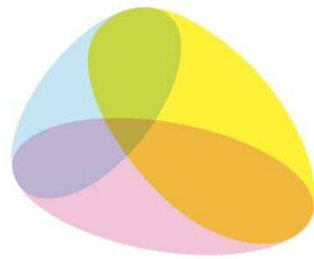


社会福祉法人との接点をもつ人々への イメージアップ、理解促進の着眼点



みんなの「生きる」を
社会福祉法人

全国社会福祉法人経営者協議会
制度・政策委員会 福祉人材対策特命チーム

目次

1. 地域における社会福祉法人を支える人材の育成	3
(1) 福祉の職場を取り巻く状況	3
(2) 地域で福祉を担う人材を創る（育成）という視点	5
(3) 多様な人材の受入れの一環としての外国人材	5
2. 地域における社会福祉法人の役割・機能を伝える視点	6
(1) 地域における公益的な取組	6
(2) 地域共生社会を主導する役割	7
(3) 地域共生社会を実現する上で求められる人材像	7
(4) 地域の中で社会福祉法人を支える人材の視点	9
3. 次世代を担う人材へのイメージアップ	10
(1) 中学高校での「職場体験学習」や「福祉教育」等への積極的な協力	10
(2) 取り組みの具体的な事例	11
4. 養成校実習生の受け入れについて	12
(1) 養成校実習生の実習体制の構築	12
(2) 法人全体で実習生を受け入れる視点	13
(3) 受入れのフローチャートと留意点・効果的なポイント	14
(参考資料) 介護福祉士・社会福祉士・保育士の実習時間	17

◎ 本書については、全国経営協ホームページの『会員法人 MY ページ』からダウンロードすることができます。

◎ 本書の内容は、全国経営協が作成した『社会福祉法人アクションプラン 2020』及び『福祉人材確保マニュアル』の内容と連動していますので、あわせてお読みいただくとより効果的です。

1. 地域における社会福祉法人を支える人材の育成

(1) 福祉の職場を取り巻く状況

- この数年、少子高齢化の影響等で新卒採用がままならなくなっている地域も多くあり、これは他産業でも同じことが言われており、今や福祉業界を超えた人材の奪い合いが起きている状況です。新卒採用のみならず、福祉人材全体においても高い有効求人倍率となり、多くの法人が現状のサービスを維持するのに苦慮しており、地域の社会福祉を支えるためにも福祉人材の確保は最重要事項となっています。
- 種別ごとにみると、介護福祉士養成校は全国的な定員割れの状況が続き、その存続すら危ぶまれています。平成 29 年に、「出入国管理及び難民認定法の一部を改正する法律」が昨年施行されたことにより、今後、介護福祉士養成校の中には、外国人留学生の受け入れを積極的に行うところもあります。しかしながら、日本人の高校生の就学につなげるためには、どのようにすべきであるのか、福祉に対するマイナスイメージの払拭も重要であり、社会福祉法人（施設、事業所）と福祉系養成校が一体になった取り組みがより一層必要となります。
- 保育分野においては、学生数は維持されているものの、待機児童ゼロ政策による保育園数の増加により、保育士不足が発生しています。保育政策は、労働政策にもつながるため丁寧な議論の上に政策を推進することが望まれます。

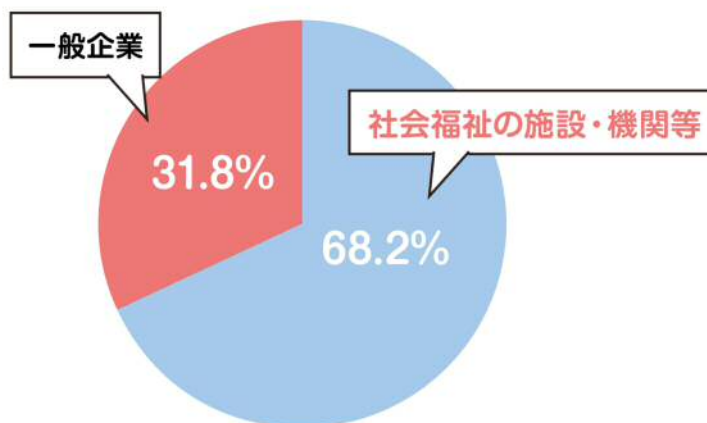
介護福祉士養成施設の定員充足状況の推移



(出所) 全国経営協「福祉人材確保マニュアル」

- また、社会福祉系大学に進学した学生が必ずしも社会福祉分野への就職を選択せず、他業種に採用が決まるということが常態化されている現状には、強い危機感を覚え、背景について詳細な検討が必要です。

社会福祉系大学の卒業後の進路



(出所) 全国経営協「福祉人材確保マニュアル」

- 一方で、人事、労務管理体制を構築し、働く環境整備を行っている法人では、新卒者の採用ができ、就職後の離職者も少ないことが言われています。『社会福祉法人アクションプラン 2020』では「Ⅲ．福祉人材に対する基本姿勢」として、「行動指針 7 トータルな人材マネジメントの推進」、「行動指針 8 人材の確保に向けた取組の強化」、「行動指針 9 人材の定着に向けた取組の強化」、「行動指針 10 人材の育成」を掲げています。つまり、人材マネジメントシステムの構築、人材の確保、育成、定着のための体制を整えなくてはなりません。即ち「人材が集まる職場」と「人材が定着できる職場」は、法人固有の最重要課題と捉えるべきでしょう。
- 各法人においては、この行動指針に沿って、各法人の取り組みを再点検し、労働環境や処遇等の条件についても適宜改善をする必要があります。

『社会福祉法人アクションプラン 2020』

Ⅲ．福祉人材に対する基本姿勢

良質な社会福祉人材を育成する社会福祉法人

～我が国の社会福祉に必要な人材を、国内外問わず教育、育成します。

また、福祉従事者の地位向上に向け積極的に取り組みます～

(2) 地域で福祉を担う人材を創る（育成）という視点

- 人材を確保するためには、様々なチャンネルやツールを使い、法人や施設の魅力を積極的にアピールして、一人でも多くの応募者を集め、採用につなげなくてはなりません。
- 特に福祉の仕事を志している福祉系養成校の実習生に対し、積極的かつ適切な受け入れ、採用につなげていくための対応策を講じなくてはなりません。
- また、それぞれの地域において、若者や学生が福祉に携わる職員になりたいと思ってもらえる活動のあり方、つまり次代を担う人材を地域で「創る」という視点を持ち、それらの活動も重要な視点です。

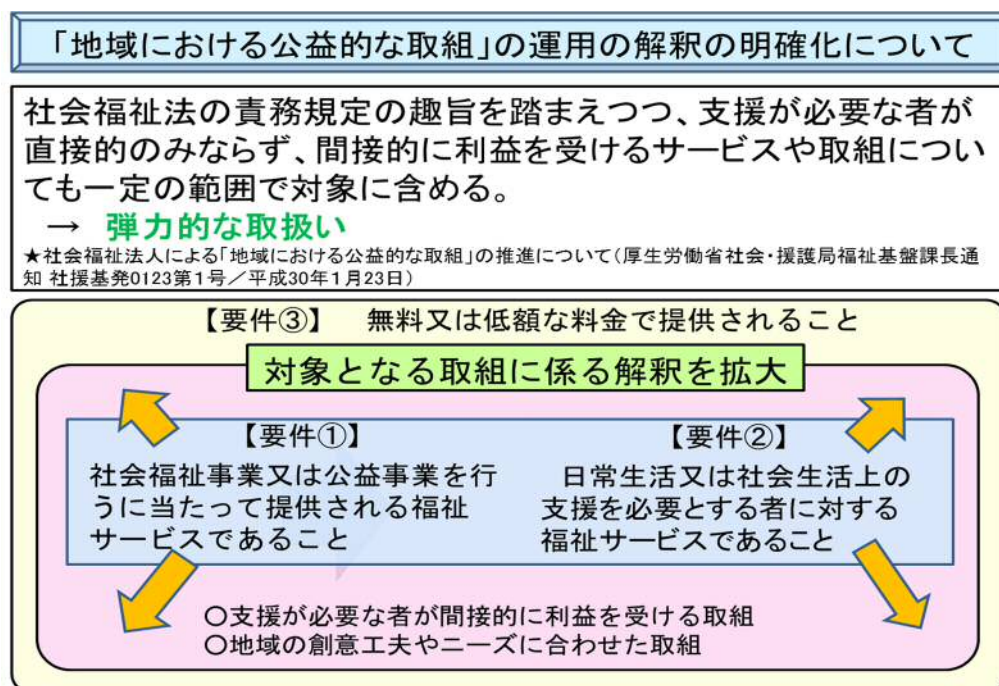
(3) 多様な人材の受入れの一環としての外国人材

- 地域の中で、社会福祉法人が、外国人材をはじめ、若者も高齢者も、障害や難病のある人も、一度転職で失敗を経験した人も、それぞれの多様な価値観を認めつつ、多様な人材の受け入れを推進していくことが重要です。幅広い多様な人材の雇用、職員のニーズに合わせた雇用や就労形態、ダイバーシティの広がりが、社会福祉法人においても、求められています。
- その中でも、外国人材については、それぞれの制度の目的や趣旨を正しく理解し、適切に対応していくことが重要です。

2. 地域における社会福祉法人の役割・機能を伝える視点

(1) 地域における公益的な取組

- 平成 28 年に成立した改正社会福祉法により、「地域における公益的な取組」を行う責務が規定されました。これは、社会福祉法人の公益性・非営利性を制度的に担保したもので、着実な実施が求められています。
- しかしながら、当該取組の範囲が曖昧で、所轄庁における指導にもバラツキが生じ、「地域における公益的な取組」の推進に当たっての障壁となっているとの指摘もあり、平成 30 年 1 月 23 日、「地域における公益的な取組」の運用の解釈を明確化する通知「社会福祉法人による「地域における公益的な取組」の推進について（厚生労働省社会・援護局福祉基盤課長通知 社援基発 0123 第 1 号／平成 30 年 1 月 23 日）」が発出されました。



- 今般、これらの「地域における公益的な取組」が明確に位置付けられたことにより、解決困難であった隙間に埋もれた地域ニーズへの対応が、社会福祉法人には期待されているのです。また、社会福祉法人の存在意義を明確に示していくためにも、これらの取り組みが、地域の中で社会福祉法人との接点をもつ人々へ十分に周知されることが必要です。

(2) 地域共生社会を主導する役割

- 「地域共生社会」とは、社会構造の変化や人々の暮らしの変化を踏まえ、制度・分野ごとの『縦割り』や「支え手」「受け手」という関係を超えて、地域住民や地域の多様な主体が参画し、人と人、人と資源が世代や分野を超えてつながることで、住民一人ひとりの暮らしと生きがい、地域をともに創っていく社会を目指すもので、これらを主導的に推進する役割が社会福祉法人に期待されています。
- 社会福祉法人はその福祉サービス提供により従来からマネジメント力を発揮してきました。その力を今度は、地域全体に展開して地域をともに創っていくことが重要であり、これらの取り組みを通じて、社会福祉法人との接点をもつ人々へのイメージアップ、理解促進につなげていくという視点をもつことも重要です。

「地域共生社会」の実現に向けて（当面の改革工程）【概要】



(3) 地域共生社会を実現する上で求められる人材像

- 地域共生社会の実現に向けて、社会福祉法人が主導的に、包括的な相談支援体制の構築や住民主体の地域課題解決体制の構築を進めていく必要があります。そのためには、ソーシャルワーク機能を発揮できる総合的な人材を育成していかなければなりません。
- 地域共生社会の実現に向けて求められる「包括的な相談支援体制の構築に求められるソーシャルワークの機能」と「住民主体の地域課題解決体制の構築に求められるソーシャルワークの機能」には、具体的に以下の機能が挙げられてい

ます。これら実践にむけて、職員が活躍できるようなスキルを身につけてもらうことや職場環境を整備することも今後必要になると思われます。

＜包括的な相談支援体制の構築に求められるソーシャルワークの機能＞

- 支援が必要な個人や家族の発見
- 地域全体の課題の発見
- 相談者の社会的・心理的・身体的・経済的・文化的側面のアセスメント
- 個人と世帯全体を取り巻く集団や地域のアセスメント
- 問題解決やニーズの充足、社会資源につなぐための仲介・調整
- 個人への支援を中心とした分野横断的な支援体制・地域づくり
- 新たな社会資源の開発や施策の改善に向けた提案
- 地域アセスメント及び評価
- 地域全体の課題を解決するための業種横断的な社会資源との関係形成・地域づくり
- 情報や意識の共有化
- 団体や組織等の組織化並びに機能や役割等の調整
- 相談者の権利擁護や意思の尊重にかかる支援方法等の整備
- 人材の育成に向けた意識の醸成

＜住民主体の地域課題解決体制の構築に求められるソーシャルワークの機能＞

- 地域社会の一員であるということの意識化と実践化
- 地域特性、社会資源、地域住民の意識等の把握
- 福祉課題に対する関心や問題意識の醸成、理解促進、課題の普遍化
- 地域住民のエンパワメント
- 住民主体の地域課題の解決体制の構築・運営にかかる助言・支援
- 担い手としての意識の醸成と機会の創出
- 住民主体の地域課題の解決体制を構成する地域住民と団体等との連絡・調整
- 地域住民と社会資源との関係形成
- 新たな社会資源を開発するための提案
- 包括的な相談支援体制と住民主体の地域課題解決体制との関係性や役割等に関する理解促進

（出所）厚生労働省「ソーシャルワーク専門職である社会福祉士に求められる役割等について」

(4) 地域の中で社会福祉法人を支える人材の視点

- 地域の中で社会福祉法人を支える人材は、職員のみならず、利用者やその家族に加え、地域住民、ボランティア、地域の商店や企業、教育機関や行政機関など、社会福祉法人と接点をもつあらゆる人々、機関等であるという認識をもつことが必要です。こうした法人を取り巻く人々に少しずつ社会福祉法人に参画してもらう仕掛けづくりは、今後、極めて重要になってきます。
- 全国経営協では、各会員法人が社会福祉法人の役割や実践等を紹介する際の導入として活用できる広報ツール（「動画」、「小冊子」）を作成しています。地域の中で社会福祉法人を支える人材への理解促進に向けて、採用活動での紹介や学校等での福祉教育、地域住民を対象とした研修会等の導入としてご活用ください。

社会福祉法人の理解促進に向けた広報ツール

動画



小冊子

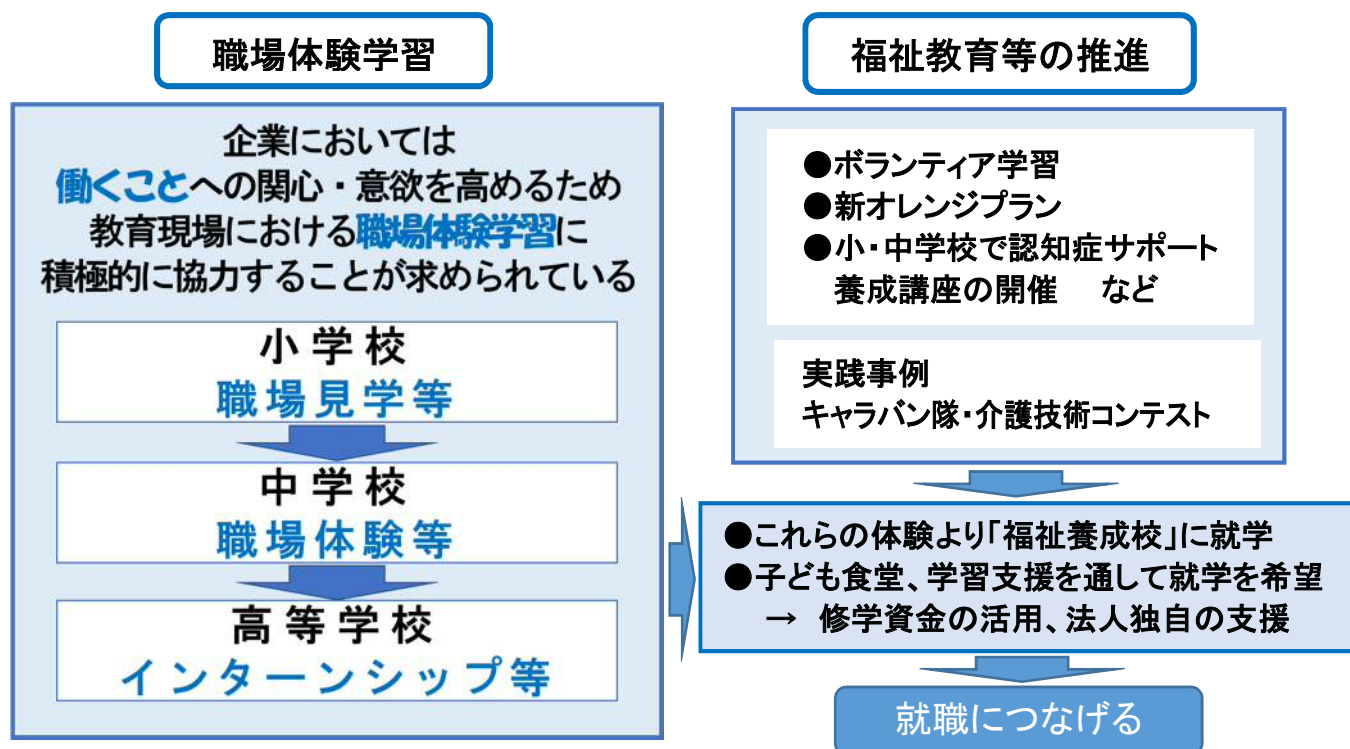


全国経営協会法人MYページよりダウンロード可

3. 次世代を担う人材へのイメージアップ

(1) 中学高校での「職場体験学習」や「福祉教育」等への積極的な協力

- 一般企業においても「働くこと」への関心、意欲を高めるため、教育現場における「職場体験学習」に積極的に協力することが求められています。
- 職場体験学習は、小学生は「職場見学」、中学生が「職場体験」、高校生は「インターンシップ」とされており、これらへの積極的な協力に加え、福祉教育、ボランティア学習、高齢者分野では「認知症施策推進総合戦略（新オレンジプラン）」にある小・中学校での認知症サポーター養成講座の開催などが考えられます。さらには、学習支援や子ども食堂の実施を通じて、こうした取り組みを推進している法人も多くあります。



- 『社会福祉法人アクションプラン 2020』においても、「行動指針 8 人材の確保に向けた取組の強化」の実践のポイントとして、小中高校における福祉教育に積極的に協力し、福祉の仕事の啓発を図ることが示されています。

『社会福祉法人アクションプラン 2020』

Ⅲ. 福祉人材に対する基本姿勢

行動指針 8 人材の確保に向けた取組の強化

- 小中高校における福祉教育にも積極的に協力し、福祉の仕事の啓発をはかります。

(2) 取り組みの具体的な事例

- 取り組みの具体的な事例としては、「地域医療介護総合確保基金」を活用して、県内の介護福祉士養成校連絡協議会が主催となり、社会福祉法人と協働して地域の中学生を対象に福祉教育を行っているケースがあります。また、県内の福祉教育指定校が連携し介護技術のコンテストを行い、技術の優れている学生を表彰している取り組みもあります。これらの活動を通して、「介護福祉士をめざしたい」という学生が、少しずつではあるが増えているそうです。
- また、これらの取り組みを通して、小・中学校、高校の教員、保護者の方々への社会福祉の理解にもつなげることができます。
- 将来を見据えた対応ではありますが、次代を担う子どもたちへのイメージアップにつなげ、いずれ福祉の仕事に就いてもらう人材を増やしていくような取り組みを、各々の地域で行うべきであろうと考えます。

キャラバン隊（小学生・中学生福祉教育） 千葉県内介護福祉士養成校と社会福祉法人が連携して実施



千葉県高校生介護技術コンテスト 千葉県教育委員会主催 福祉指定校を中心に実施



4. 養成校実習生の受け入れについて

(1) 養成校実習生の実習体制の構築

- 実習は、実習生と実習施設双方にとって有益な機会となります。実習生の実習の目的は、福祉サービスの提供の基本となる実践力を習得し、専門職としての役割について理解するなど、実践現場での福祉活動を学ぶことです。
- 一方、施設の実習指導者においては、技術や知識を教えることで自分の体得している知識や技術を再確認でき、それにより提供するサービスの向上にもつながります。また、実習生の実習目標達成の支援について学ぶ機会にもなります。
- こうした機会であるにもかかわらず、『不適切な対応』により実習を経験したことが要因となって、卒業後の進路で福祉業界を選択しない学生が出てしまうことは回避しなくてはなりません。また、実習先の評判は、『不適切な対応』を受けた学生のみならず、その学生が所属する学校にも影響します。
- 厚生労働省は、地域福祉の概念として「地域共生社会の実現」を示しました。社会福祉法第24条第2項に規定された社会福祉法人の責務としての「地域における公益的な取組」を通して、社会福祉法人が「地域共生社会の実現」に向けてイニシアティブをとっていく必要があります。実習生が実践現場でこうした課題に積極的に取り組む法人（施設、事業所）の役割や機能を学ぶことは大きな意義があります。
- また、最近の学生は、子ども食堂やユニバーサル就労（中間的就労）、コミュニティデザイン等の新たな福祉課題や今日的な社会問題に高い関心を持っています。そうした課題に積極的に取り組んでいる法人には、学生からの採用の応募が多い傾向にあります。実習の場面においても、各法人が実践している「地域における公益的な取組」をしっかりと伝えていくことが肝要でしょう。
- 複合的な課題や分野横断的に支援を要する人々が地域で多く存在しています。これらの既存の制度だけでは解決できない新たな社会福祉の問題に対して、既存の制度を補完できる社会福祉システムを構築していく必要性が示唆されています。このような生活課題・福祉課題に対して役割を担える人材の育成は重要視すべき事項であり、実習生を受け入れる法人として、実践を通して「求められる人材像」を伝えることは必要です。

(2) 法人全体で実習生を受け入れる視点

- 福祉の仕事を志した学生が、せっかく施設実習に来たにもかかわらず、『不適切な対応』を受けたことにより、卒業後の進路で福祉業界を選択しないことが少なからず、起きています。
- 実習生は不安と緊張の中で、実習を行っており、職員の何気ない一言や対応で、傷ついたり、落ち込んだりしてしまいます。

<養成校教員から見た『不適切な対応』の具体例（ヒアリング結果等より）>

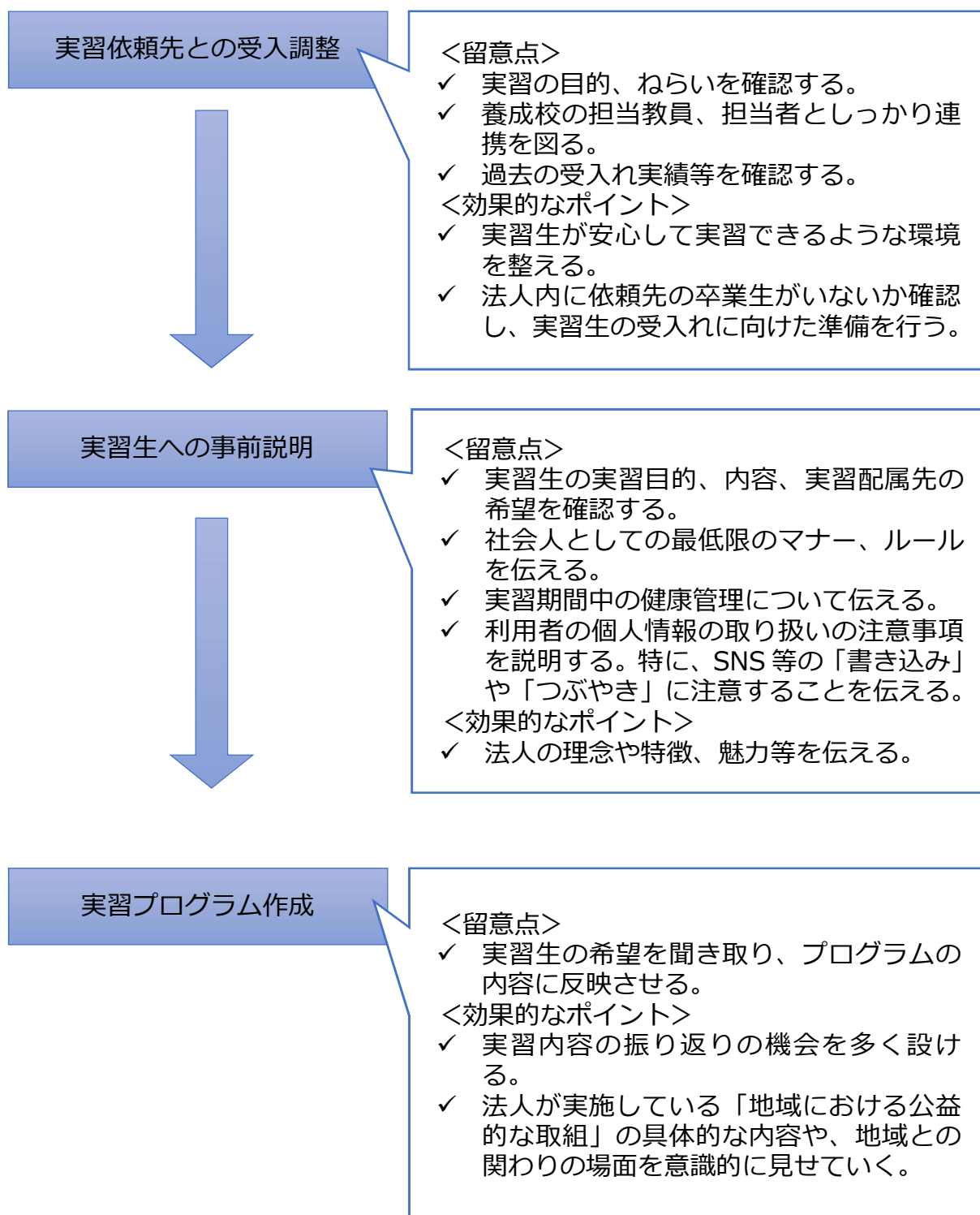
- ✓ 職員によって仕事のやり方が異なり、どのように業務を進めていいのか戸惑った。
- ✓ 職員によって実習生の関わり方が異なっており、戸惑った。
- ✓ 実習指導者と現場の職員との間に、実習生に対する温度差が感じられた。
- ✓ オリエンテーションで説明のあった「法人の理念」と、現場での支援内容にギャップを感じた。
- ✓ 地域に開かれた法人・施設であるとの説明を受けたが、地域住民やボランティアの方との関わり、「地域における公益的な取組」の内容が、具体的に見えてこなかった。
- ✓ 職員に法人内での研修体系や人事制度のことを聞いても、よく分からないという回答であった。
- ✓ 休憩時間中に、職員から「福祉の仕事より他の業界に就職した方がいいよ」、「うちの法人で働くのは辞めた方がいいよ」と言われた。
- ✓ 休憩室から「今日は実習生いるの」、「実習生がいると疲れるな」という声が聞こえた。
- ✓ 実習指導者から実習生受入れの愚痴を聞かされた。
- ✓ 「個別支援計画」の内容を詳しく知りたかったが、実習の中で十分に教えてもらえなかった。

- こうした『不適切な対応』が行われないようにするためには、「法人全体で実習生を受け入れる」、「法人全体で実習生を支える」視点が重要です。こうした視点のもと、次頁に、実習生受入れのフローチャートと留意点・効果的なポイントを整理しました。
- なお、『福祉人材確保マニュアル』（全国経営協）では、応募者の数を増やす（母集団形成）ための「事例研究」（同マニュアル p 32）として、養成校からの実習生を積極的に受け入れて、採用につなげている事例を掲載していますので、あわせてご参照ください。

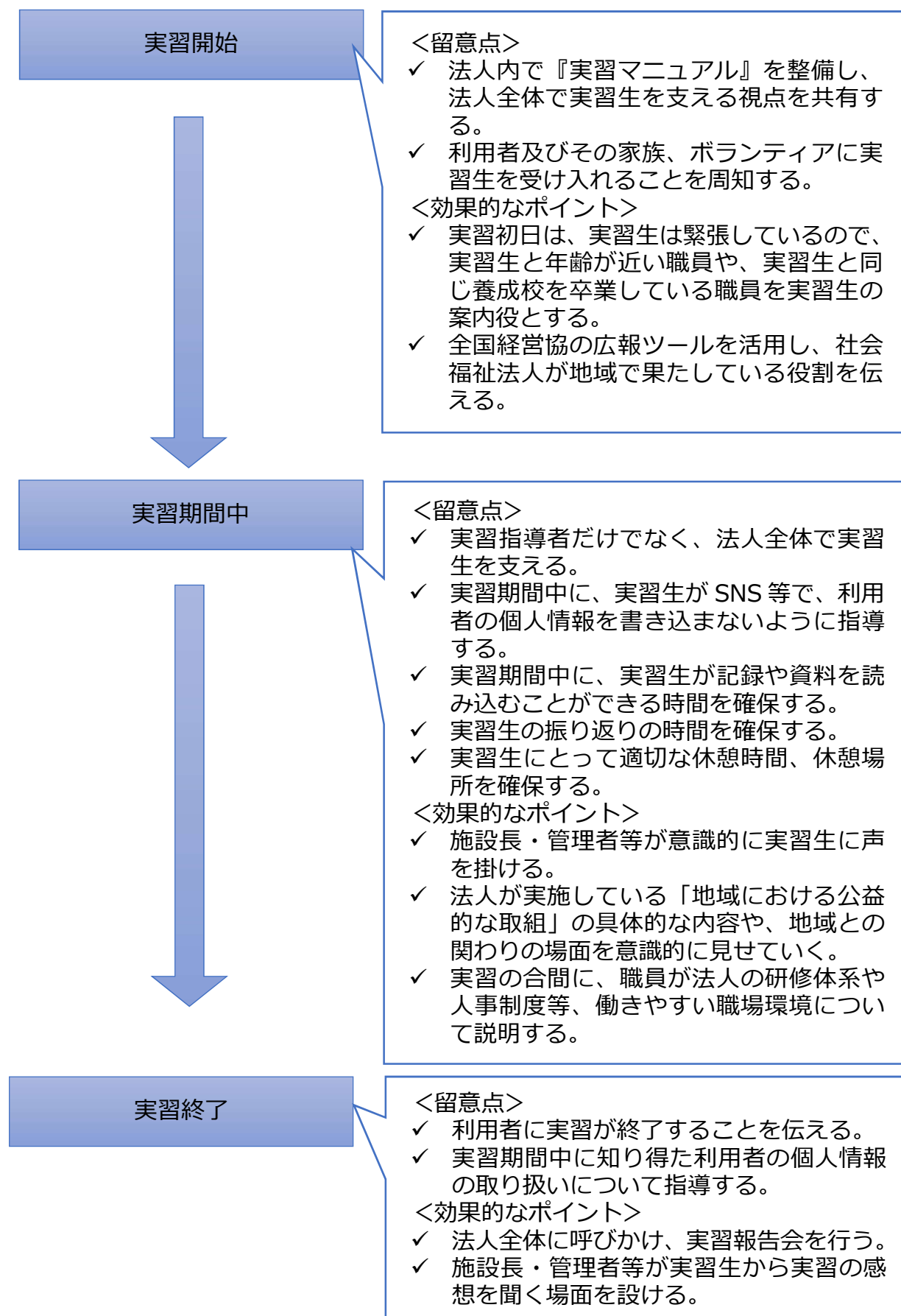


(3) 受入れのフローチャートと留意点・効果的なポイント

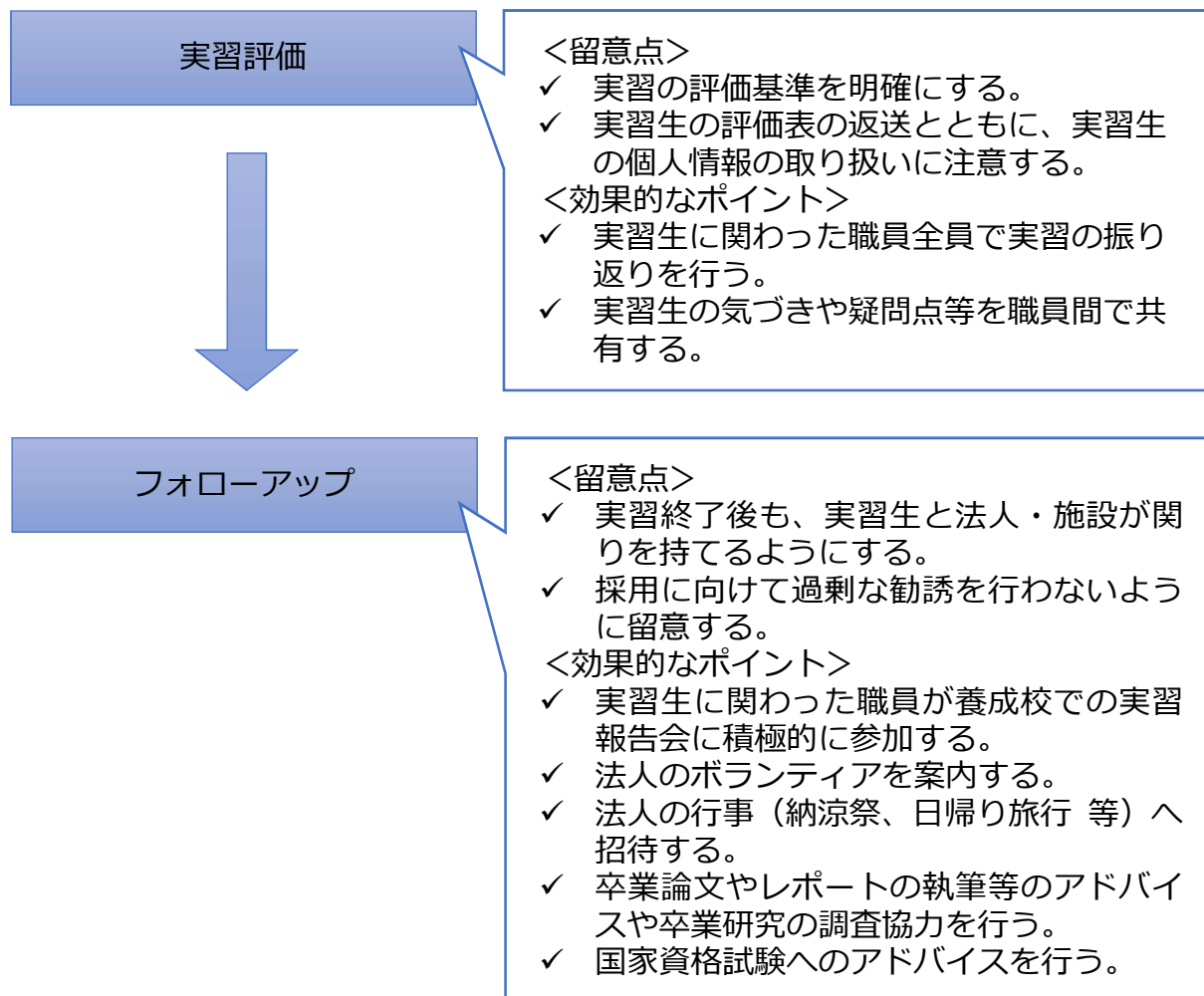
① 実習前



② 実習期間中



③ 実習終了後



④ 実習指導者の振り返りの視点

- 効果的な実習を行うためには、実習内容の振り返りが不可欠です。実習の中で、重要な役割を担う「実習指導者」の振り返りの視点を以下のとおり整理しました。

- 実習生の指導において、養成校での教育とどのような役割分担を行ったか。
- 法人全体として、どのような受入体制を整備したか。
- 実習プログラムはどのような視点をもって作成したか。
- 実習スーパービジョンとして、どのような役割を重視したか。

- 実習指導者の振り返りを通じて、奏功事例や改善点等を法人・施設全体にフィードバックし、今後の取り組みにつなげていくことが重要です。
- また、そうした振り返りを養成校と共有することも必要であると考えられます。

(参考資料) 介護福祉士・社会福祉士・保育士の実習時間

資格	実習時間	ねらい
介護福祉士	介護実習（450 時間）	● 個々の生活リズムや個性を理解するという観点から様々な生活の場において個別ケアを理解し、利用者・家族とのコミュニケーションの実践、介護技術の確認、多職種協働や関係機関との連携を通じてチームの一員としての介護福祉士の役割について理解する学習とする。 ● 個別ケアを行うために個々の生活リズムや個性を理解し、利用者の課題を明確にするための利用者ごとの介護計画の作成、実施後の評価やこれを踏まえた計画の修正といった介護過程を展開し、他科目で学習した知識や技術を総合して、具体的な介護サービスの提供の基本となる実践力を習得する学習とする。
社会福祉士	相談援助実習（180 時間）	● 相談援助実習を通して、相談援助に係る知識と技術について具体的かつ实际的に理解し実践的な技術等を体得する。 ● 社会福祉士として求められる資質、技能、倫理、自己に求められる課題把握等、総合的に対応できる能力を習得する。 ● 関連分野の専門職との連携のあり方及びその具体的内容を実践的に理解する。

（出所）厚生労働省「介護福祉士養成課程における教育内容の見直しについて」及び「社会福祉士養成課程における教育内容の見直しについて」をもとに作成。

資格	実習時間	ねらい
保育士	保育実習Ⅰ（4単位） （保育所実習2単位・施設実習2単位）	● 保育所、児童福祉施設等の役割や機能を具体的に理解する。 ● 観察や子どもとのかかわりを通して子どもへの理解を深める。 ● 既習の教科の内容を踏まえ、子どもの保育及び保護者への支援について総合的に学ぶ。 ● 保育の計画、観察、記録及び自己評価等について具体的に理解する。 ● 保育士の業務内容や職業倫理について具体的に学ぶ。
	保育実習Ⅱ（2単位） （保育所実習2単位）	● 保育所の役割や機能について具体的な実践を通して理解を深める。 ● 子どもの観察や関わりの視点を明確にすることを通して保育の理解を深める。 ● 既習の教科や保育実習Ⅰの経験を踏まえ、子どもの保育及び保護者支援について総合的に学ぶ。 ● 保育の計画、実践、観察、記録及び自己評価等について実際に取り組み、理解を深める。 ● 保育士の業務内容や職業倫理について具体的な実践に結びつけて理解する。 ● 保育士としての自己の課題を明確化する。
	保育実習Ⅲ（2単位） （保育所以外の施設実習2単位）	● 児童福祉施設等（保育所以外）の役割や機能について実践を通して、理解を深める。 ● 家庭と地域の生活実態にふれて、児童家庭福祉及び社会的養護に対する理解をもとに、保護者支援、家庭支援のための知識、技術、判断力を養う。 ● 保育士の業務内容や職業倫理について具体的な実践に結びつけて理解する。 ● 保育士としての自己の課題を明確化する。

（出所）厚生労働省「保育士養成課程を構成する各教科目の目標及び教授内容について」をもとに作成。

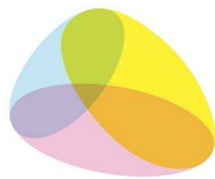
全国社会福祉法人経営者協議会 平成 29 年度福祉人材対策特命チーム 委員名簿

担当委員長	平田 直之	福岡県／慈愛会
リーダー	湯川 智美	千葉県／六親会
サブリーダー	廣江 晃	鳥取県／こうほうえん
専門委員	大代 貴輝	北海道／黒松内つくし園
専門委員	杉山 弘年	全国社会福祉法人経営青年会 副会長（静岡県／蒼樹会）
専門委員	古田 周作	全国社会福祉法人経営青年会 幹事（愛知県／福寿園）
専門委員	濱田 和則	大阪府／晋栄福祉会

社会福祉法人との接点をもつ人々への
イメージアップ、理解促進の着眼点
平成 30 年 3 月 31 日

社会福祉法人全国社会福祉協議会
全国社会福祉法人経営者協議会
制度・政策委員会 福祉人材対策特命チーム

〒100-8980 東京都千代田区霞が関 3-3-2 新霞が関ビル
TEL 03-3581-7819 FAX 03-3581-7928
URL <https://www.keieikyo.com/>
社会福祉法人全国社会福祉協議会 法人振興部内



みんなの「生きる」を
社会福祉法人