験、諸行事への参加などの現場体験を行う 現場体験の他にも、講義形式や座談会形式の職業理解促進プログラムがあり、より就業を意識した内容とする。 	<ul style="list-style-type: none"> ……………
対象者	<ul style="list-style-type: none"> 基本的には対象者を限定しない。（学生から中途入職者まで満遍なく） 	<ul style="list-style-type: none"> 高校生・大学生等の新卒就職する層がメイン 	<ul style="list-style-type: none"> ……………
実施期間	<ul style="list-style-type: none"> 最大5日間で、1日からの参加も可とする。 	<ul style="list-style-type: none"> 5日間を基本とする。（期間の増減については事業所と調整） 	<ul style="list-style-type: none"> ……………

出所：日本総研作成

なお、インターンシップの事業内容を定義する際には、「インターンシップの推進に当たっての基本的考え方」³が参考になります。主に大学等におけるインターンシップ実施に関する内容となりますが、インターンシップを実施する場合には大学等と連携する必要がありますので、検討・協議の際にはこちらの内容を参照しましょう。

このような整理を一通り行うことで、これまであまり意識されていなかった点が明瞭になり、事業実施上の工夫や留意点について、異なる視点から検討できる可能性があります。特に、「職場体験の意義や効果がよく分からない」、「インターンシップ実施の必要性を感じられない」等、事業実施の前提となる部分や事業の検討段階において課題認識をお持ちの場合は、このような整理が有効と考えられます。

(エ) 対象者のニーズの把握

どうすればより参加者数を増やせるか、どうすれば参加者により満足してもらえるかといったことを検討する際に、参加者のニーズを把握することが必要です。ニーズの把握に関する説明に先立ち、参加者の心理に関する理解を深めるという観点から、ビジネスにおける有名なフレームワークを紹介します。

「どうすれば参加者数を増やせるか？」という課題を検討する際に、参考となる考え方として、「AIDMA モデル」及び「AISAS モデル」というものがあります(図表 9)。

図表 9 「AIDMA モデル」と「AISAS モデル」



出所: 永田豊志監修『フレームワーク図鑑』を参考に日本総研作成

³ 文部科学省・厚生労働省・経済産業省「インターンシップの推進に当たっての基本的考え方」(平成 27 年 12 月 10 日一部改正)

これらはマーケティング領域における有名なモデルの1つであり、消費者の購買行動(モノを買うまでにどのような段階を経るか)をモデル化したものです。AIDMAモデルは、消費者の購買行動をAttention(注意)、Interest(関心)、Desire(欲望)、Memory(記憶)、Action(行動)の5段階で整理した、古典的なモデルです。AISASモデルは、インターネットが普及した現代に対応すべくAIDMAモデルをアレンジしたものであり、Attention(注意)、Interest(関心)、Search(検索)、Action(行動)、Share(情報共有)の5段階で購買行動を整理しています。これらのモデルは、購買行動のボトルネックを探し出すためのフレームワークとして活用されることがあります。

たとえば、AIDMAモデルを介護人材施策にあてはめてみると、事業全体あるいは個別事業において、

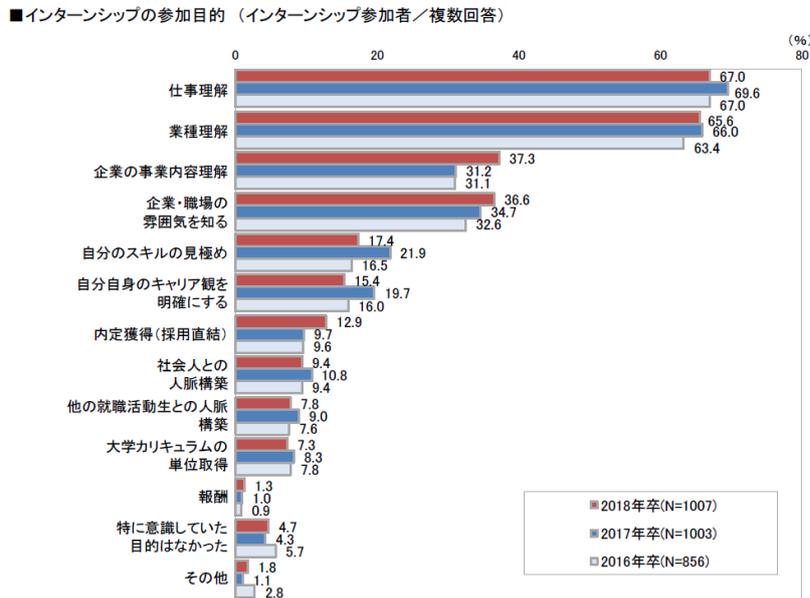
- ・ 介護業界・業務や福祉人材センターの認知が弱い(Attention)
- ・ 認知はされているようだが関心を持たれていない(Interest)
- ・ 関心は持たれているようだが実際に事業に参加するまでの動機づけが弱い(Desire)
- ・ 参加を申し込むにあたって心理的もしくは手続き上のハードルがある(Action)

等の観点から課題を検討することが考えられます。これらのフレームワークは、一般的にビジネスにおける活用を想定されていますが、行政の施策の検討に際しても、施策のどの段階にどのような課題があるかを洗い出し、分析するための一助となります。

上記を踏まえ、職場体験・インターンシップの参加者のニーズを把握する上での留意事項を説明します。

まず、参加者ごとにニーズは異なることが想定されます。参考まで、図表10は、民間企業におけるインターンシップの参加者に対して参加目的を尋ねたアンケート調査結果ですが、「仕事理解」や「業界理解」のほか、「企業の事業内容理解」や「企業・職場の雰囲気を知る」等についても、インターンシップの要素としてある程度期待されていることが分かります。また、前述のAIDMAモデル等を踏まえて、同じ属性の参加者においても認知や興味・関心等の心理的な段階が異なることが想定されます。そのため、可能な範囲で参加者へのヒアリング等を行い、個別のニーズを探ることも重要です。

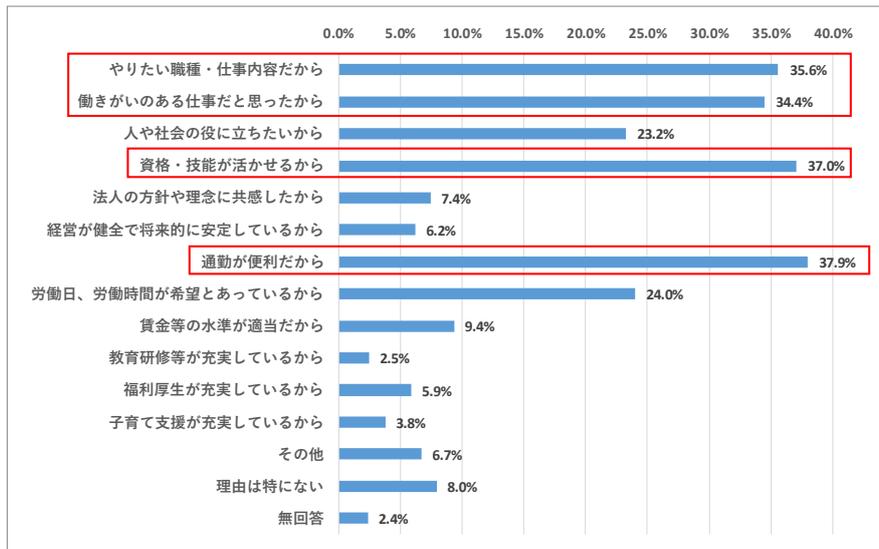
図表 10 インターンシップの参加目的



出所：就職みらい研究所「就職白書 2018 -インターンシップ編-」

また、中途入職者の方は、就職する法人を選ぶ際に、通勤の利便性、業務内容、働きがいを重視する傾向があります(図表 11 参照)。したがって、職場体験・インターンシップの参加を検討する際には、事業所が自宅の近くにあるか(近くにある事業所が受入れ対象事業所となっているか)、参加を通じて業務の具体的内容や法人理念等に照らして働きがいを感じられるか等が重要な要素になると考えられます。

図表 11 現在の法人に就職した理由(n=21,585)



出所：公益財団法人介護労働安定センター「令和元年度介護労働実態調査」を基に日本総研作成

上記のような参加者ごとのニーズの違いを念頭に置き、現在のプログラムの内容や周知方法等が参加者のニーズを捉えたものになっているか振り返ることが有用です。

具体的なニーズの把握方法としては、職場体験・インターンシップの参加者へのアンケートを実施し、「何を期待してプログラムに参加することを決めたか」を確認することが一案です。また、学生が対象となる場合には、教育関係機関との連携を促進し、教員等へのヒアリングにより学生のニーズを間接的に聞き取る、学生を対象としたアンケートの配布を学校に依頼する等の方法も考えられます。

(2) 事業の実施におけるポイント

前節では、基本方針の検討・整理の段階におけるポイントを整理しました。

続けて、本節では、事業に取り組む中で実際に直面し得る課題を想定し、以下の観点からポイントを解説していきます。

(オ) 事業の効果の測定

(カ) 対象者別のアプローチ方法、事業のプロモーション方法

(キ) 受入れ体制の整備

(ク) 他の介護人材施策との連携

(ケ) 教育関係機関との連携

(コ) 事前・事後のフォロー

(オ) 事業の効果の測定

本テーマは、図表 7 の PDCA サイクルにおける「Check」のフェーズにあたります。

まず、効果測定により何を示したいかを検討する際は、事業の目的から考えます。達成したい効果やそれに紐づく目標値については、必ずしも 1 つである必要はありません。たとえば、普及・啓発や興味・関心向上を目的とした事業であれば、事前・事後のアンケートにより業界への理解の深まり具合やイメージの改善度合いを比較することで、それらの目的に関する指標の改善状況を把握することができます。

重要なことは、当たり前のことのように思われるかもしれませんが、効果測定が可能な指標を設定しておくことです。なぜならば、目標とする指標が測定不能な場合、その後のステップである「評価」を実施できないからです。しかし、職場体験・インターンシップの効果を測定することはそれほど容易ではありません。

介護人材確保の一環として行う事業である以上、最終的なアウトカムの指標は「入職者数」になると考えられます。しかしながら、高校や大学の最終学年でない等、参加者が参加直後に就職をしない学生の場合には、職場体験・インターンシップの参加から実際に入職に至るまで数年経過するようなケースもありえます。また、就職の意思決定に至る要因は複合的であり、職場体験・インターンシップの参加という事象が就職の意思決定に直接的につながったかどうか、その因果関係を特定することは難しいです。そのため、自治体においては、現状、事業実施の結果としてのアウトプット指標である「参加者数」を目標値として設定していることが多い状況であると考えられます。事業の評価について、一定の評価を行うという意味ではアウトプット指標による効果測定であっても問題ありませんが、少し工夫することでアウトカム指標としての「入職者数」を把握することも可能となります。たとえば、青森県や静岡県のように、「入職者数」や「福祉系学部への進学者数」を成果指標として設定し、追跡調査等によりそれらの効果の把握を試みるケースも見られます(詳細は P29 参照)。

事業効果測定のための具体的な方法としては、たとえば最終学年の学生の参加者に対して翌年度追跡調査を行う、法人の新規入職者にどの事業を通じて入職に至ったか等について確認する等の方法が考えられます。以下、具体的な取組の例をご紹介します。

なお、一部の自治体において実施されている追跡調査について、確認が必要な人数によっては負担が大きくなると思われがちですが、Web アンケート等を活用することでいくらか負担を軽減することも考えられます。

図表 12 事業効果測定のための具体的な取組の例

- ・ 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、参加者と受入れ施設に行っている。
- ・ 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。
- ・ 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。
- ・ 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。
- ・ 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。

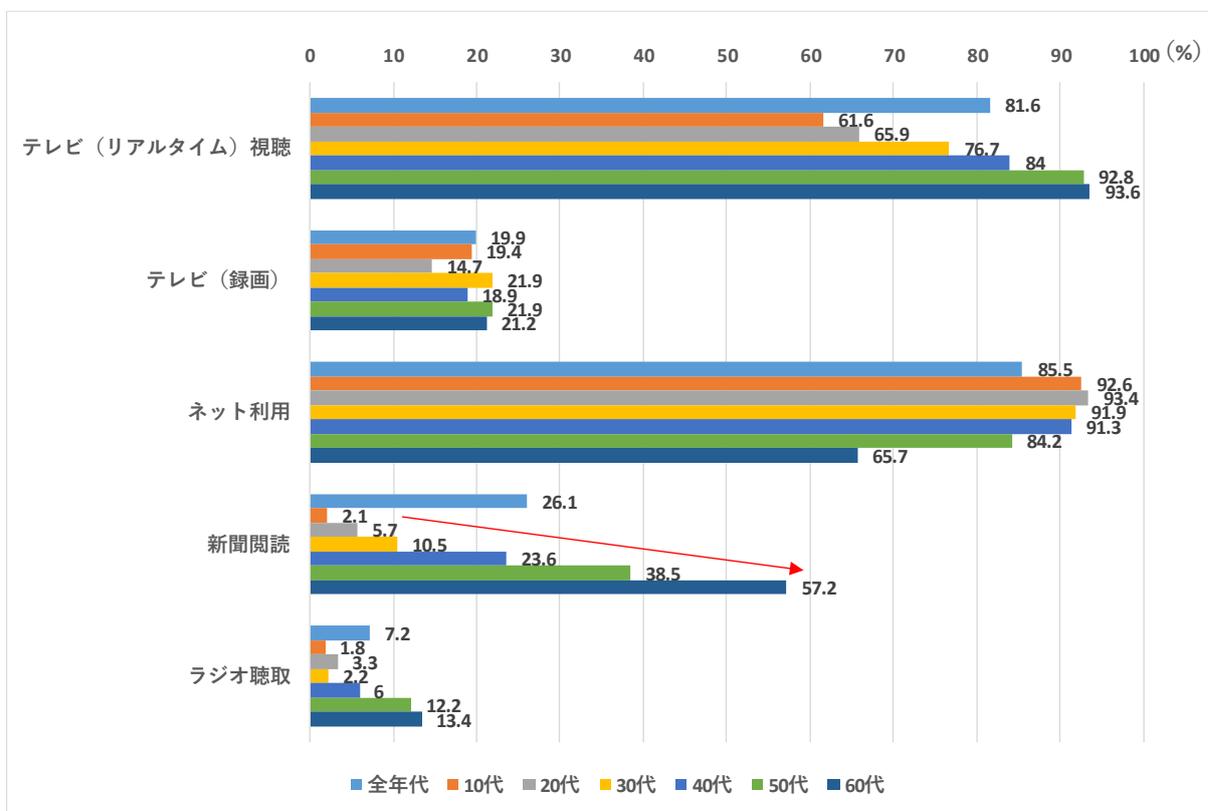
出所：日本総研による都道府県向けアンケート調査結果より一部抜粋

(カ) 対象者別のアプローチ方法、事業のプロモーション方法

前節「(エ) 対象者のニーズの把握」で説明したとおり、各対象者層、さらに、同じ対象者層においてもニーズや興味・関心の心理段階が異なることが想定されます。そのため、広報・周知の際に活用するチャンネルや提供するコンテンツについても、各対象者のニーズや興味・関心の心理段階に合わせたものであることが望ましいと考えられます。

まず、対象者層ごとのアプローチを検討する際に、学生であるか、中途入職者であるかは特に意識すべきです。年齢層によって、適する情報提供のチャンネルも異なるからです。媒体ごとの利用率を見ると、「ネット利用」については50代以下は総じて80%以上となっており、「新聞読書」については、30代以下は1割以下程度となっています(図表 13 参照)。このことから、周知の際の媒体については、ネット利用を中心として検討すべきといえるでしょう。

図表 13 主なメディアの平均利用時間と行為者率(※)

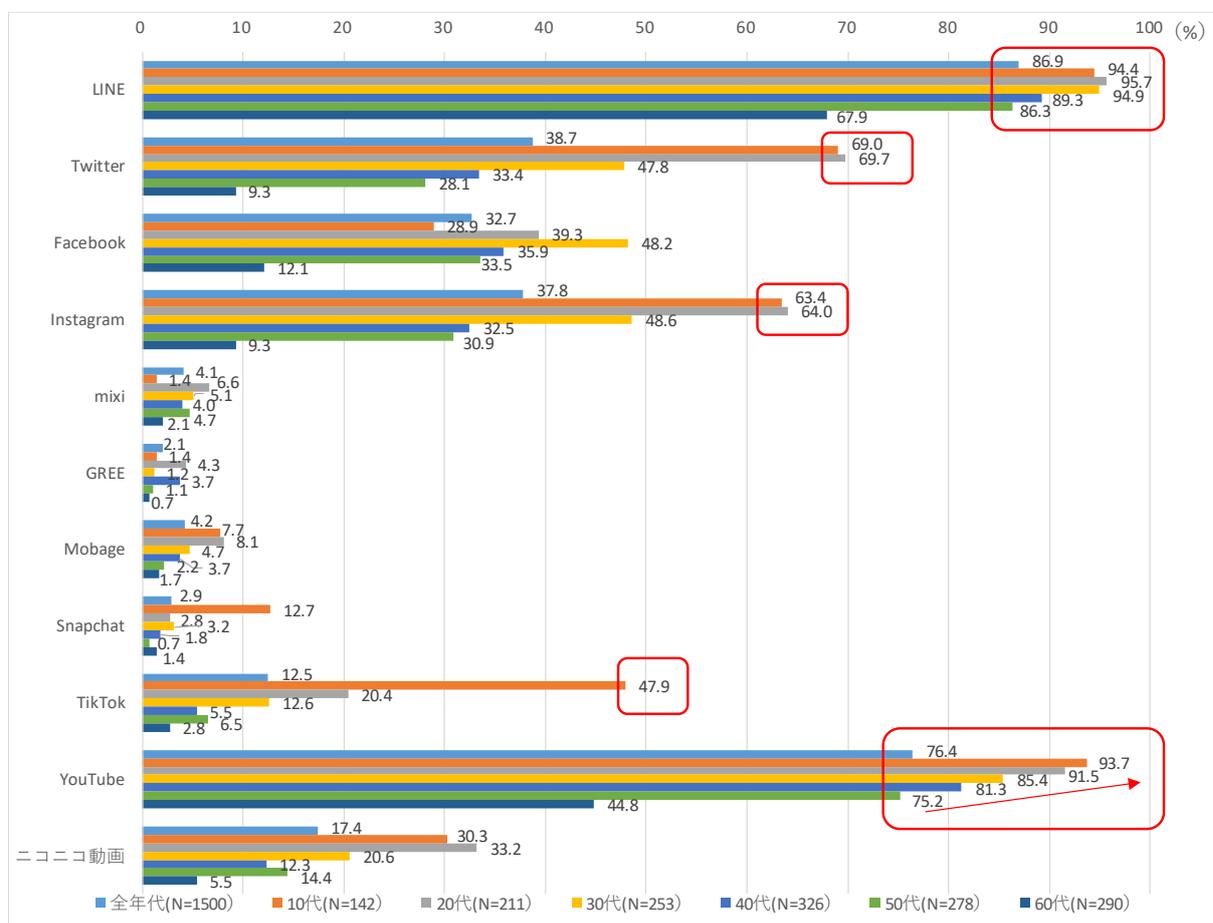


出所:総務省「令和2年度情報通信白書」を基に日本総研作成

※「行為者率」とは、回答者のうち、上記の各行為について、1日10分以上使用した人の割合を指す。

また、インターネットを前提として考える際、各種ソーシャルメディア系サービス/アプリ等のうち、どのサービスにおいて展開していくかについても、検討が必要です。サービス/アプリ等の利用率を見ると、「LINE」及び「YouTube」については、全年代において利用率が高いことが分かります。また、サービス/アプリ等ごとの利用率を比べると、20代以下では「Twitter」及び「Instagram」が、10代では「TikTok」が他の年代と比べて高いことが分かります。年代ごとのアプローチを検討する際には、このような傾向を押さえておくことが有用と考えられます。

図表 14 主なソーシャルメディア系サービス/アプリ等の利用率



出所：総務省情報通信政策研究所「令和元年度情報通信メディアの利用時間と情報行動に関する調査報告書」

を基に日本総研作成

上記を踏まえた具体的な対応策について、年代問わず有効と考えられるアプローチとしては、LINE による情報発信や YouTube による動画を活用した PR 等は検討に値します。また、学生に対するアプローチとしては、教育関係機関等との連携により、教育委員会や各学校の教員を交えて検討することも考えられます。一方、中途入職者に対するアプローチとしては、ハローワーク等と連携した情報提供や新聞の折込チラシ配布等の方法も有効となる可能性があります。

ターゲット層ごとの広報媒体の使い分けの事例としては宮城県が挙げられ、学生と中途入職者に対してはそれぞれ異なる媒体によるプロモーションを実施しています(詳細は P31 参照)。また、配布コンテンツ等の工夫の事例としては香川県が挙げられ、チラシに加えて、小冊子や DVD 等のコンテンツを活用することで、関心度を高めることを図っています(詳細は P30 参照)。

(キ)受入れ体制の整備

多くの自治体の課題の1つに、参加者数が伸び悩んでいる、または減少していることが挙げられます。今後、参加者数を増やしていくにあたっては、同時に、受入れ体制を整備していくことがポイントになると考えられます。参加者数が増えたとしても十分な受入れ事業所の数がなければ参加者を受け入れることができませんし、受入れ事業所数が多くなるに伴い、受入れのノウハウが乏しい事業所が増えることが想定されます。そのため、受入れ体制の整備においては、受入れ事業所数の拡大に加えて、受入れ事業所の負担に配慮しつつ提供プログラムの質を担保する等、質量それぞれの観点から検討を進めていくことが必要です。

まず、量の観点でのポイントを説明します。受入れ事業所を増やしていくにあたっては、事業所にとって職場体験・インターンシップへの協力のメリットを感じてもらう必要があります。介護業界は恒常的に人材不足の状況であるため、潜在的な就業希望者層を受け入れることに対して、基本的にそれほど負担感がないと推察されます。また、受入れ事業所としては、学生等を受け入れることで、副次的な効果も考えられます。経済産業省のインターンシップに関する調査結果⁴によれば、インターンシップの効果として、若手社員にマネジメントの実務を経験する場として活用する例が多く、社員教育にもいい影響を与えることが示唆されています。民間企業における長期インターンシップを扱った調査であるため、直接的に参考にすることは少し難しいですが、介護業界における職場体験・インターンシップにおいても、参加者を受け入れることで、受入れ事業所の職員の士気が向上する等、副次的な効果を期待できる可能性はあります。事業所に事業への参画を呼びかける際には、このようなメリットをアピールしながら協力を得ていくことが重要と考えられます。

次に、質の観点でのポイントを説明します。仮に、参加者が少数の状況であれば、委託先の福祉人材センター等の職員が、参加者と事業所とを仲介することで、参加者のニーズの吸い上げや提供プログラムの検討等について受入れ事業所とともに実施することも可能と考えられます。しかし、地域によっては人的資源も限られており、対応が難しい場合もあると考えられます。プログラムの内容について、一定の枠組みを行政が用意するか、事業所に委ねるかは、各都道府県において方針が異なります。事業実施主体である都道府県としては、各参加者のニーズに柔軟に対応することも重要ですが、一方で提供されるプログラムの内容を一定程度把握し、その質を担保することも重要と考えられます。そこで、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対しては、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

⁴ 経済産業省「学生・企業の接続において長期インターンシップが与える効果についての検討会 企業に対するヒアリング調査結果」(令和2年)

きると考えられます。ノウハウをある程度有する事業所に対しては、上記のように、自治体(主に委託先)が媒介となることで、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ります。

なお、令和 2 年度においては、新型コロナウイルス感染症対策の観点から、全国的に事業所側の受入れが難しくなり、職場体験・インターンシップの中止が余儀なくされています。一方で、事故防止や感染症予防の観点から行政として一定の配慮を行いつつ、今後も職場見学や就業体験の機会を確保していくことは欠かせません。このような状況下、京都府では令和 2 年度からオンライン職場体験が開始されました(詳細は P33 参照)。受入れ体制の整備においては、このように実施形式の選択肢を増やす観点も非常に有効と考えられます。

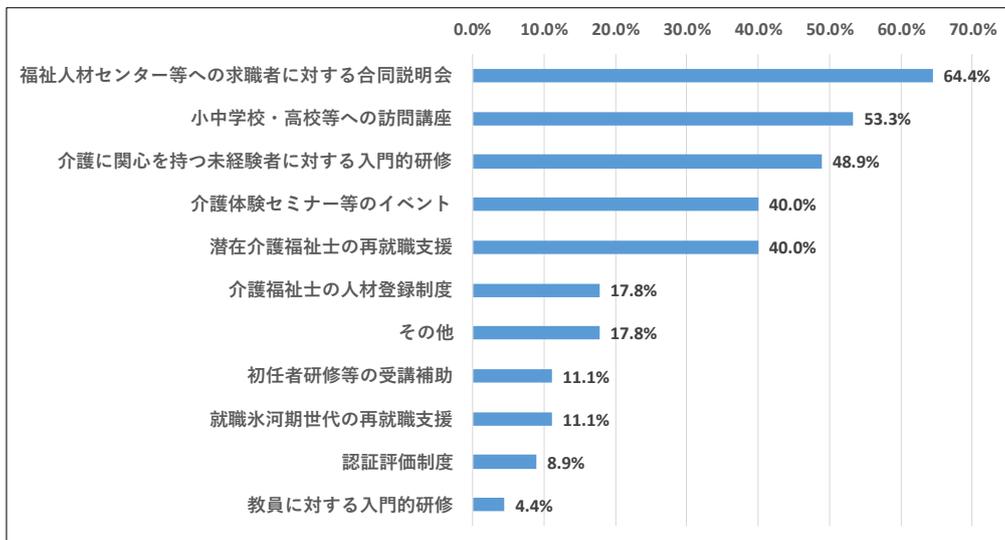
(ク)他の介護人材施策との連携

前章「(2)職場体験・インターンシップの意義・目的」で説明したとおり、職場体験・インターンシップは、目的や対象者が近似する事業が複数あります。それらの事業はそれぞれ単体で効果を発揮するものというより、各事業が有機的に連携し、重層的に効果を発揮してこそ、対象者に大きな影響を与えることが可能となります。そこで、他の介護人材施策との連携を検討する際には、図表 5 のように、職場体験・インターンシップの関連事業について視覚的に整理されたものをもとに、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ことが有用です。

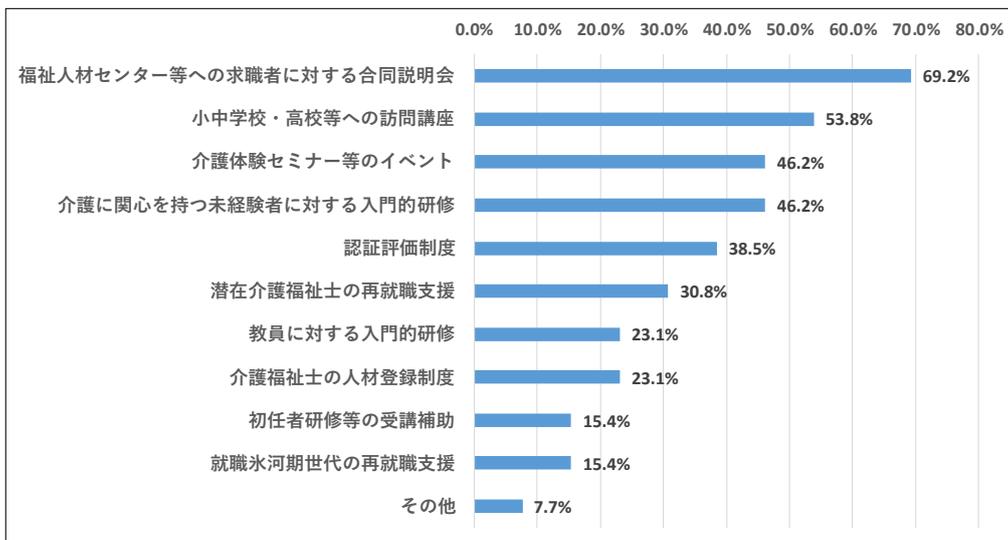
具体的には、たとえば、職場体験・インターンシップの参加について相談を受けた参加者のニーズを把握した上で、職場体験・インターンシップの参加前にセミナーや合同説明会への参加を促したり、職場体験・インターンシップの参加後に初任者研修の受講を促したり、あるいは、ハローワークで相談を受けた方に対して職場体験への参加を促したりすることが考えられます。

図表 15 及び図表 16 は、実際に職場体験・インターンシップとの連携が意識されている事業についてのアンケート調査結果です。連携が意識されている傾向にある事業として、合同説明会、訪問講座、未経験者に対する入門的研修、潜在介護福祉士の再就職支援等については、職場体験・インターンシップ共通で上位となっています。また、インターンシップを実施している自治体においては、認証評価制度との連携が意識されている傾向があるようです。

図表 15 職場体験との連携が意識されている事業 (n=45・MA)



図表 16 インターンシップとの連携が意識されている事業 (n=13・MA)



出所：日本総研による都道府県向けアンケート調査を基に作成

事例として、京都府においては、認証評価制度を核とした介護人材施策を展開しており、インターンシップにおいても、認証評価を受けた事業所に限定する等の工夫が見られます（詳細は P35 参照）。京都府の事例のように、介護人材施策の中でも中心的な施策を何か 1 つ据えて、そこを起点として連携の方針を検討する、という考え方は参考になります。

それぞれの地域の実情等を踏まえて、職場体験・インターンシップと他の介護人材施策との連携方針を検討してみましょう。

(ケ)教育関係機関等との連携

前章「(1)職場体験・インターンシップの位置づけ」で確認したとおり、職場体験・インターンシップについては、教育委員会等との連携を通じて、学校にアプローチすることが想定されています。また、中学校の家庭科の学習指導要領に介護に関する内容が盛り込まれたことにより、教育関係機関側からも連携のニーズが強まっている状況と推察されます。このような状況下で、介護人材確保において教育関係機関との連携が求められる理由として、学校等を通じて職場体験・インターンシップの案内を行う(=生徒・学生等に対してアプローチする媒介となってもら)だけでなく、教職員等は子どもと日常的に接する大人として大きな役割を果たすことが挙げられます。もし小中学生等の年代の子どもが介護業界に関心を持ったとしても、職場体験等の事業への参加を申し込むかどうかを本人だけで決定するケースは少なく、実際には、教職員や保護者等の周りの大人たちの助言等を踏まえた意思決定となっていることが推察されます。

したがって、特に小中学生等の年代の子どもたちへのアプローチを検討する際には、教職員や保護者等に対する配慮についても併せて検討することが重要です。その際、周りの大人たちには、介護業界や介護職の業務について正しく認識・理解してもらうことがポイントとなります。現在、教員に対する入門的研修の実施も推奨されている状況ですが、教職員等の世代における介護業界へのネガティブなイメージが課題となっているような状況も聞かれます。このようなネガティブイメージについては、実態を正しく認識・理解していないがゆえに誤った認識である可能性もあるため、教員等に対する入門的な研修や事業者団体等による訪問講座等を活用し、教育関係機関側に正しい認識・理解を促していくことが重要と考えられます。

このように、教育関係機関との連携にあたっては、福祉部局の考え方や意向を正しく伝えることは重要ですが、一方で、教育関係機関側の事情や動向を押さえることも重要と考えられます。現状、小中学生向けの職場体験については、夏休みや春休み等の長期休暇の時期に合わせて実施するケースも見られます。このように、学校側の動きやスケジュールを押さえた上で、うまく事業を組み込んでもらえるように調整を図ることで、より学生側のニーズに対応できる可能性が高まると考えられます。大学との連携については、「地方創生インターンシップ推進に向けた自治体・大学等の連携事例集」⁵において、インターンシップの企画立案にあたって重要な学生のスケジュールや大学・学生等のニーズを把握することや、大学等との意思疎通が一定程度進んだ後も、継続的に連携を進める観点から、中長期的に従事できる職員や専従職員を自治体側(委託先含む)に配置することの重要性が指摘されています。

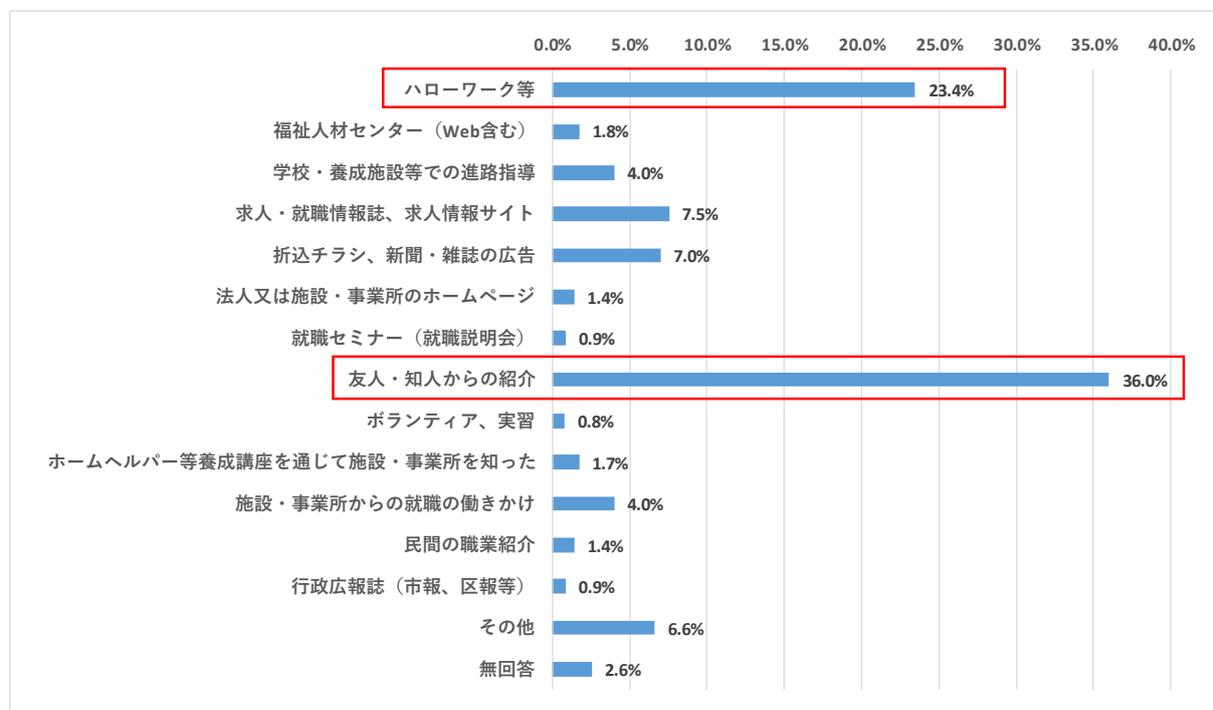
教育関係機関との連携の具体例として、協議会を設置するケースが見られます。たとえば、宮城県においては、「宮城県介護人材確保協議会」を設置し、教員に対する情報提供等を積極的

⁵ 内閣官房まち・ひと・しごと創生本部事務局作成(平成 29 年 9 月)

に行うべく、連携強化を図る動きが見られます（詳細は P31 参照）。このように、教育部局と福祉部局の横断的な会議体設置により、双方向的な情報共有を図ることで、職場体験・インターンシップに限らず、事業の実施や案内を連携して行える体制づくりを進めることができると考えられます。

また、もし所管部局横断的な協議会を設置するのであれば、ハローワークとの連携も見据えて労働部局に参画いただくことも重要となります。なぜなら、介護業界においては、職場体験・インターンシップの主な委託先である福祉人材センター以上に、ハローワーク等を通じて就業につながるケースが多いためです。参考まで、介護労働実態調査によれば、就業のきっかけの 1 位が「友人・知人からの紹介」であり、2 位が「ハローワーク等」の 23.4%となっており、現職の約 4 人に 1 人がハローワーク等を通じて就業に至っていることが分かります（図表 17 参照）。

図表 17 現在の法人に就職したきっかけ(n=21,585)



出所：公益財団法人介護労働安定センター「令和元年度介護労働実態調査」を基に日本総研作成

なお、参加者の意思決定に関与する保護者にアプローチする方法として、親子で参加できるような仕組みにすることも一案です。たとえば、保護者と子どもと一緒に職場体験を行うことで、保護者にとっても介護業界や介護職への理解が深まり、子どもの意思決定に好影響を与える可能性があります。ただし、ポジティブな影響を期待できる一方で、プログラム内容や見学した事業所の雰囲気等によっては、ネガティブなイメージをもたらす（あるいは増強し）逆効果となる可能性もあります。そのため、自治体が受入れ事業所の選定基準を設定したり、事業所に対して事業趣

旨や目的等を事前に説明したりすることにより、体験における一定の水準や基準を担保するような配慮も合わせて重要になると考えられます。

(コ) 事前・事後のフォロー

参加者の学習効果や行政としての事業効果を高めるという観点から、事前・事後のフォローが重要となります。現状、職場体験の参加後にレポート提出等を義務づけたり、インターンシップの前後には学習会を取り入れたりする等、既に事前・事後のフォローを行う取組は見られます。ここでは、参考までに、民間事業者におけるインターンシップ実施のポイントを紹介します。実施前においては、参加目的のすり合わせや事前学習を設けることで、参加に対する目的意識の明確化に加えて、実際に現場に入ったときの理解度の向上を図ることが意識されています。また、参加後の振り返りにおいては、学生に対するフィードバックを行うことで、学生の成長及び入社後のミスマッチ低減につなげることや、当初設定した目的がどれだけ達成されたかを確認することが意識されています(図表 18 参照)。

介護現場における職場体験・インターンシップにおいて、これらの取組をすべて取り入れることは難しいと思われませんが、たとえば、報告書提出等による一方通行になっていた振り返りを1対1の面談によるフィードバックに置き換えたりする等、可能な範囲で参加者の満足度を高められる運用にすることも検討に値します。

図表 18 民間事業者によるインターンシップ取組のポイント

	事前準備	募集・選考	実施	振り返り
実施内容	<ul style="list-style-type: none"> インターンシップの目的を決めた上で、プログラム(対象学生、実施内容、実施期間、スケジュールなど)を組み立てる。 社内での受け入れ態勢を整える。 	<ul style="list-style-type: none"> 大学、合同説明会、各種Web媒体等より募集をかけ、学生と接点を持つ。 必要に応じて面接等で学生を選定する。 	<ul style="list-style-type: none"> 必要に応じて実施前に学生と実施内容や実施場所・期間のすり合わせを行う。 プログラムを実施する。 	<ul style="list-style-type: none"> 学生へのアンケートや事後面談を行う。 アンケートや面談での意見を踏まえて、プログラム内容等を見直す。
実施のポイント	<ul style="list-style-type: none"> インターンシップの目的としては採用やミスマッチ防止といった一義的な目的の他にも、「指導した社員の成長」や「学生の先入観のない目線を社内で参考にする」といった副次的な目的も考慮した上で、実施プログラムを組み立てる。 参加者のレベルや興味関心の度合いに合わせてられるよう複数のプログラムを用意すると効果的。 社員が前向きに協力してくれるよう実施目的や実施内容を文書等で徹底的に周知する。 	<ul style="list-style-type: none"> 適切な周知方法を行う。例えば全国の学生を対象にする場合はWeb媒体等で広く浅くアプローチをかける。 教育機関との連携することは周知を強めるのみならず、大学等がプログラム内容の相談にのってくれるというメリットもある。 	<ul style="list-style-type: none"> 実施前に学生と参加目的のすり合わせを行うと効果的な学習となる。また、事前学習を設定すると学生側の理解が深まる。 実施期間中には日々の学びを吸収してもらうため日報を付けてもらうと効果的。 	<ul style="list-style-type: none"> 学生に対するフィードバックを行うことで、学生の成長および入社後のミスマッチ低減に繋げる。 インターンシップ後も継続的な関係構築を行う。 インターンシップの振り返り際には、当初設定した目的がどれだけ達成されたかという点を重視する。

出所: 文部科学省「インターンシップの推進に当たっての基本的考え方」、経済産業省「成長する企業のためのインターンシップ活用ガイド」、同「学生・企業の接続において長期インターンシップが与える効果についての検討会 企業に対するヒアリング調査結果」

等を参考に日本総研作成

事前のフォローについて、参加者と事業所とのマッチング機能を強化することが考えられます。より柔軟にマッチングを実施できる体制を取れるよう、人的リソースや実施方法を検討することで、参加者の増加につなげられる可能性があります。

事後のフォローにおいては、振り返りを充実させることに加えて、参加者に対する継続的なコンタクトも重要と考えられます。「(オ)事業の効果の測定」でも説明したとおり、職場体験・インターンシップは、効果が中長期的に表れるものであり、参加者のうち参加直後に就業する人の割合はそれほど多くありません。そこで、一度参加したきりで関心が途切れてしまうことがないように継続的な関係構築を図ることが重要です。具体的には、参加者のニーズを踏まえ、適切なタイミングで他の介護人材関係事業を紹介したり、参加を促すこと等が考えられます。

また、前述のとおり、ハローワークは多くの潜在層にアプローチできる可能性があるため、ハローワークと連携して求人登録者に対して継続的に情報提供を行うことや、委託先の福祉人材センター等に専門スタッフを配置することによりアフターフォローの体制を強化することも考えられます。実際に、石川県においては、職場体験専属の職員を配置することで、応募段階から参加後まで参加者をサポートできる体制としています(詳細は P37 参照)。

事前・事後のフォローについては、付加的な労力が必要となることから、実施内容に加えて、実施のための体制をどのように整えるか検討することも求められます。委託先あるいは実施のパートナーとなる団体を交えて、方策を検討していくことが重要です。

3. 参考事例

本章では、前章の各ポイントで触れた事例について、それらの取組の概要に加えて、取組のポイントや参考になる点を紹介します。事例のページ番号は以下の事例一覧を参照してください。

<事例一覧>

取組主体	見出し	ページ
青森県	郵送による追跡調査を実施	P29
静岡県	電話による追跡調査を実施	P29
香川県	配布コンテンツ等の工夫	P30
宮城県	ターゲット層ごとの広報媒体の使い分け	P31
	協議会の活用により教育部局との連携推進を検討	P31
京都府	インターンシップのオンライン化により実施体制を強化	P33
	認証評価制度を軸とした事業間連携・教育関係機関との連携によるインターンシップを実施	P35
石川県	職場体験の専任職員による丁寧なアフターフォローを実施	P37

青森県（職場体験）

郵送による追跡調査を実施

事業の実施におけるポイントとの対応：事業の効果の測定

主なステークホルダー：-

【取組の経緯・概要】

- ・ 年に1回、職場体験の参加者に対して、アンケート文書を郵送する形で追跡調査を実施している。 今後は、参加者のメールアドレスを取得することにより、Web アンケート方式に切り替えることも検討中である。
- ・ アンケート項目としては、就労したか否かや、就労しなかった理由等を確認している。
- ・ 職場体験のみならず、潜在的有資格者を対象にした職場復帰のための研修事業等の他の事業においても、郵送アンケートによる追跡調査を実施している。

取組のポイント・参考となる点

- 郵送調査のため、比較的小さい負担で追跡調査を実施できている。
- 事業ごとに追跡調査を実施することで、事業ごとの効果の比較も可能となる。

静岡県（職場体験）

電話による追跡調査を実施

事業の実施におけるポイントとの対応：事業の効果の測定

主なステークホルダー：学校（中高）

【取組の経緯・概要】

- ・ 事業の実績把握及び効果測定の観点から、事業参加時が卒業年度の学生（中学3年生及び高校3年生）を対象に、「福祉系学校に進学または福祉職に就職するか」について、電話の問合せにより、追跡調査を実施している。
- ・ 学校単位で申込みがあった場合は学校へ、個人で申込みの場合は個人へ電話する。
- ・ 必ずしも全員から回答を得られるわけではないが、基本的には事業対象者のうち、最終学年の学生全員にアプローチするようにしている。
- ・ 現状、紙や電話での申込みとなっており、今後は Google フォーム等によるインターネットでの申込みに切り替える予定である。これにより、参加者のメールアドレスを把握しやすくなり、追

跡調査についてもメール送付及び Web アンケートに切り替えることを検討している。電話調査と比べて、調査の負担軽減及び回答率の向上が見込まれる。

取組のポイント・参考となる点

- 追跡調査の対象者を卒業年度の中学生及び高校生に限定することで、「福祉系学校への進学者数/進学率」及び「福祉職への就業者数/就業率」等を比較的容易に把握することが可能となる。

香川県（職場体験）

配布コンテンツ等の工夫

実施のポイントとの対応：対象者別のアプローチ方法、事業のプロモーション方法

主なステークホルダー：学校（中高）

【取組の経緯・概要】

- ・ ターゲットごとのアプローチ方法として、令和 2 年度においては、事業の周知にあたり、若い世代に対しては SNS を活用し、シニア世代には新聞広告や折り込み広告を活用した。委託先である福祉人材センターが実施する他の事業の周知において効果が出たものを参考にする等して、最適なアプローチ方法を検討している。
- ・ 令和 3 年度以降、中高生向けの小冊子や DVD を用意し、職業体験に参加する方や福祉に関心のある方に向けて配布する予定である。広く学生に福祉の仕事を知ってもらいたい意向がある。

取組のポイント・参考となる点

- 他事業も参考にしながら、対象者ごとにリーチしやすい媒体は何かという視点で検討が進められている
- チラシだけでなく、小冊子や DVD 等のコンテンツを活用することで、介護業界や職場体験の関心度をさらに高めることを意識している。

ターゲット層ごとの広報媒体の使い分け

実施のポイントとの対応：対象者別のアプローチ方法、事業のプロモーション方法

主なステークホルダー：県介護福祉士会

【取組の経緯・概要】

- ・ 当県では、近年の参加者数が伸び悩んでおり、どのように参加者を増やしていくかが課題と感じている。そこで、昨年度末に事業の委託先である県介護福祉士会と、改善策を検討した。なお、改善の検討に至った背景には、折り込みチラシの作成配布や施設側への資料配布、各学校へのチラシ配布といった実務を担う県介護福祉士会から、紙媒体を中心とした事業の周知は限界があるのではないか、との意見があったこと等によるものである。
- ・ 事業の周知に当たり、これまでは紙媒体を多用していたが、近年の学生は折り込みチラシや新聞よりも、パソコンやインターネット等の方が閲覧の機会が多いと考え、Web 媒体や QR コードの活用等、周知方法拡充に関する検討を行った。ただし、令和 2 年度においては、新型コロナウイルス等の影響等により関係機関との調整が捗らず、十分な改善までは至っていない。
- ・ 中高年層に対しては、職場体験以外の事業においても、新聞やチラシを通してのアプローチを継続している。若年層に対しては、当県がインターネット上にアップロードしている介護の PR 動画を見ていただいた後に、事業を紹介している県の web ページへの誘導を図っている。このように、事業の周知にあたっては、職場体験への入口部分において、対象者ごとに広報媒体を使い分ける等の工夫を行っている。

取組のポイント・参考となる点

- 対象者ごとにリーチしやすい媒体は何かという視点で検討が進められている。

協議会の活用により教育部局との連携推進を検討

実施のポイントとの対応：教育関係機関等との連携

主なステークホルダー：県教育委員会

【取組の経緯・概要】

- ・ 当県では、平成 26 年度に県内の介護関係 18 団体で構成する宮城県介護人材確保協議会（以下「協議会」という。）を設立し、「多様な人材の参入促進」、「職員の資質向上」、「労働環

境・処遇の改善」を三つの柱として、介護人材の確保・養成・定着に向けた取組を推進している。

- ・ 協議会の構成員には当初より県教育委員会も含まれており、従前より教育部局と福祉部局との連携推進のための検討体制自体は整っていたものの、協議会の構成上、介護関係団体と比較して教育部局関係者が少なかったこともあり、議論の中心は現職の介護職員や実際の介護現場に関するものが多く、学校教育の分野に関わる具体的な取組の検討には至っていなかった。
- ・ 近年、両部局において、連携の必要性が高まってきたことを踏まえ、令和 2 年度から本格的に協働体制の構築に着手している。
- ・ 教育×福祉の連携については、介護人材確保協議会を起点として検討を進める一方で、さらにフットワークの軽い会議体を作る動きもある。具体的には、協議会よりも頻繁にかつ小規模に動ける実務担当者レベルのワーキンググループを設置し、年複数回、情報共有や検討の場を設けたいと考えているところである。このワーキンググループを設置する際には、福祉・教育それぞれの団体が均等に意見を出し合えるような体制としたいと考えている。

取組のポイント・参考となる点

- 従前からある協議体を活用しながら、さらに連携を推進するための体制づくりが検討されている。

インターンシップのオンライン化により実施体制を強化

実施のポイントとの対応：受入れ体制の整備

主なステークホルダー：-

【取組みの経緯・概要】

- ・ コロナ禍の状況を踏まえ、令和 2 年度からオンライン型のインターンシップを開始した。バーチャル方式とリアル&バーチャル方式の 2 種類がある。また、それぞれの方式において、体験型と課題達成型との 2 パターンからプログラム内容の選択が可能となっている（それぞれの違いについては図表 19 を参照）。

図表 19 京都府オンライン型インターンシップのプログラム例

	バーチャル方式 自宅と施設をオンラインで つないで実施	リアル&バーチャル方式 施設見学を実施し、施設間等を オンラインでつないで実施
体験型	法人理念の説明、リモート見学や色々な職員との Web での座談会、ワークショップ等を行う。	法人理念の説明、施設見学をリアルに実施、施設間等をオンラインでつなぎリモート見学や座談会、ワークショップ等を行う。
課題達成型	テーマに沿って課題検討を行う。	テーマに沿って施設の見学や課題検討に取り組む。
	（テーマの例） <ul style="list-style-type: none"> ・ コロナの中で楽しく食事してもらうにはどうすればよいか？ ・ 地域の課題を知り、地域交流スペースの活用方法を検討せよ ・ 地域住民に障害者を受け入れてもらうためには何をすればよいか？ 	

取組のポイント・参考となる点

- オンラインでも施設の見学や職員との交流が可能となっている。
- 実施形式及びプログラム内容を複数設けることにより、利用者の関心度やニーズに柔軟に対応できるようになっている。

図表 20 京都府オンライン型インターンシップのチラシ


大学・短大等 全学年・全学部の皆様へ
体験型
課題達成型

福祉職場オンライン型 インターンシップ



訪問
行ってきますー



楽しみに
くださいわ



イベント企画が
できました



今日はどこ
散歩しましょうか？



おいしいパンが
焼きました！



お外は楽しいわ

福祉職場 オンライン型 インターンシップとは…

	バーチャル方式	リアル&バーチャル方式
体験型	バーチャル方式×体験型 リモート環境下での見学・法人説明・利用者さんとコミュニケーション・座談会・会議への参加等	リアル&バーチャル方式×体験型 リアル見学・法人説明・施設の会議室等から他施設をオンラインで繋いで座談会・会議への参加等
課題達成型	バーチャル方式×課題達成型 上記内容にプラス 法人の決めた課題をグループワーク&発表	リアル&バーチャル方式×課題達成型 上記内容にプラス 法人の決めた課題をグループワーク&発表

●福祉を学んでいない学生でも事前・事後学習会で安心して参加できます。
 ●体験先は全て「きょうと福祉人材育成認証制度」認証事業所から選べる(※)

京都府がオススメする高齢・障害・児童から選べる。
 インターンシップ先一覧は kyoto294.net で公開中!

(※)きょうと福祉人材育成認証制度とは…
 職員が安心して長く働くための取り組みを行っている事業所を京都府が「認証」する制度です。

プログラムフロー (春期実施分) ❗ **まずは動画を視聴下さい!** ❗ ※状況によっては変更の場合がございます。

STEP 1 動画を視聴して…申込 参加申込締切 1/15(金)	STEP 2 事前学習会 2/5(金) AM 会場: オンライン開催 PM 福祉! FUKUSHI! 業界イベント開催!	STEP 3 オンライン顔合わせ 2/6(土)～21(日) 事業所と事前に顔合わせ 知りたい事を伝えよう! プログラム についても説明があります!	STEP 4 インターンシップ 2/22(月)～26(金) パーチャル リアル&バーチャル 日程、日数はkyoto294.netを確認	STEP 5 体験の振り返り・グループワーク 事後学習会 3/7(日) 会場: みやこめっせ AM 振り返り PM FUKUSHI! 就職フェア
----------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------

説明会動画・詳細・申込・お問合せはコチラ ▶ kyoto294.net

裏面の申込書にご記入の上、FAXからも申込できます。▶ **FAX.075-693-8704** ※FAXは裏面を送ってください。

これまで1,100名が参加

●参加者の100%が満足※(自己満足できる・やりがいのある仕事と回答) ●約半数は福祉を学んでいない学生が参加 ●1回生～4回生まで幅広く参加
※令和2年度実施期間 参加者アンケートより

主催: 京都府 共催: 京都市

お問合せ ▶ **京都府福祉人材サポートセンター事務局** TEL: 0120-698-560
(受託会社: (株)パナソニック) Mail: k.fukushi@pasona.co.jp

検索

出所: 京都福祉情報サイト kyoto294.net

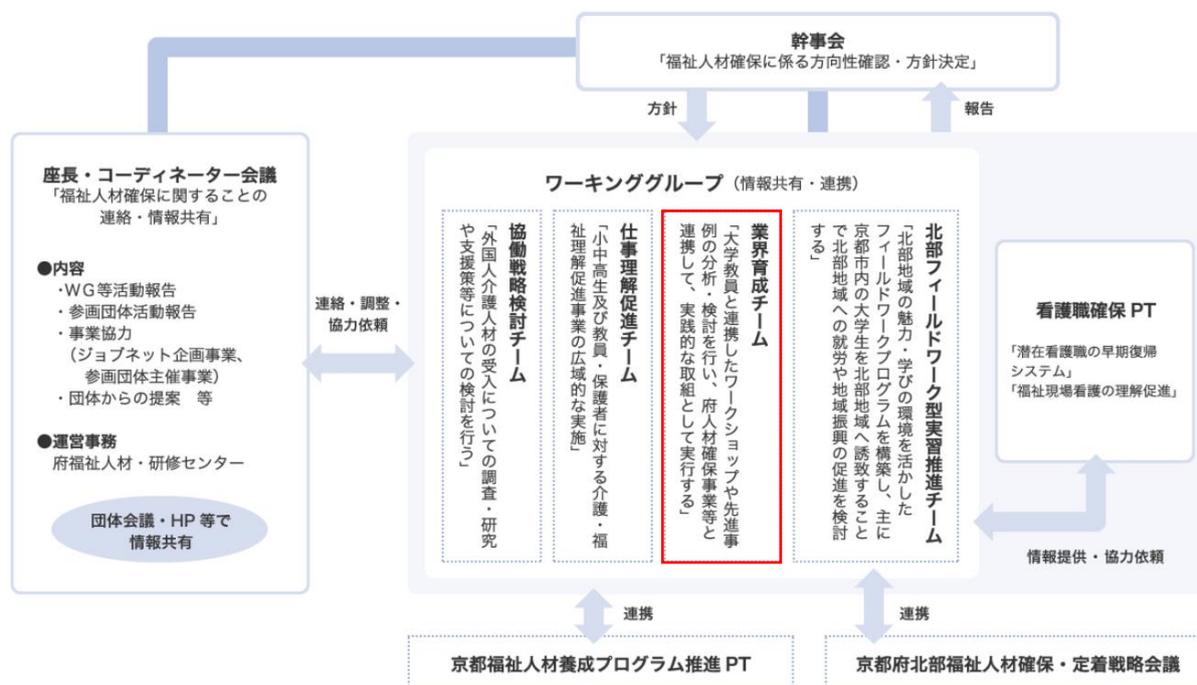
認証評価制度を軸とした事業間連携・教育関係機関との連携によるインターンシップを実施

実施のポイントとの対応：他の介護人材施策との連携、教育関係機関等との連携

【取組の経緯・概要】

- ・ きょうと介護・福祉ジョブネットが 2009 年度に開始され、その中で大学と事業所を繋ぐ役割を担っていた若者魅力発信チーム(業界育成チームの前身)内で大学生等を対象に福祉のインターンシップを行うべきという議論が始まった。正確な記録はないが、少なくとも 2014 年頃からはインターンシップ事業を実施している。
- ・ インターンシップは、大学との協同事業であり、大学生の福祉業界理解を目的としたものである。対象者は大学生、専門学生、短大生等であり、養成施設の学生も対象となっている。
- ・ 2019 年度から課題達成型インターンシップの試行が始まり、2020 年度からは、体験型だけではなく課題達成型のインターンシップが本格的に導入された。学生が働くことをより意識できる取り組みとなっている。また、法人側からの人材のニーズの広がりにも対応している。
- ・ 株式会社パソナへの委託により、行政だけで動くよりも、人材に特化した企業のノウハウを活用し、役割分担を行うことで、業務の効率・効果が向上すると考えている。
- ・ 京都府では、認証評価制度を軸に介護人材施策の検討・実施を進めており、大きな枠組みの中ではインターンシップ事業も認証評価制度を活用する 1 事業という位置づけである。認証評価制度が 2013 年度に始まり、インターンシップは認証法人を受入れ対象事業所として設定している点について、認証評価制度との連携が図られている。
- ・ インターンシップ実施にあたり、一部の大学はインターンシップ参加を単位取得の要件とするなど、京都府福祉人材サポートセンター事務局と連携を取っており、その連携の中で大学から出た意見をインターンシップの内容に反映させている。「きょうと介護・福祉ジョブネットプラットフォーム事業」において、大学と連携している業界育成チームは、京都府、福祉人材センター、事業者団体から計 15 名程度で構成されており、月 1 回の企画会議を開催し、当該会議で出てきた意見を適宜インターンシップにも反映させている。また、インターンシップ事業と相乗効果が期待できる、魅力度向上のためのセミナーである「福祉！ふくし！FUKUSHI！」や福祉職場就職フェアなども行い、学生への働きかけを強化している。

図表 21 令和2年度きょうと介護・福祉ジョブネットの構成



出所：京都府福祉人材・研修センターウェブサイトを基に日本総研が一部改変

取組のポイント・参考となる点

- 大学との連携事業とすることでターゲットを明確化している。また、民間事業者への委託により、人材関係のノウハウ等を有効に活用している。
- 認証評価制度を軸とした介護人材施策の展開の一環としてインターンシップを実施している。そのため、受入れ事業所については認証法人に限定することで、受入れ事業所の質の担保及び効果的な職業理解・イメージ向上等につながると考えられる。

職場体験の専任職員による丁寧なアフターフォローを実施

実施のポイントとの対応：事前・事後のフォロー

主なステークホルダー：-

【取組の経緯・概要】

- ・ 当県では、委託先である県福祉人材センターにおいて、職場体験を専任で担当する職員を配置している。当該職員が、応募段階等で求職者から相談があり電話があった場合の対応や、アフターフォローまでを一気通貫で対応している。職場体験の事業全体を専任することで、個別の参加者のニーズ把握を行いやすくなり、アフターフォローの際にも関係性を構築した上でアプローチできる等のメリットが挙げられる。
- ・ アフターフォローの実施方法は、参加者に対して電話で聞き取りを行う。
- ・ アプローチするタイミングは、基本的に、職場体験の参加後、1 カ月～3 カ月の間を想定している。また、他の介護人材施策を実施するタイミングでも、連絡するようにしている。
- ・ 職場体験への参加後、直接就業につながらなかった場合であっても、介護業界への就業を前向きに考えていたり関心が高まったりした様子であれば、資格取得、就職フェアへの参加、入門的研修の受講等について、仕事セミナーや窓口での相談時等に PR 及び勧誘する等して情報提供することを心がけている。

取組のポイント・参考となる点

- 専任職員を配置することで一気通貫で参加者をサポートできる体制となっている。
- 事業参加後のコンタクトや情報提供により、関心度の維持・向上につなげている。

おわりに

職場体験・インターンシップは介護人材施策の中でも「実際に現場を見られる」という意味で、他の介護人材施策にない効果が期待できる事業といえます。前述のとおり、職場体験・インターンシップは、事業の効果を測ることが難しい面もあります。しかし、実際に現場に入り、利用者に接し、職員の働きぶりを見て、施設等の雰囲気を感じられるような事業は他にありません。その意味では、参加者個人から見れば貴重な経験をする機会であり、意義のある事業といえることができます。

基金事業として行う職場体験・インターンシップについては、その内容や進め方が各都道府県に委ねられています。本資料では、事業の構想・検討段階から事業実施段階にかけて課題となり得る事項をステップごとに整理するとともに、事例を交えながら課題に対する対応策を紹介してきました。本資料で紹介した事例については、予算や人的資源の事情等から必ずしもすべての都道府県において直接的に取り入れられるものばかりではないと思いますが、取組の考え方や実施に至るプロセスをご参考いただき、効果的な事業検討や事業実施の一助となれば幸いです。

参考文献

- ・ 厚生労働省「第7回介護人材確保地域戦略会議」資料(令和元年)
- ・ 厚生労働省「地域における医療及び介護の総合的な確保の促進に関する法律に基づく都道府県計画及び市町村計画並びに地域医療介護総合確保基金の令和2年度の取扱いに関する留意事項について」(令和2年6月8日)
- ・ 永田豊志監修『フレームワーク図鑑』(平成27年)
- ・ 就職みらい研究所「就職白書2018 -インターンシップ編-」(平成30年)
- ・ 総務省「令和2年度情報通信白書」(令和2年)
- ・ 総務省情報通信政策研究所「令和元年度情報通信メディアの利用時間と情報行動に関する調査報告書」(令和2年)
- ・ 公益財団法人介護労働安定センター「令和元年度介護労働実態調査」(令和元年)
- ・ 内閣官房まち・ひと・しごと創生本部事務局「地方創生インターンシップ推進に向けた自治体・大学等の連携事例集(第1版)」(平成29年9月)
- ・ 文部科学省・厚生労働省・経済産業省「インターンシップの推進に当たっての基本的考え方」(平成27年12月10日一部改正)
- ・ 文部科学省「インターンシップ好事例集」(平成28年)
- ・ 経済産業省「成長する企業のためのインターンシップ活用ガイド」(平成24年)
- ・ 経済産業省「学生・企業の接続において長期インターンシップが与える効果についての検討会 企業に対するヒアリング調査結果」(令和2年)