

第7章 フォーラムの開催

1. 開催概要

今年度の取組成果を報告し、社会福祉士等を目指す若者による地方部でのインターンシップを通じた人材確保への理解を促進することを目的として、道内全域を対象とした「全道版フォーラム」と、後志広域連合を対象とした「地方版フォーラム」を開催した。

【全道版フォーラム】

対象地域	全道
開催日	2025年1月24日（金）13:00～16:30
会場	かでの2・7（対面）＋オンライン配信
目的	<ul style="list-style-type: none">・ 近年の人材確保や大学生の就職活動の性質・実態を把握し、自治体や福祉事業者がトレンドをおさえた適切な若者の人材確保の展開を図ることができる。・ 自治体や福祉事業者が抱える人材確保の困難性や課題に対して、インターンシップやソーシャルワーク実習による大学生との接続により期待できる効果や価値、意義について考える。
対象者	<ul style="list-style-type: none">・ 学生の受け入れ、人材確保に興味がある道内の自治体職員、介護・福祉施設の職員・ 道内の社会福祉士養成校の教職員・ 道内の社会福祉士養成課程在籍の大学生 等
当日の参加者	計101名（現地参加者34名、オンライン参加者67名）
プログラムの内容	開会の挨拶 本研究事業についての説明 第1部 「ワカモノ」のリアルなトレンド ワカモノの就活の動向と選ばれる就職先から、「ワカモノ」のいまを知る 第2部 実践事例： 地域で育む未来の福祉人材～受け入れ側の視点から～ 第3部 シンポジウム 大学生のリアルな声から「ワカモノ」を再考する 閉会の挨拶・終了

【参加者募集用のチラシ】



「ワカモノ」福祉人材確保戦略フォーラム

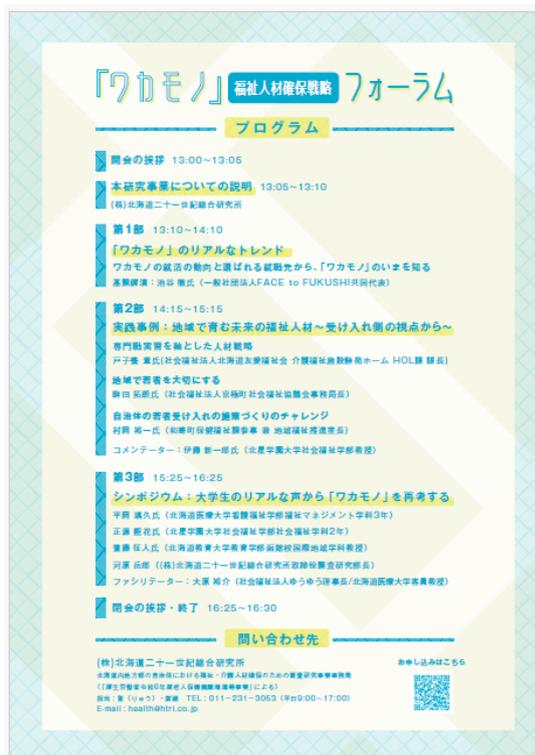
福祉の働き・地域の働き。どのように「ワカモノ」に伝えるのか。地方自治体や福祉事業者は「ワカモノ」をどのように受け入れるのか。「ワカモノ」はなにを学び、何を信じ、何を求めているのだろうか。福祉・介護業界に限らず、「ワカモノ」の人材確保について悩んでいます。「ワカモノ」の人材確保のトレンドや実践を学ぶこと。「ワカモノ」の声から「ワカモノ」のこともっと知ること。

本フォーラムでは、福祉の就業や就労のトレンドを学び、大学生・若者を積極的に受け入れる法人や地域の実践や、若者のリアルな声を聴き、地域の福祉人材確保の戦略について、ともに理解していきます。

ハイブリード開催
2025年1/24(金) 13:00~16:30(開場12:30) 会場：札幌中央地区北条7丁目 道庁活動センタービル 4階大会場
オンライン配信も同時開催(参加費は別途)。

お申込み 右記のQRコードよりお申込みください。または、E-mail: health@htri.co.jp までお申し込みください。申込み締め切り：1月19日(日)まで

主催：(株)北海道二十一世紀総合研究所/社会福祉法人ゆうゆう
主幹：「若年労働者等の就業支援推進事業」により開催しています。



「ワカモノ」福祉人材確保戦略フォーラム

プログラム

- 開会の挨拶 13:00~13:05
- 本研究会事についての説明 13:05~13:10 (株)北海道二十一世紀総合研究所
- 第1部 13:10~14:10
「ワカモノ」のリアルなトレンド
ワカモノの就業の動向と選ばれる就職先から、「ワカモノ」のいまを知る
基調講演：池谷 雅氏 (一般社団法人FACE to FUKUSHI共同代表)
- 第2部 14:15~15:15
実践事例：地域で育む未来の福祉人材～受け入れ側の視点から～
専門職実習を軸とした人材戦略
戸手 美 薫氏 (社会福祉法人北海道介護福祉会 介護福祉施設幹事長 HOL 藤 藤 氏)
地域で若者を大切に
新田 拓明氏 (社会福祉法人京極町社会福祉協議会事務局長)
自治体の若者受け入れの態勢づくりのチャレンジ
村岡 祐一氏 (和歌山県福祉協議会 第 1 地域福祉推進部長)
コメントーター：伊藤 新一郎氏 (北星学園大学社会福祉学部教授)
- 第3部 15:25~16:25
シンポジウム：大学生のリアルな声から「ワカモノ」を再考する
平岡 謙久氏 (北海道医療大学看護福祉学部福祉マネジメント学科3年)
正瀬 亜花氏 (北星学園大学社会福祉学部社会福祉学科2年)
藤原 広樹氏 (北海道教育大学教養学部保健医療福祉学系教授)
河原 広樹氏 (北海道二十一世紀総合研究所 助産師教育研究部長)
ファシリテーター：丸原 裕介 (社会福祉法人ゆうゆう理事長/北海道医療大学非常勤教授)
- 開会の挨拶・終了 16:25~16:30

問い合わせ先

(株)北海道二十一世紀総合研究所
本研究会の事務局に当たる福祉・介護人材確保のための調査研究事業事務局
「若年労働者等の就業支援推進事業」による
住所：札幌 (Map) - 支店 TEL: 011-231-5063 (9時00~17:00)
E-mail: health@htri.co.jp

お申し込みはこちら

【当日の写真】



【地方版フォーラム】

対象地域	後志広域連合
開催日	2025年1月15日（水）13:30～14:30
会場	京極町公民館（対面）
目的	<ul style="list-style-type: none"> ・ R6年度インターンシップ結果を共有する。 ・ 実習による人材確保への理解を促進する。
対象者	<ul style="list-style-type: none"> ・ 域内課長・係長 ・ その他の学生の受け入れに興味がある後志広域連合域内の自治体職員や、介護・福祉施設の管理者や職員
当日の参加者	計 34 名
プログラムの内容	<p>第1部 本事業の説明</p> <p>【テーマ】厚生労働省令和6年度老人保健健康増進等事業 北海道内地方部の自治体における福祉・介護人材確保のための調査研究事業—後志広域連合での取組内容と成果—</p> <p>第2部 学生の発表</p> <p>【テーマ】京極町と喜茂別町におけるインターンシップ</p> <p>第3部 ディスカッション</p> <p>【テーマ】大学生のリアルの声から人材確保を考える</p>

【当日の写真】



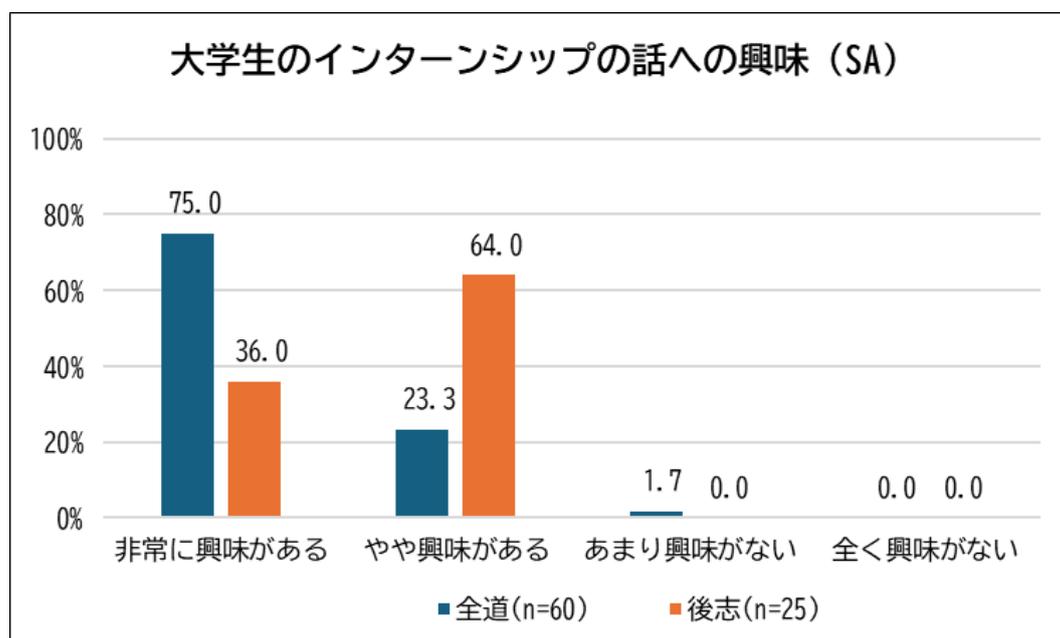
2. 開催結果

当日の参加者を対象に、福祉人材の確保を目的として、大学生向けインターンシップの実施に対する関心や意義、実施にあたってのハードル等についてアンケート調査を実施した。

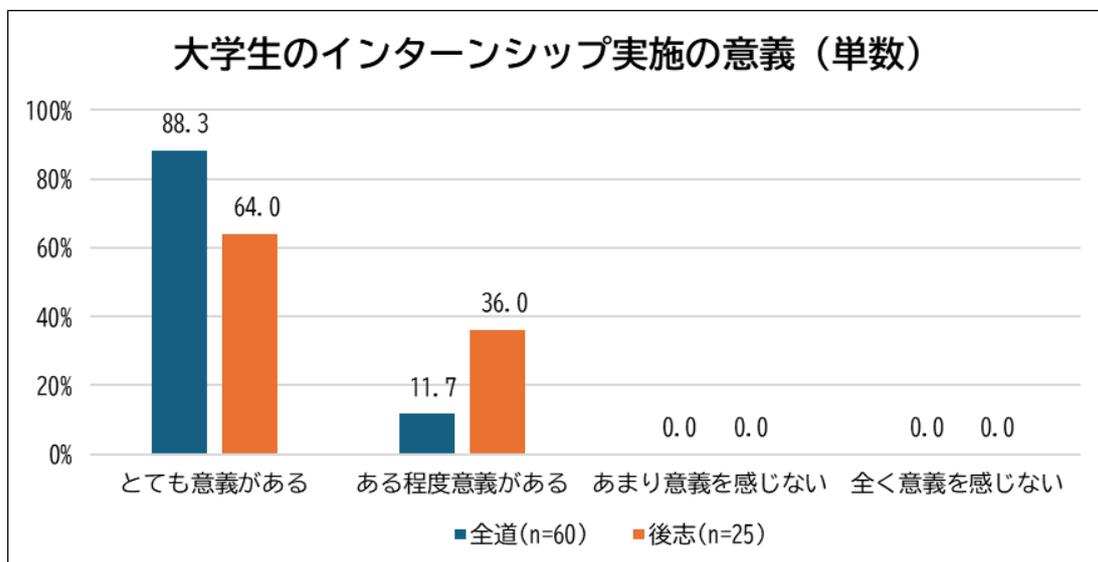
	全道版	地方版
実施方法	現地参加者：紙の配布、オンラインによる回答 オンライン参加者：Zoomのアンケート機能で実施	紙の配布
回収数(回答率)	60件 (59.4%)	25件 (73.5%)

①大学生のインターンシップの話への感度

道内各地域における大学生のインターンシップへの関心については、全道・後志地域ともにほぼ全員が興味を示した。具体的には、全道では「非常に興味がある」が75.0%、後志地域では「やや興味がある」が64.0%と、それぞれ最も多い回答となった。

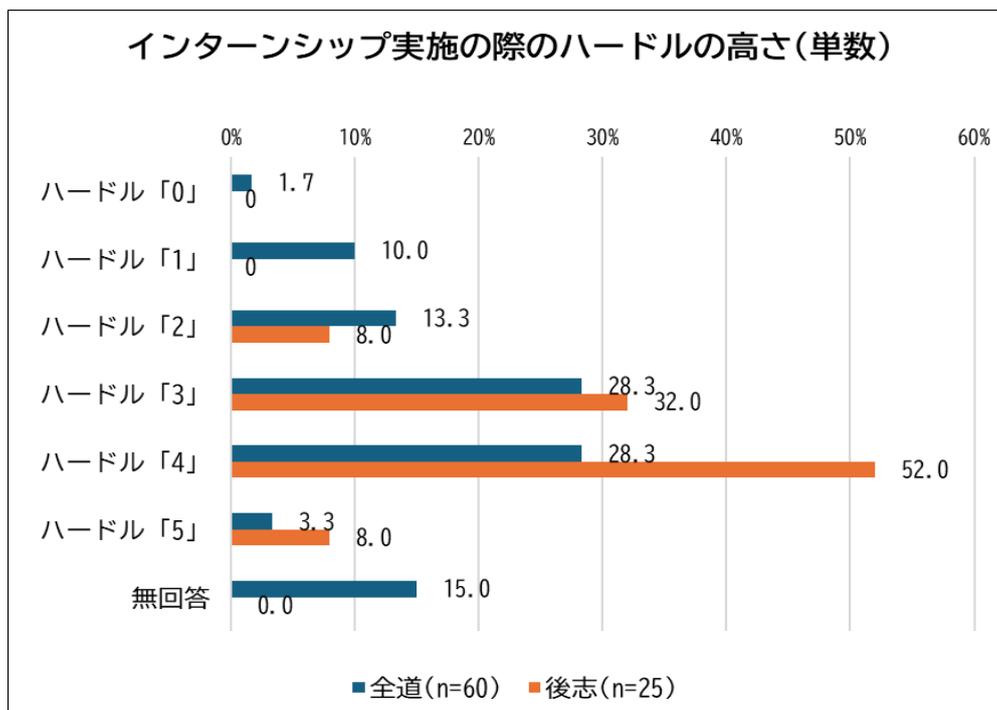


また、福祉人材の確保に向けた大学生向けインターンシップの実施についても、全道・後志地域ともにはほぼ全員がその意義を認めた。特に、「とても意義がある」との回答が全道で88.3%、後志地域で64.0%と最も多かった。

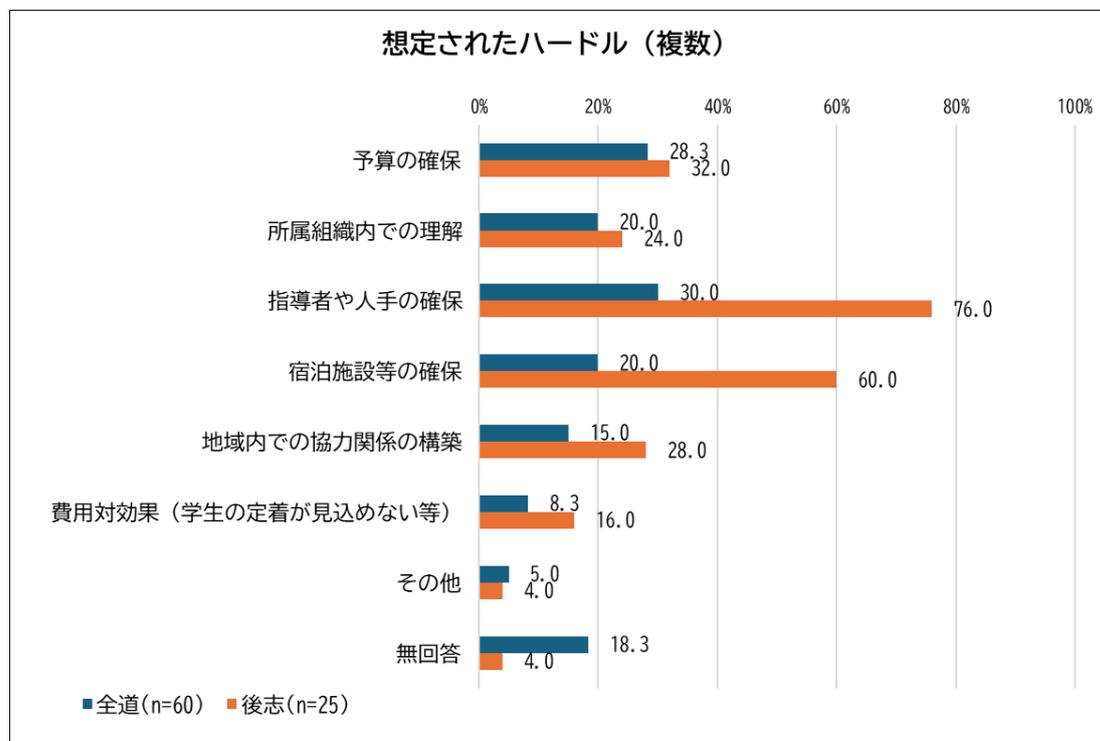


②実施のハードル

大学生向けインターンシップを実施する際のハードルの高さについて、「0」を最も低く、「5」を最も高いと設定したうえで評価した結果、全道では「3」と「4」がともに28.3%で最も多く、後志地域では「4」が52.0%と最も多かった。



想定されるハードルの詳細を見ると、全体的に後志地域の方が課題感が大きい傾向がみられる。全道・後志ともに「指導者や人手の確保」が最も多い課題として挙げられたが、その割合は全道で約3割、後志では8割近くと大きな差があった。また、後志では「宿泊施設等の確保」が6割に上り、特に大きな課題として認識されていることがわかった。



③よかったところ

福祉人材の確保に向けた大学生向けインターンシップの実施については、職員同士の意識改革につながることで、学生と事業所の相互理解が深まること、人材確保の新たな視点が得られること、自分の町への自信が高まることなど、多くの前向きな評価が寄せられた。

No.	よかったところ
1	実習生を受け入れることで学生の定着が見込めないとしても、担当する職員や関係者のスキルアップ（意識改革）に繋がると感じた。
2	学生と事業所との相互理解という点においてもとても有益だと思った。
3	地方に興味を持ってもらう足がかりとしてのインターンシップは良い取り組みだと思った。人材確保に向けて理解が深まりハードルが下がっていけば人材確保のためのフィールドを各市町村で持つのも良いと思った
4	就活の分散化やダイレクトリクルーティングサイトの話を聞き、就職フェアなどで法人の魅力や楽しさを伝えるだけでなく、質問コーナーなどを活用し、学生一人ひとりに合わせたアプローチが重要だと感じた。社会人2年目として、就職フェアで

No.	よかったところ
	若手職員として現場の声を伝える機会があるが、今回の話から多くのヒントや新しい視点を得ることができた。
5	地域を深く知ってもらう取り組みとして素晴らしく、自ら動かなければ何も始まらないと実感した。まずは、地域の若者に知ってもらうことが重要だと感じたので、行動していきたい。
6	今回のセミナーを視聴し、地元の学生が都会に憧れて転出しても、外部から見て魅力がある地域なら転入の可能性も十分にあると感じた。また、福祉を志す学生にとって、地方での採用のチャンスが多いことも改めて認識した。これまで業務に追われ、学生のインターンシップについて深く考えてこなかったが、今後は法人内だけでなく、町内の関係機関とも連携し、導入を検討すべきだと考えた。
7	足踏みしているのは受け入れ側であり、学生は純粋な気持ちで実習に参加している。受け入れ側のスキルの問題ではなく、自分たちが持っている資源にもっと自信を持つべきだと感じた。

④課題や提案等

若者の人材確保に関する現在の課題として、施設内に残る古い常識の払拭や、行政に対して危機感を共有し連携体制を構築する必要性が指摘された。その一方で、広域的な連携の仕組みづくりや、地方の魅力を言語化し発信する媒体の必要性、さらには国や行政からの財政的支援の必要性についても提案があった。

No.	課題や提案等
1	地方部においてはまだまだ人材の確保は難しい。自治体における人材を最大限活用するための広域的な連携の仕組みを検討できたら良いと考える。
2	若者の福祉に対する認識をもっと良くしていくべきだと思う。
3	まずは、町を知ってもらい、足を運んでもらうことが必要だ。その上で、来てくれた人とは大切に関わっていきたい。
4	地方の魅力を言語化し、学生にどう伝えるかが重要だと考えている。特に、都市部との比較において、何がどう魅力なのかを具体的に伝えられるような周知媒体があると効果的だろう。
5	みんなの居場所づくりに取り組んでいる。地域で育った小中高生が「ここで働きたい」と言ってくれることがあり、その思いにも応えていきたいと感じた。とても良い事業だと思う。ワカモノだけでなく、全世代に向けた取り組みとしても有効だろう。今後も、「人づくりは街づくり」として、福祉を地域活性化プログラムに結びつける事業には、国や行政からの財政的支援が必要だと考える。

No.	課題や提案等
6	<p>自分の考えが間違っていなかったこと、足りない部分があることを確認できた。自分がある場も過疎化や高齢化が課題になっている。福祉施設だが、まだ古い常識が払しょくできていないことを改めて感じた。このままではすぐに滅びると感じさせられた。何か踏み出さなければならない</p>
7	<p>今回のフォーラムに参加し、たとえ完全自主事業となり、採用につながらなくても、地域を笑顔にするためにインターンシップや体験ツアーを実施していきたいと感じた。しかし、地方町村全体の課題として考えると、やはり他法人との連携や行政の積極的な関わりが不可欠だ。その行政に、福祉人材不足に対する圧倒的な危機感が感じられないのが現状だ。インターンシップや体験ツアーを実施するには、最低限、町の紹介や事業参加のために福祉・移住定住担当職との連携が欠かせない。しかし、役場職員が前向きに関わってくれるかが不安だ。自分の思い込みかもしれないが、後ろ向きな対応をされるのではないかと懸念している。行政に同じ熱量を持ってもらうためには、どのようにアプローチすればよいのかが課題だ。</p>
8	<p>昨年度と同じ7名が受験し、内定承諾は2名にとどまった。募集するだけでは応募が集まりにくいいため、合同企業説明会や学校訪問、学内説明会、授業協力などを通じて直接学生に会い、応募につなげる取り組みを進めている。今年度は18名が職場見学に訪れ、そのうち39%が応募した。この結果は喜ばしいものの、内定辞退率の高さが大きな課題である。今後は採用面接のあり方を見直し、内定辞退を減らす工夫が必要だ。</p>
9	<p>若いうちから福祉に触れてもらうことは、人材確保の取り組みとして効果的だと感じる。しかし、そこからどのように採用につなげるか、また、その受け入れを自治体全体で好意的に進められるかが課題だと考えている。</p>

第8章 マニュアルの作成

検討委員会での意見を踏まえ、学生の受け入れを新たに検討している地域や施設・事業所、指導者を対象に、学生受け入れのイメージや実習プログラムの作成方法を記載した「北海道地方部におけるインターンシップ受け入れプログラム作成マニュアル」を作成した（詳細は128ページの「資料3」をご参照）。

本マニュアルの作成にあたっては、以下の基本的な考え方をもとに構成している。

- ① 学生指導の経験がない指導者を想定して作成
- ② 具体的なイメージを持てるよう、可能な限り具体例を提示
- ③ 関係者それぞれの業務を棚卸し、すでに行っている取り組みを共有することから始められると気づいてもらう
- ④ 指導者個人だけでなく、外部との連携の重要性にも気づいてもらう
- ⑤ 国家資格対応の実習プログラムに求められる要件を理解し、養成校との連携のあり方に気づいてもらう

【マニュアルの目次構成】

第1部 受け入れにあたっての心構え	1
第2部 事前準備	3
1. 受け入れ担当者（実習指導者）について知る	3
2. 学生を知る	5
3. 受け入れ期間を決める	6
第3部 受け入れプログラムの作成方法	7
1. 自分たちの業務内容を整理する	7
2. プログラムの構成要素を確認する	8
3. 連携先を検討する	12
4. まちの特徴を活かした体験を組み込む	13
5. 養成校教員と連携する	14
第4部 インターンシップ受け入れプログラムの具体例	15
1. 行政主導型	15
2. 施設主導型	17
3. 町同士連携型	20
<参考> 国家資格対応のソーシャルワーク実習の概要	24
1. 実習施設・機関に必要な具体的準備・対応	24
2. 実習指導者の要件及び役割	25
3. ソーシャルワーク実習の「ねらい」と「教育に含むべき事項」	26

第9章 まとめ

1. 実施成果

養成校や自治体等が連携し、学生に対し、地方部での暮らしや働き方の体験機会を提供することで、地方部における将来の人材確保に繋げることを目的とした令和5年度、6年度の調査研究事業において以下を確認できた。

①養成校の学生について

- ・ 地方部での暮らしや働き方に関心を持つ学生は、一定数存在する。
- ・ 実証プログラムへの参加を通じて、一部の学生には「地方部で働きたい」との意識変容が見られた。
- ・ こうしたプログラムへの参加に対して、単位付与を求めるニーズがある。
- ・ 学生が実証プログラムに参加するきっかけとしては「本人の希望」だけでなく、「教員による情報提供」もあり、特に後者を積極的に行っている教員は限られている。

②地方部の自治体・施設等について

- ・ 実証に参加した自治体・施設等においては、一定のサポートがあれば、実習向けのプログラム開発や運営が円滑に行えることが確認された。
- ・ 学生の受け入れを通じて人材確保に繋がりたいと考える自治体・施設も存在するが、今後その裾野を広げていくためには、「実施の意義や効果に対する理解の促進」や「プログラム開発・運営における負担の軽減」、「カリキュラム対応の実習における実習指導者の確保」の課題への対応が求められる。

ウ. 養成校について

- ・ 現行のカリキュラムにおいては、学生に対し地方部での暮らしや働き方を体系的に学ぶ（座学や実習を通じてインプットする）内容とはなっていない。
- ・ 実習先の多くが札幌およびその周辺地域に集中しており、実習先の確保、巡回指導のしやすさ、学生の負担軽減といった観点から、教員が主体的に地方部での実習を推進しにくい状況がある。
- ・ 一方で、地方部での実習の重要性やその効果を認識している教員も存在している。

これらの課題を解決するために、下記4つの仕組みが求められる。

- ① 地方部での暮らし・仕事に関心がある学生の裾野を拡大する仕組み
- ② 学生を受け入れることで、将来の人材確保に繋がりたいと考える自治体・施設等の裾野を拡大する仕組み
- ③ 受入れ意向がある自治体・施設等が円滑に受け入れることができる仕組み
- ④ 地方部での暮らし・仕事に関心がある学生を養成校が円滑にサポートできる仕組み

2. 今後の展開

検討委員会の開催及び下記(1)～(5)の調査を行い、学生への地方部での暮らし・働き方への関心を高める民間運営型人材育成プログラムの開発・展開可能性を検討する。養成校の学生を対象に、地方での暮らしや働き方を学び、体験できるプログラムを開発・運営する。本プログラムは座学（講義形式）と実習で構成され、興味のある学生が自由に参加できる。運営主体の想定は民間団体とし、情報提供やプロモーション、学生と受入れ先との各種調整を円滑に行うためのプラットフォームとして Web ページを試行的に開設する。

(1) 道内外の先進事例調査

道内外の先進事例を調査し、プログラム運営の手法や成功要因を明確化し、それを基に効果的な施策を立案・実行する。

(2) プログラムの構築に向けた調査

座学（講義型）プログラムのあり方について、道内養成校で実施中の既存の座学や、外部講師による新規講座の開拓を含めて検討する。また、実習と組み合わせた効果的なプログラムを構築する。

(3) 道内自治体や施設等を対象とした調査

学生を積極的に受け入れ、質の高いプログラムを提供できる受入れ先（自治体・施設・事業者）を発掘するための評価基準を検討し、今後の受入れ先の発掘を行う。

(4) Web 媒体によるプラットフォームの構築に向けた検討

学生、自治体、養成校の参加促進と、学生、自治体、養成校間の円滑なマッチング等を実現するための効果的な手法を検討する。

(5) 持続可能な運営モデルの構築に向けた検討

学生、養成校、受入れ先の拡大、プログラムの開発・運営サポート等の一連の活動を、民間団体が自治体や地域の社会的企業等との連携により持続的に運営する手法を検討する。