

福祉インターンシップ・ プログラム構築に関する課題

中 川 久 恵

キーワード：福祉人材確保, インターンシップ,
福祉インターンシップ,
福祉インターンシップ・プログラム構築の課題

【目次】

- I. 問題設定
 - 1. 研究の背景
 - 2. 研究の目的
 - 3. 研究の有用性
 - II. 先行研究
 - 1. 福祉人材確保
 - 2. インターンシップ
 - III. 調査
 - 1. 調査の概要
 - 2. 調査の方法 ・ 調査対象 ・ 調査期間 ・ 調査方法
・ アンケートの回収状況
 - 3. 調査項目
 - 4. 調査結果
 - 5. 考察
 - 6. 今後の課題
- 引用文献・参考文献

【用語定義】

福祉インターンシップ
社会福祉施設で行われるインターンシップ

I. 問題設定

1. 研究の背景

今日、福祉人材確保は深刻な状況となっており、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(2021)の第8期介護保険事業計画に基づく都道府県が推計した介護職員の必要数を見ると、2023年度は約233万人、2025年度は約243万人、2040年度は約280万人となっている。2019年度介護職員数約211万人比では、2023年度には約22万人の不足、年間では5.5万人の不足、2025年度には約32万人の不足、年間では5.3万人の不足、2040年度には約69万人の不足、年間では3.3万人の不足から、介護人材を確保する必要があると推計されている。この需給ギャップに対し政府は、①介護職員の処遇改善、②多様な人材の確保・育成、③離職防止・定着促進・生産性向上、④介護職の魅力向上、⑤外国人材の受け入れ環境整備等総合的な介護人材確保対策に取り組んでいる。

福祉人材確保指針が制定された1993年以降の社会福祉を取り巻く状況の変化の中で、福祉・介護ニーズがさらに増大するとともに、質的にも多様化・高度化してきたことで2007年に福祉人材確保指針の見直しが行われた。2025年に向け、医療・介護・予防・住まい・生活支援が包括的に確保される「地域包括ケアシステム」構築のため、重要な基盤の一つである介護人材を、量・質ともに安定的に確保するための道筋を示すことは喫緊の課題であり、2014年に厚生労働省は福祉人材確保対策検討会を設置し、検討してきた。介護人材確保対策のあり方について、人材の参入促進、資質の向上及び環境の改善等の観点から、多角的な検討が行われ、2025年の介護人材の全体像が示された。消費税財源を活用した基金(以下「地域医療介護総合確保基金」という。)を都道府県に造成し、都道府県が定める計画に基づく介護従事者確保の取り組みに活用することが可能となった。都道府県や都道府県

福祉人材センターをはじめとする地域の関係主体が、人材確保のため、「地域医療介護総合確保基金を活用した事業展開や介護のしごと魅力発信等事業」に関する取り組みを行い、高い意識と同じ方向性を持ち、多様な施策を有機的に連携させながら、実効性の高い取り組みを進めている（厚生労働省2019）。

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。また、介護人材の需給動向は、地域差が大きく、東京都・愛知県・岐阜県等は特に厳しい状況であり、2018年時点での有効求人倍率が5倍以上となっていることから、介護人材確保が強く求められている。これらの高い水準は、福祉業界のネガティブなイメージが影響しているだろう。リクルートキャリア（2015）の「介護サービス業職業イメージ調査2015」は、介護サービス業の職業イメージとして、もっともスコアが高かったのは「体力的にきつい仕事の多い業界だと思う」（61.0%）、次に「精神的にきつい仕事の多い業界だと思う」（53.8%）、「給与水準が低めの業界だと思う」（48.0%）、「他人の人生に関わるのが大変そう」（46.1%）等、ネガティブなイメージが上位を占めている。この結果からも福祉人材確保において、福祉業界のネガティブなイメージの払拭が必要であると窺える。

介護人材確保の基本的な取り組みの方向性は、新規参入促進、離職防止・定着促進、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り組みが示されており、都道府県では、基金を活用した介護人材確保のための取り組みが推進されている。大阪府は、社会福祉法人大阪府社会福祉協議会大阪福祉人材支援センター（以下「大阪福祉人材支援センター」という。）に委託し、事業を実施している。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、福祉業界に関する魅力を含め、職場の実情を体験できるものであり、福祉業界の理解促進、就業の促進、ミスマッチ防止の観点、ネガティブなイメージ

の払拭に、非常に重要な位置づけとなることから福祉インターンシップの推進が急務である。

2. 研究の目的

インターンシップの充実に向けて1997年から、政府、大学等、産業界が協働し、インターンシップの普及・推進を図ってきた。2020年度の単位認定を行うインターンシップの状況は、大学(学部・大学院)は563校(71.6%)である(文部科学省2020)。産学協働による人材育成の観点から教育活動としてのインターンシップを推進している。近年は若者の職業意識の希薄化がみられることから地域や企業と協働したインターンシップ推進が特に重要となる(文部科学省2017)。株式会社日本総合研究所(2021)は、「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」において地域医療介護総合確保基金における都道府県計画の職場体験・インターンシップの実施状況及び実施内容の調査結果を示した。職場体験は全体の約7割、福祉インターンシップは全体の約2割で実施されている。職場体験は、多くの自治体で定着しつつある取り組みである。一方で、福祉インターンシップは、2018年度以降に介護人材確保地域戦略会議で実施が促され始めたことを踏まえると、多くの自治体で今後順次始めていく段階と考えられ、福祉インターンシップ・プログラムの構築が不十分であることが推察される。

よって、本研究では、福祉人材確保とインターンシップの先行研究をレビューし動向を整理する。さらに、新規参入促進のすそ野を拡げるために、社会福祉学専攻以外の学生へ福祉業界の魅力発信及び人材確保につながる、福祉インターンシップ・プログラム構築の課題を明らかにすることを目的に調査研究を行う。

3. 研究の有用性

岡（2011：61）は、「福祉分野における不十分な労働環境や否定的イメージの影響を受けて福祉離れが進み、社会福祉系大学の入学者数や卒業後福祉系進路を選択する者の減少など社会福祉従事者養成の根幹を揺るがす事態が進行している¹⁾」と警鐘を鳴らしている。一方で、福祉人材の参入促進は急務である。社会福祉学専攻以外の学生へ、福祉の魅力発信の一環として、福祉インターンシップ・プログラムへの参加を促し、構築することは福祉業界の一助となるだろう。また、福祉インターンシップ・プログラムの実施・検討が十分に行われているとは言い難く、福祉インターンシップ・プログラム構築の余地はあろう。加えて、社会福祉学専攻以外の学生を対象にした、福祉インターンシップ・プログラム構築は希少性がある。福祉インターンシップ・プログラムの構築を行うことで福祉インターンシップの発展に寄与できる可能性がある。また、社会福祉学専攻以外の学生に、福祉インターンシップ・プログラムを通じて、福祉業界の様々な業務を体験する機会を提供し、まずは福祉業界全体を意識してもらおう。そして、学生が福祉業界を我が事として捉えることで、就職先等の身近な日常生活の一部であると理解し、福祉の魅力に気づき、イメージの転換を図ることが期待できる。

II. 先行研究

1. 福祉人材確保

(1) 介護人材確保の具体的な方策

厚生労働省（2015）の介護人材確保の取り組みは、次の4つの基本的な考え方に立って進められている。①「持続的な人材確保サイクルの確立」は、人材の量的確保と質的確保を両輪として、介護人材の「量」と「質」の好循環を進めるという視点に立ち、その上で、「参入促進」、「労働環境・処遇の

1) 岡多枝子（2011）「社会福祉系大学生の体験的学びとキャリア形成：『つながる力』へのアプローチを目指して」『現代と文化 日本福祉大学研究紀要』122, 61-74.

改善」,「資質の向上」という3つのアプローチによる総合的な政策対応を図っている。②「介護人材の構造転換(『まんじゅう型』から『富士山型』へ)」は,若年者人口の減少,介護ニーズの高度化・多様化等,現在の介護人材にかかる課題を踏まえ,次の5つの「目指すべき姿」を見据え,介護人材について,現行の「まんじゅう型」から「富士山型」への構造転換を図ることが必要であることが示されている。i「すそ野を拡げる」は,人材のすそ野の拡大を進め,多様な人材の参入促進を図る。ii「道を作る」は,本人の能力や役割分担に応じたキャリアパスを構築する。iii「長く歩み続ける」は,いったん介護の仕事についた者の定着促進を図る。iv「山を高くする」は,専門性の明確化・高度化で,継続的な質の向上を促す。v「標高を定める」は,限られた人材を有効活用するため,機能分化を進める。また,構造転換では,対象とする人材のセグメントに応じた,きめ細やかな方策を講じる必要性が述べられている。③「地域の全ての関係主体が連携し,介護人材を育む体制の整備」は,政策対応に当たっては,介護事業者をはじめ,都道府県等地域の関係者の適切な役割分担のもとに,連携して取り組みを進めていく体制を構築することが重要であることが報告されている。④「中長期的視点に立った計画の策定」は,2025年を介護人材確保にかかる当面の目標年次とした上で,今後,戦略的に政策展開を図るために,定量的な目標を定め,時間軸に沿った対策を,計画的に講じていくことが必要であると示されている。介護人材の確保に向けては,量的確保と質的確保を総合的に取り組む方策であり,目標値の達成に向けて計画されている。しかし,介護人材にフォーカスした方策を強調し,限定的な人材確保の視点から検討されている。参入促進は,地域と連携しながら人材のすそ野の拡大を進め,多様な人材の参入促進を図ると明記しながら,介護人材のみのフォーカスや介護人材のみにフォーカスしたキャリアパスだけでは人材確保も限定的となるのではないか。

キャリア教育では,児童や生徒が福祉に触れ合う機会を創設し,地域と連

携しながら、介護体験の機会やボランティアの機会等を増やすことが福祉の魅力発信につながるのではないかと。また、現行のキャリア教育のカリキュラムに、触れ合う機会である介護体験やボランティア等を新たに組み込み、義務づけることで、新規参入促進につながっていくのではないかと（厚生労働省2014）。そして、生徒や学生が就労を意識する段階で、さらに踏み込み、福祉インターンシップにおいて直接経験をすることで、福祉の多面的な広がり認識し、職業興味へとつなげていくことが期待できるのではないかと。

(2) 福祉人材確保の参入促進の現状

厚生労働省（2015）は、介護人材の構造的特性として、女性や中高年齢者層の割合が高く、非常勤労働者が多い点を挙げ、2025年に向け、介護人材確保の持続可能性を高めるには、こうした既存の労働市場への対策強化に加え、若者、障害者等、さらには他業界からの参入を進めていくことが重要と述べている。一方で、介護のネガティブなイメージが流布され、介護を職業として認知することや福祉を就職先として夢見る児童・生徒が極めて少ない上に、保護者や教員も就職先として勧めることに抵抗があると指摘している。多様な人材層に対し、介護職への理解とイメージアップを推進し、参入促進を図ることは、目下の緊急課題であることを強調している。介護人材の参入促進を進めるにあたり、介護への理解・関心を高めるべき層、介護を就職の選択肢と考えている層、一時的に介護から離れている層のそれぞれの人材層ごとに方策を講じるべきであることが示されている。介護人材の参入促進を進める上で、介護への理解・関心を高めるべき層である、就職活動期の高校生・大学生、地域の若者、就業していない女性、中高年齢者層が、介護との接点をつくるため、介護事業所における職場体験の充実や、地域住民のボランティア活動の参加促進を図る重要性が挙げられている。さらに、大学生の就職活動は、周囲の人々からの情報、特に、進路指導担当者や保護者の意見・助言等が大きな影響を及ぼす。そのため、進路指導教員や保護者を対

象とした説明会の開催や専用の教材の作成等により、高校生・大学生、進路指導担当者、保護者に対する情報発信を強化することが論及されている。一般企業との連携も図りつつ、地域住民に対し、介護体験や介護について基礎的な知識を学ぶための研修等を行い、参入促進を図る。また、介護事業者の事業展開にあたり、配食、家事代行サービス、介護ロボット・ICT等、他の産業とのコラボレーションにより、事業としての多面的な広がりを通じ、他業界との人材交流や事業連携を進めることで、介護への理解・関心を高めるべき層の参入促進を図ることが言及されている。

京都府は、きょうと福祉人材育成認証制度を創設している。人材育成に積極的に取り組む福祉事業所を京都府が認証し、学生等に公表している。事業所の認証取得に向けての取り組みに対して、専門家による相談会や研修を京都府が支援する。「人材育成に取り組む事業所を分かりやすく紹介し、業界の見える化や、新規参入を図る」、「これからの福祉を支える中核人材の育成を行う」、「事業所のレベルアップを図る」、「若者が目指す業界への転換を図る」の4つを理念として掲げている。認証のフローは次の3ステップとなっている。第1ステップの「宣言事業所」は、人材育成に取り組むことを意思表示する。第2ステップの「認証事業所」は、認証基準を満たす。第3ステップの「上位認証事業所」は、認証基準を高度化した評価項目のほか、離職率や有資格者数等の定量的評価、さらに法人独自の取り組み等の要素も加味される。事業所の認証取得に向けての取り組みに対して、京都府が人材育成に積極的に取り組む福祉事業所を支援することで、学生をはじめとした若者が福祉の業界を選ばない現状を改善し、福祉業界が若者にとって安心して働ける業界であることを示す指標としている。

若者等に、福祉業界の多面的な広がりから接点をつくり、直接体験を通じて福祉業界の理解や関心を高めてもらい、福祉業界が安心して働ける業界であると認識してもらうことで、新規参入促進を図っていく重要性が挙げられる。

(3) 参入促進の課題と本研究のアプローチ

本研究は、介護への理解・関心を高めるべき層である、就職活動を意識している大学生と福祉業界の接点をつくるための、福祉インターンシップを通じた就業体験の充実を意識した福祉インターンシップ・プログラム構築である。さらに、大学生の就職活動は、周囲の人々からの情報、特に、進路指導担当者の意見・助言等が大きな影響を及ぼすことから福祉インターンシップ・プログラム構築の初期段階から大学の教員、キャリアセンター職員を含めた検討を重ねている。学生への情報の発信は、大学のキャリアセンターとの連携によりキャリアセンターから情報発信を行うことで、強化を図っている。また福祉インターンシップ・プログラム構築では、社会福祉法人等の担当者と共に論議してきたことで、多面的な広がり留意している。

厚生労働省（2014：2）は、「介護業界は、介護職以外にも多様な働き方があり、大企業の参入や介護を軸とした他産業とのコラボレーション等も可能。こうした、働き方の『選択肢』の多さと将来の『可能性』は、求職者に対し仕事の魅力や介護業界全体の魅力を発信する際の要素として効果があり、こうしたPRも進めるべき²⁾」との検討もある。しかし、方策では介護職の人材確保のみが強調されている。本研究の福祉インターンシップ・プログラムは介護職に加えて多様な働き方の多角的視点を体験できる内容であり、社会福祉学専攻以外の全学部の学生を対象に福祉の魅力発信を行う。

介護人材確保の現状は、入職するルートが区々であり、若年者人口が減少する中、イメージが向上せず十分に魅力を訴求できていないことが挙げられる（厚生労働省 2015）。福祉インターンシップからの入職者ルートを確立することは、方策のめざすべき姿であるとともに、若者のキャリアに福祉を意識する機会となることが期待できる。このことから福祉インターンシップを

2) 福祉人材確保対策検討会（2014）「(参考資料) 福祉人材確保対策検討会で示された意見 (案)」厚生労働省

https://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-12201000-Shakaiengokuyokushougai/hok-enfukushibu-Kikakuka/2.shiryō_2.pdf (2022-07-14 閲覧).

通じて、学生に、福祉の多様な働き方を発信することで、介護の魅力を理解する一助へとつなげていくことが期待できるのではないか。

2. インターンシップ

(1) 日本のインターンシップと今後の大学教育に期待される人材像

2000年代に入り、各省庁により若者の能力に関する提言が行われてきた。2003年の内閣府人間力戦略研究会による「人間力」、2004年の厚生労働省による「若年者就職基礎能力」、2006年の経済産業省による「社会人基礎力」、2008年の文部科学省中央教育審議会による「学士力」等が挙げられる。これらの提言では、若者の習得が目指される能力・スキルについて、認知面の能力・スキル、創造性、協調性、ネットワーク形成力、能動性、自律性等、多岐にわたる言及がなされている。これらの能力・スキルを発揮するためには、自ら行動する主体を醸成させることが重要となる。その手法として、インターンシップが強調されている。国の取り組みとして、1997年に「インターンシップの推進に当たっての基本的考え方」を当時の文部省、通商産業省、労働省の三省が取りまとめた。当時はインターンシップがまだ国内に定着しておらず、インターンシップをどのように捉えるかという点で、大学側と産業側との共通理解がなかった。そのような状況のなかで、国としてインターンシップの位置づけを明確にしておくために、一定の考え方を示し、インターンシップを「学生が在学中に自らの専攻、将来のキャリアに関連した就業体験を行うこと」と定義した。

一般社団法人日本経済団体連合会と大学関係団体等の代表者により構成される「採用と大学教育の未来に関する産学協議会」は、2022年「採用と大学の未来に関する産学協議会2021年度報告書『産学協働による自律的なキャリア形成の推進』」において、インターンシップについての新たな定義を「学生が、その仕事に就く能力が自らに備わっているかどうか（自らがその仕事で通用するかどうか）を見極めることを目的に、自らの専攻を含む関

心分野や将来のキャリアに関連した就業体験（企業の実務を体験すること）を行う活動（但し、学生の学修段階に応じて具体的内容は異なる）」と定めた。「学生のキャリア形成支援における産学協働の取組み」を「オープン・カンパニー」、「キャリア教育」、「汎用的能力・専門活用型インターンシップ」、「高度専門型インターンシップ（施行）」の4つに分類した。また、一定の基準に準拠するインターンシップで得られた学生情報については、その情報を採用活動開始後に活用可能とすることで産学が合意に至った。これらを踏まえ、文部科学省、経済産業省、厚生労働省は、2022年6月「インターンシップを始めとする学生のキャリア形成支援に係る取組の推進に当たっての基本的考え方」を示した。

岩脇（2004）は、企業が求める人材について、大学新卒者採用市場において望ましいとされる人物像は、育成の対象から自ら行動する主体へと変容したと論じている。文部科学省（2017）は、大学等におけるキャリア教育、職業教育、専門教育を強化していくために、産学協働で人材育成に取り組むことを重視しており、その中でもインターンシップは効果的な教育手法と述べている。2011年に大学設置基準等が改正され、大学は、生涯を通じた持続的な就業力の育成を目指し、教育課程の内外を通じて学生の社会的・職業的自立に関する指導等に取り組むことやそのための体制整備が必要であることを規定した（文部科学省2010）。2012年の中央教育審議会答申「新たな未来を築くための大学教育の質的転換に向けて」の学士課程教育の質的転換では、生涯にわたって学び続ける力、主体的に考える力を持った人材は、学生からみて受動的な教育の場では育成することはできないと示されている。従来のような知識の伝達・注入を中心とした授業から、教員と学生が意思疎通を図りつつ、一緒になって切磋琢磨し、相互に刺激を与えながら知的に成長する場を創り、学生が主体的に問題を発見し問いや解を見いだしていく能動的学修（以下「アクティブ・ラーニング」という。）への転換が必要であると指摘されている。個々の学生の認知的、倫理的、社会的能力を引き出し、

それを鍛えるディスカッションやディベートといった双方向の講義、演習、実験、実習や実技等を中心とした授業への転換によって、学生の主体的な学修を促す質の高い学士課程教育を進めることが求められており、学生は主体的な学修の体験を重ねてこそ、生涯学び続ける力を修得できると論じている。そして、学生に主体的な学修を促すためのアクティブ・ラーニングの一つの手法としてインターンシップの重要性を述べている。文部科学省(2018)「2040年に向けた高等教育のグランドデザイン」では、人材を育成するために「高等教育が目指すべき姿」として、「学修者本位の教育への転換」を掲げている。「何を教えたか」から「何を学び、身に付けることができたのか」へ転換していき、「主体的な学び」の質を高めるシステムを構築していくためには、高等教育機関内のガバナンスも組織や教員を中心とするのではなく、学内外の資源を共有化し、連携を進め、学修者にとっての高等教育機関としての在り方に転換していく必要があることを提言している。これらから、産官学協働で人材育成に取り組むことが重要であることは明白であり、その手法としてインターンシップが効果的な教育手法として重視されていることが窺える。

(2) 福祉インターンシップの現状

福祉インターンシップは、福祉業界に関する魅力を含め、職場の実情を体験できるものであり、福祉業界の理解促進、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である。福祉インターンシップの適切な実施は、福祉業界の理解促進・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だろう。福祉インターンシップの実施によってミスマッチを防止することが、離職防止策の一つにもなり得る。一方で、学生が現場実習・インターンシップに参加したことで、福祉業界での就業を断念したというケースも散見される。福祉インターンシップの実施は、単に実施するだけではなく、実施内容・実施方法を検討・整理することや職場体験・

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となるだろう。福祉業界の魅力発信および各事業者・事業所の実態把握という目的を鑑みると、適切な受け入れ事業者・事業所の選定のほか、受け入れ事業所における効果的な福祉の魅力、職場環境・雰囲気等の伝達を実現できる方策を検討することが必要不可欠となる。

福祉インターンシップの適切な受け入れ事業者・事業所の選定を鑑みたり取り組みとして、京都府社会福祉協議会が行う福祉インターンシップが挙げられる。きょうと福祉人材育成認証制度の認証を受けた事業所にも、福祉インターンシップの実施依頼を行っている。そのため、受け入れ事業所における効果的な福祉の魅力、職場環境・雰囲気等の伝達が担保されている。また、ICTを利用した参加促進を促す取り組みが行われている。バーチャル方式・体験型、バーチャル方式・課題達成型、リアルバーチャル方式・体験型、リアルバーチャル方式・課題達成型の4種類の方法が取られている。バーチャル方式は、自宅と施設をつなぐ完全なオンラインである。リアルバーチャル方式は、施設見学とオンラインである。体験型は、見学、法人説明、利用者とのコミュニケーション、座談会、会議への参加等である。課題達成型は、体験型の内容に加えて、法人の決めた課題をグループワークし、発表を行う開催方法となっている。この福祉インターンシップ・プログラムは、福祉インターンシップの先駆的取り組みの1つといえるだろう。京都府社会福祉協議会のように、従来の福祉インターンシップは、各都道府県の福祉人材センターが福祉インターンシップ促進を行っていることで、継続性が高く、公共性が高い。しかし、社会福祉学を専攻していない学生にとっては、福祉人材センターが身近な機関とは言い難いのではないか。よって、一般学生を対象とした福祉インターンシップの促進のためには、産官学連携の視点が強く求められていると推察できる。

マイナビやリクナビ等の民間就職サイトを通じての福祉インターンシップ募集は全国のインターンシップを業界問わず一瞥で見ることによって優れており、

情報量の多さから学生のアクセスが容易である。また、インターンシップに関する情報が集約されているため、社会福祉学専攻以外の学生が福祉インターンシップの情報を目にする機会が得られる可能性が高く、福祉業界への参入促進へもつながることが期待できる。掲載先の事業所の福祉インターンシップ・プログラムは、担当者が1人で作成をする事業所もあり、各事業所によって福祉インターンシップ・プログラムの作成方法は異なっている。このことから、受け入れ事業所における効果的な福祉の魅力、職場環境・雰囲気等の伝達が担保されるかは、各事業所の取り組みにより大きく異なる。

神奈川県は、福祉業界の参入促進のために、2013年度から高校生介護職場体験促進事業を実施している。全ての県立高校でカリキュラムに介護の授業を組み込んでいる。そこでは教材を使用し、介護の魅力、介護の重要性を直接生徒へ伝えている。現場の職員が直接生徒へ魅力を伝える出張介護授業を合わせて実施している。希望者の生徒へは、福祉インターンシップの場を提供している。この3本立てで強調されていることは、生徒自身の意思で福祉業界を選択することを主眼としていることである。福祉インターンシップに参加した生徒から、介護の魅力やイメージが変化したという感想が述べられている（厚生労働省2014）。一方で、受け入れ事業所における効果的な福祉の魅力、職場環境・雰囲気等の伝達が担保されるかは、各事業所の取り組み次第である。

福祉インターンシップを通じた、福祉業界の理解促進や魅力発信による新規参入促進のためには、受け入れ事業者との適切な連携による効果的な福祉インターンシップ・プログラムの実施が重要となるのではないかと考えられる。

(3) 大阪府の福祉インターンシップの取り組み

大阪府は2020年度補正（17号）地域医療介護総合確保基金事業費（地域福祉事業）（20120650）地域医療介護総合確保基金を活用し、介護従事者の確保及び資質の向上を図る取り組みを行っている。団塊の世代が75歳以上

の後期高齢者となる 2025 年度の需給推計値（需要推計 208,042 人，供給推計 173,547 人，需給ギャップ 34,495 人）の介護人材を確保する目的で，事業を実施している。地域医療介護総合確保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，職場の実情を体験できるものであり，福祉の理解促進，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。

社会福祉法に基づき都道府県知事から指定された福祉人材確保の中核的な役割を担う都道府県福祉人材センターである大阪府福祉人材支援センターは，地域医療介護総合確保基金を活用し，大阪府からの委託事業者として地域の福祉人材確保に向けた多様な取り組みを行っている。介護人材確保・職場定着支援事業の介護人材の確保及び育成の①介護イメージアップ戦略事業，②参入促進・魅力発信事業を委託している。

大阪府参入促進・魅力発信事業であるインターンシップモデル事業 2021 年度はA大学と連携して取り組んでいる。インターンシップモデル事業に賛同した事業者が参加し，学生の福祉インターンシップを受け入れている。2021 年度のインターンシップモデル事業の特徴として，社会福祉学専攻以外の学生を対象とした福祉インターンシップを行うことにより，福祉業界の理解促進・魅力向上を図っている。

(4) 介護等体験と福祉インターンシップ

介護等体験は，小学校及び中学校の教諭の普通免許状授与に係る教育職員免許法の特例等に関する法律（平成 9 年法律第 90 号）により，小学校・中学校の教諭の普通免許状を取得しようとする者に義務づけられ，1998 年度から介護等体験が開始された。第 1 条，介護等体験とは「障害者，高齢者等に対する介護，介助，これらの者との交流等の体験」であり，「義務教育に従事する教員が個人の尊厳及び社会連帯の理念に関する認識を深めることの重要性にかんがみ，教員としての資質の向上を図り，義務教育の一層の充実

を期する観点から」体験が義務付けられている（文部科学省 2015）。佐藤ら（2000）は、介護等体験実習後の意識構造を「思いやりの実感」、「将来への自己像」、「自己反省・内省」、「実習への不満感」、「福祉職への接近」の5因子で示している。この因子の項目を参考に佐伯（2011）は、介護等体験実習が学生の意識に及ぼす影響として「職員の方との良好なかかわりと職員の方に対する感謝の気持ち」、「人の気持ちを考え、人格を尊重する態度」、「福祉の仕事に対する興味・関心と福祉の仕事に対する良好な意識」の3つの因子を示し、社会福祉施設での介護等体験実習を通して、学生は福祉業界へ概ね良好な意識をもったと考察を述べている。このように、介護等体験は、「福祉の仕事に対する興味・関心と福祉の仕事に対する良好な意識」を涵養することができる」と明らかにされている。介護等体験から得ることができる「福祉の仕事に対する良好な意識」は、福祉インターンシップを通じても得ることが十分に期待できる。

一方で、高等学校の教員が福祉系大学等への進学を生徒に勧めないことが散見している。高校生が進路を相談する相手は「保護者」、「友人」の順である。1, 2年生では30%未満であった「高校の先生」への相談割合が、3年生になると42%になり、上昇している（山田ら 2020）。高校の教諭資格は、介護等体験が義務化されておらず、一般的なネガティブな認識を、進路相談時に伝えていることも考えられるのではないだろうか。高等学校の進路指導担当の教員を対象とする福祉・介護人材に関する基礎的調査では福祉系大学への進学を希望している生徒に対して、福祉系大学等への進学が強く勧められていないこと、進路を決めかねている生徒に対しても福祉系大学等への進学が勧められていないことが明らかになっている（社団法人日本社会福祉養成校協会 2010）。このことから、体験を通じた、キャリア教育を適切に行う上で、福祉業界の経験者が介護等体験や福祉インターンシップ、福祉教育に携わり、適切な情報を伝えていく必要性が示唆できる。

厚生労働省は、小・中・高の学生を中心とした若年世代等に介護の仕事の

理解促進を図るため、地域医療介護総合確保基金を活用し、高校生や大学生等の介護事業所での福祉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かかる経費を助成し、導入を促進している。福祉インターンシップや職場体験活動の実施にあたり、介護事業所と教育委員会等が連携して、学校が福祉インターンシップ・職場体験に対する事前・事後指導等の働きかけができるよう、各教育委員会等への周知について、文部科学省に対し協力を依頼している。2018年度においては、介護業務の入門的な知識・技術を習得するための研修「入門的研修」を創設し、各都道府県・市町村で取り組んでいる。さらに、介護に関する「入門的研修」は、教員の介護現場への理解の推進や介護に関する指導力の向上等のため活用されることが期待されるため、文部科学省に対して、周知の協力依頼を行っている。学校教育における介護に関する教育については、学習指導要領に基づき、中学校技術・家庭科家庭分野、高等学校家庭科及び福祉科等において指導が行われているが、2021年度から始まった新しい中学校学習指導要領及び2022年度から新しく始まった高等学校学習指導要領においても、介護に関する内容がそれぞれ充実されたことを踏まえ、都道府県においても、教育委員会等と十分連携のうえ、教員の受講を推進するよう協力依頼を行っている（厚生労働省2021）。高等学校教諭資格には「介護等体験」を義務付けていないが、補完する研修として、「入門的研修」が教員の介護業務の理解を促すことを醸成し、教員からの学生への声掛けや働きかけも変化していくことが期待できる。若年世代等に介護の仕事の理解促進を図るため、福祉インターンシップや職場体験活動の実施にあたり、介護事業者と教育委員会等が連携し、実践現場で福祉の現状と触れ合う機会を提供し、適切な事前事後のフィードバックを行うことが重要となってくるだろう。また、福祉インターンシップの効果的な実施において、福祉インターンシップ・プログラムの構築は重要となる。

前記の福祉人材確保とインターンシップの先行研究のレビューから、福祉

人材確保の新規参入促進において、福祉インターンシップが有効である可能性が高いと確認ができた。また、福祉インターンシップを行うにあたり、効果的な福祉インターンシップ・プログラムの構築が不可欠であると浮かび上がってきた。よって、新規参入促進のすそ野を拓げるために、福祉業界の魅力発信及び人材確保につながる、福祉インターンシップ・プログラム構築の課題を社会福祉学専攻以外の学生へ調査する。

Ⅲ. 調査

1. 調査の概要

大阪府参入促進・魅力発信事業の一環であるインターンシップモデル事業は、大阪福祉人材支援センターへ委託され、2021年度はA大学と連携し取り組んでいる。大阪府内の社会福祉施設の事業所へ2021年5月に福祉インターンシップ受け入れ調査を行い、99箇所の事業所から受け入れの賛同があった。2021年度は最終的に9箇所の事業所へ受け入れを依頼し、福祉インターンシップ・プログラム構築に向けて協議を重ねている。

2. 調査の方法

・調査対象

2021年度A大学の単位認定型インターンシップ授業に参加している社会福祉学専攻以外の学生50名。

・調査期間

2021年7月8日A大学の単位認定型インターンシップ授業内(10分)。

・調査方法

2021年7月8日A大学の単位認定型インターンシップ授業内(10分)で、アンケートの協力を依頼し、アンケートの配布と回収を行った。福祉インターンシップ・プログラム(2021年7月8日時点の4事業所の試案プログラム)についてアンケートを実施した。

・アンケートの回収状況

学生 50 名の協力が得られた。

3. 調査項目

2021 年 7 月 8 日時点の 4 事業所の試案プログラムを学生に提示し、以下の 5 つの項目についてアンケート調査を行った。【項目 1】 Q1. 別紙 1 から 4 のどの事業所の福祉インターンシップに参加しようと思うか。【項目 2】 Q1. で選択した事業所についてどのような所に興味を持ったか（自由回答）。【項目 3】 Q1. で行きたいと思う事業所がないと答えた方は、その理由は何か（自由回答）。【項目 4】 Q2. 福祉インターンシップでどのようなことを学びたいか（自由回答）。【項目 5】 Q3. これまで参加したことのあるインターンシップ（※福祉に限らない）プログラムの中で、特に良かったものは何か（自由回答）。

4. 調査結果

表 1 から表 5 は、アンケートの自由回答に対して、意味内容で整理したものである。文中では、《 》を使用している。

【項目 1】 Q1. 別紙 1 から 4 のどの事業所の福祉インターンシップに参加しようと思うかは、1. 11 名、2. 12 名、3. 12 名、4. 7 名、5. 8 名（表 1）であった。

【項目 2】 Q1. で選択した事業所についてどのような所に興味を持ったか（自由回答）（表 2）は、《プログラム内容を一緒に構築、変更ができる》14 名、《実践が多いプログラム》7 名、《様々な職種理解ができる》7 名であった。学生は、内容が固定された福祉インターンシップではなく、福祉インターンシップ・プログラム内容を学生自身で選択でき、興味や関心によって変更が可能であることを希望していることが明らかとなった。また、講義中心ではなく、実践を行える福祉インターンシップ・プログラムに興味を示

し、様々な職種理解ができる機会を望んでいることが確認できた。

【項目3】Q1. 行きたいと思う事業所がないと答えた方は、その理由は何か（自由回答）（表3）は、《福祉に興味がない》6名、《福祉の仕事は行わない》2名、《福祉の仕事がイメージできない》1名であった。福祉のインターンシップモデル事業に参加を希望しない学生は、福祉に興味を持たず、福祉は行わないと決めている特徴を持っている。また、福祉の仕事がイメージできないとの意見があった。

【項目4】Q2. 福祉インターンシップでどのようなことを学びたいか（自由回答）（表4）は、《福祉の現状》5名、《コミュニケーション》4名、《福祉の知識》4名であった。学生が福祉インターンシップで学修したいことは、福祉の現状を把握し、福祉の知識を学ぶことであると明らかになった。また、福祉インターンシップに参加することでコミュニケーション能力を高めることを期待しているという回答であった。

【項目5】Q3. これまで参加したことのあるインターンシップ（※福祉に限らない）プログラムの中で、特に良かったものは何か（自由回答）（表5）は、《コミュニケーションについて学ぶ》、《食品の卸について学ぶ》、《自己分析方法を学ぶ》、《利用者と会話する》、《人事の体験》、《実際の企画会議への参加》、《1対1の職員への質問会》、《職員との座談会》が示す、インターンシップ・プログラムの内容についての意見や、《オンライン開催》、《グループワーク》が示す、インターンシップ・プログラムの開催方法についての意見があることが明らかとなった。

【項目1】Q1. 別紙1から4どの事業所の福祉インターンシップに参加しようと思いますか。1. 別紙1 2. 別紙2 3. 別紙3 4. 別紙4
5. 該当する、行きたいと思う事業所がない

表1

1. 11名	2. 12名	3. 12名	4. 7名	5. 8名
--------	--------	--------	-------	-------

【項目2】 Q1. で選択した事業所についてどのような所に興味を持ったかご記入下さい（自由回答）。

表2

自由記載の内容	人数
プログラム内容を一緒に構築、変更ができる	14
実践が多いプログラム	7
様々な職種理解ができる	7
職員との意見交換ができる	3
働きがい・やりがいを知ることができる	3
多数の受け入れ実績がある	3
多数の受け入れ先を提供している	3
思考の変容が期待できる	2
短い期間に凝縮された内容である	2
連携を学べる	2
研修内容が充実している	2
スケジュールの詳細の提示がしてある	1
座学と実践のバランスがよい	1
プログラム内容が理解しやすい	1
マネジメントが学べる	1
介護の内容を知れる	1
在宅と施設の両方が含まれている	1
地域の単語から地域に根ざした法人と推察できる	1
日によって異なるプログラムである	1
利用者の生活しやすい生活環境の理解ができる	1

【項目3】 Q1. で行きたいと思う事業所がないと答えられた方は、その理由をお聞かせ下さい（自由回答）。

表3

自由記載の内容	人数
福祉に興味がない	6
福祉の仕事は行わない	2
福祉の仕事がイメージできない	1

【項目4】 Q2. 福祉インターンシップでどのようなことを体験したい、学びたい（知りたい）と思いますか（自由回答）。

表4

自由記載の内容	人数
福祉の現状（「福祉業界の現状」、「待遇」、「福祉施設の現状」）	5
コミュニケーション（「人との関わり方、接し方」、「1人1人の方との関わり方」、「お年寄りの方とどのようにふれあうのか」、「入居者やその家族とのコミュニケーションの仕方」）	4
福祉の知識	4
介護業務体験	3
福祉の仕事の意義	3
現場・施設の雰囲気把握する	2
福祉の仕事をイメージできる	2
福祉の仕事の大変さ	2
利用者から意見を聞く	2
一日の仕事の流れを把握したい	2
仕組み	1
介護職以外の仕事についての仕事内容を学ぶ	1
福祉の対象者・対象者のニーズ把握	1
多様な考え方	1
人材不足への対応	1
利用者と職員の対談	1
利用者の外出へ同行	1
問題点をみつきたい	1
ない	1
障害の種類、特性、程度	1
新たな体験	1
連携の仕方	1
幅広い体験	1
自分の働く姿を想像できる	1
看護の方法	1
心理的ケア・保険制度	1
実践から得られる実体験	1
業務内容の詳細	1

【項目5】 Q3. これまで参加したことのあるインターンシップ（※福祉に限らない）プログラムの中で、特に良かったプログラム等があれば、ご記入ください（自由回答）。

表5

自由記載の内容	人数
コミュニケーションについて学ぶ	1
食品の卸について学ぶ	1
自己分析方法を学ぶ	1
利用者と会話する	1
人事の体験	1
実際の企画会議への参加	1
1対1の職員への質問会	1
職員との座談会	1
オンライン開催	1
グループワーク	1

5. 考察

(1) 学生の主体的な学びと結びつく、情報提供の働きかけの検討

【項目1】 Q1. 別紙1から4のどの事業所の福祉インターンシップに参加しようと思うかにおいて、選択肢1から4を選択した学生は42名であった。学生の84%が、概ね福祉インターンシップ参加へ興味を持っていた。選択肢5の該当する、行きたいと思う事業所がないを選択した学生は8名であり16%の学生が、福祉インターンシップ参加へ否定的な意識を持っていた。石川ら（2018）の高校生の福祉職への否定的な就職意識78.5%と乖離した結果が得られた。大学生と高校生の違いや福祉職への就職意識と福祉インターンシップの参加希望と違いはあるが、結果が乖離した理由は、データの収集方法にあると考えられる。大学の単位認定型インターンシップ授業に参加している学生を調査対象としたことで、個人の根底にあつて、将来の職業選択に影響を与える心理的な構えである職業レディネスが備わっている学

生を調査対象者としてサンプリングしたことが、本研究の限界と考えられる。

【項目3】Q1. で行きたいと思う事業所がないと答えた方は、その理由は何か（自由回答）は、《福祉に興味がない》、《福祉の仕事は行わない》、《福祉の仕事がイメージできない》であった。福祉の仕事に対する興味・関心と福祉の仕事に対する良好な意識（佐伯2011）や魅力発信、新規参入のつながりは介護等体験や触れ合う機会の影響を受けることから、学生が福祉に触れ合う機会が少ないことで、福祉の仕事がイメージできず、福祉の仕事に対する興味・関心と福祉の仕事に対する良好な意識が涵養されなかったのではないかと推察できる。一方で、「いずれ親の介護も視野に入れたいといけなくなるので介護業務を学びたい」と回答があり、一部の学生は福祉を我が事として捉えている。福祉を我が事として捉えることで、興味を持ち、受け身の姿勢から主体的な学びの意欲へと転換しているのではないだろうか。その先に、福祉インターンシップの学習経験から、キャリアの興味、キャリア選択行動のプロセスへつなげていく必要がある。そのためには、学生の主体的な学びへ結びつく、情報提供の働きかけを検討する課題があるのではないか。

(2) 学生の興味・関心に応じて、福祉インターンシップ・プログラム内容の変更が可能

情報提供は、ネガティブなイメージが先行している福祉業界の情報ではなく、学生が主体的に学びやすい関心のある分野を通じ、福祉の仕事の魅力に触れることが求められる。【項目2】Q1. で選択した事業所についてどのような所に興味を持ったか（自由回答）は、《プログラム内容を一緒に構築、変更ができる》、《実践が多いプログラム》、《様々な職種理解ができる》であった。福祉業界は介護職以外にも多様な働き方があり、他産業とのコラボレーション等も可能である（厚生労働省2014）。働き方の選択肢の多さと将

来の可能性等の魅力を情報提供していくことが求められている。社会福祉学専攻以外の学生が、積極的に参加しやすい興味・関心のあるテーマから、福祉業界の多面的な広がり福祉インターンシップの募集段階で意識できる必要がある。そのためには、学生全員に一律の福祉インターンシップ・プログラムを実施するのではなく、学生の興味・関心に応じて、内容の変更が可能である福祉インターンシップ・プログラム構築が課題となる。

(3) 学生の福祉の「仕事理解」, 「業界理解」の架橋

【項目4】Q2. 福祉インターンシップでどのようなことを学びたいか(自由回答)は、《福祉の現状》, 《福祉の知識》, 《福祉の仕事の意義》, 《現場・施設の雰囲気把握する》, 《福祉の仕事をイメージできる》等であった。社会福祉学を学んでいない学生にとっては特に、仕事理解、業界理解をすることが第一ステップの傾向として挙げられる。就職みらい研究所(2018)の調査では、学生のインターンシップの参加目的は、6割を超える学生が「仕事理解」, 「業界理解」, 3割を超える学生が「企業・各種団体等の事業内容理解」, 「企業・各種団体等・職場の雰囲気を知る」と回答し、業界や企業についての理解が主な参加目的となっていた。このことは、福祉インターンシップを調査した結果でも同様の結果といえる。このことから福祉インターンシップでは、学生の福祉の「仕事理解」, 「業界理解」の橋渡しをすることが重要となるだろう。

(4) 事業者の実施目的と学生の参加目的の一致

「2040年に向けた高等教育のグランドデザイン」は、「主体的な学び」の質を高めるシステムを構築していくために、学内外の資源を共有化し、連携を進め、学修者にとっての高等教育機関としての在り方に転換していく必要があることを提言している。本調査では、【項目4】Q2. 福祉インターンシップでどのようなことを学びたいか(自由回答)は、《福祉の現状》, 《福

社の知識》,《福祉の仕事の意義》,《現場・施設の雰囲気把握する》,《福祉の仕事イメージできる》等であった。本調査の受入事業者の福祉インターンシップ・プログラムの実施目的は、「福祉・介護の魅力を感じてもらえるような、体験プログラム、アプローチ方法等について構築するとともに、大阪府内の福祉インターンシップ受け入れ事業者への普及をはかる」ことである。福祉インターンシップの事業者の目的である、福祉業界の魅力発信ができる福祉インターンシップ・プログラム構築を通じ、学生は福祉インターンシップから福祉・介護業界の理解、働くことのイメージを深めることで、両者の実施目的、参加目的が一致する。福祉インターンシップを通して、学生の参加目的である学びたいことを「主体的な学び」として提供することが、結果として福祉の業界理解や魅力発信の機会へとつながっていくだろう。

(5) 福祉インターンシップの多様な開催方法の検討

【項目5】Q3. これまで参加したことのあるインターンシップ（※福祉に限らない）プログラムの中で、特に良かったものとして（自由回答）は、福祉インターンシップ・プログラムの内容だけではなく、開催方法についても挙げられていた。このことから、多様な開催方法の検討が福祉インターンシップ・プログラム構築の課題として挙げられる。

6. 今後の課題

本調査は、福祉インターンシップ・プログラム構築にあたり、2021年7月8日時点の4事業所の試案プログラムを学生へ提示し、アンケート調査を実施した。本調査の結果から、福祉インターンシップ・プログラム構築の課題は、(1) 学生の主体的な学びと結びつく情報提供の働きかけの検討、(2) 学生の興味・関心に応じて、福祉インターンシップ・プログラム内容の変更が可能、(3) 学生の福祉の「仕事理解」,「業界理解」の架橋、(4) 事業者の実施目的と学生の参加目的の一致、(5) 福祉インターンシップの多様な開催

方法の検討の5点が確認された。これらを今後の課題として、福祉インターンシップ・プログラム構築を行うことが望まれる。

【参考文献】

- 社会・援護局福祉基盤課福祉人材確保対策室（2021）「第8期介護保険事業計画に基づく介護職員の必要数について」厚生労働省
<https://www.mhlw.go.jp/content/12004000/000804129.pdf>
- 社会保障審議会福祉部会福祉人材確保専門委員会（2015）「2025年に向けた介護人材の確保―量と質の好循環の確立に向けて―」厚生労働省
https://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-12601000-Seisakutoukatsukan-Sanjikanshi_tsu_Shakaihoshoutantou/0000075800_1.pdf
- 社会・援護局福祉基盤課福祉人材確保対策室（2019）「第7回介護人材確保地域戦略会議を開催報しました」厚生労働省
https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_06861.html
- リクルートキャリア（2015）「介護サービス業職業イメージ調査2015」
<https://www.recruit.co.jp/newsroom/recruitcareer/news/2015/10/23/20151026.pdf>
- 文部科学省（2020）「令和元年度大学等におけるインターンシップ実施状況について」
https://www.mext.go.jp/content/20201204-mxt_senmon_01-000010706_01.pdf
- 文部科学省（2017）「インターンシップの更なる充実に向けて（インターンシップの推進等に関する調査研究協力者会議議論の取りまとめ（案）」
https://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chousa/koutou/076/gijiroku/1385991.htm
- 株式会社日本総合研究所（2021）「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」
https://www.jri.co.jp/MediaLibrary/file/column/opinion/detail/20210412_10.pdf
- 社会保障審議会福祉部会福祉人材確保専門委員（2014）「2014年10月27日第1回社会保障審議会福祉部会福祉人材確保専門委員会議事録」厚生労働省
https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi_2/0000079739.html
- 京都福祉情報サイト「きょうと福祉人材育成認証制度の概要」京都府健康福祉部地域福祉推進課
<https://kyoto294.net/welfare/seido/>
- 文部科学省・厚生労働省・経済産業省（2015）「インターンシップの推進に当たって

の基本的考え方」

https://www.mext.go.jp/content/20210125-mxt_senmon_02-000012347_11.pdf

採用と大学教育の未来に関する産学協議会(2022)「採用と大学の未来に関する産学協議会 2021 年度報告書『産学協働による自律的なキャリア形成の推進』」

<https://www.meti.go.jp/press/2022/06/20220613002/20220613002-1.pdf>

岩脇千裕(2004)「大学新卒者採用における『望ましい人材』像の研究」『教育社会学研究』74, 309-327.

インターンシップの推進等に関する調査研究協力者会議(2017)「インターンシップの更なる充実に向けて議論の取りまとめ」文部科学省

https://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chousa/koutou/076/gaiyou/_icsFiles/afiedfile/2017/06/16/1386864_001_1.pdf

中央教育審議会(2010)「大学設置基準及び短期大学設置基準の改正について(諮問)」文部科学省

https://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo4/houkoku/1289824.htm

中央教育審議会(2012)「新たな未来を築くための大学教育の質的転換に向けて一生涯学び続け、主体的に考える力を育成する大学へ—(答申)」文部科学省

https://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo0/toushin/1325047.htm

中央教育審議会(2018)「2040年に向けた高等教育のグランドデザイン(答申)」文部科学省

https://www.mext.go.jp/content/20200312-mxt_koutou_01-100006282_1.pdf

京都福祉情報サイト「体験する(福祉職場インターンシップ)」京都府健康福祉部地域福祉推進課

<https://kyoto294.net/student/intern/>

大阪府(2020)「令和2年度補正(17号)地域医療介護総合確保基金事業費(地域福祉事業)」

<https://www.pref.osaka.lg.jp/yosan/cover/index.php?year=2020&acc=1&form=19&proc=0&ykst=2&bizcd=20120650&seq=1>

文部科学省(2015)「平成9年法律第90号小学校及び中学校の教諭の普通免許状授与に係る教育職員免許法の特例等に関する法律」

https://elaws.e-gov.go.jp/document?lawid=409AC1000000090_20160401_427AC0000000046

佐藤嘉晃・藤田主一・和田美知子(2000)「介護等体験」実習に関する教育心理学的

- 研究一教職課程履修学生による実習後調査に基づいて一『城西大学女子短期大学部紀要』17(1), 37-54.
- 佐伯英人 (2011) 「介護等体験実習が学生の意識に及ぼす影響—社会福祉施設における実習について—」『山口大学教育学部附属教育実践総合センター研究紀要』32, 1-6.
- 山田恭子・盛山泰秀・鹿内健志・ほか (2020) 「高校生が進路選択時に相談する相手—アンケート結果に基づいた保護者向け説明会の実施—」『大学入試研究ジャーナル』(琉球大学) 30, 154-159.
- 社団法人日本社会福祉士養成校協会 (2010) 「社会福祉士の積極的活用に向けた地方公共団体等の採用動機等と、高等学校長及び進路指導担当者の福祉・介護人材に関する認識及び進路指導の動機等に関する基礎的調査」
http://www.jaswe.jp/researchpaper/H21_suishin_gaiyou.pdf
- 福祉基盤課福祉人材確保対策室 (2021) 「社会・援護局関係主管課長会議資料」厚生労働省
<https://www.mhlw.go.jp/content/12201000/000756451.pdf>
- 石川久展・大和三重・胡宝奇 (2018) 「高校生の福祉の仕事に対するイメージや就職意識の実態：兵庫県の高校生に対する実態調査の結果をもとに」『Human Welfare』10(1), 57-65.
- 就職みらい研究所 (2018) 『就職白書』
https://shushokumirai.recruit.co.jp/wp-content/uploads/2018/03/hakusyo_2018_01-56.pdf

Research and Study on Issues of Constructing Internship Programs for Social Welfare

NAKAGAWA Hisae

In this study, a survey was conducted to clarify issues in the construction of welfare internship programs that facilitate the promotion of the appeal of the welfare industry to students other than social welfare majors and the securing of human resources. A questionnaire was conducted with the cooperation of 50 students who participated in the internship course at the university in the Kansai area in 2021. Based on the survey results, the following issues were identified: (1) consideration of providing information for its program, (2) possible modification of the contents of the welfare internship program to align it with students' interests and concerns, (3) bridging students' understanding of welfare work and understanding of the industry, (4) Matching the purpose of implementation of welfare internship programs by service providers with the purpose of participation by students, and (5) Considering various ways of conducting welfare internship programs

Keywords : securing human resources for welfare, internship,
welfare internships,
issues of constructing welfare internship programs