

# FACE to FUKUSHI RECRUIT INSIGHT

## － 採用を前へ進める“視点”として－

Vol. 2026.5



### 今月の制度アップデート

法律・政策・雇用制度の“変化”を採用担当の視点で整理

**社会福祉法改正法案が閣議決定。福祉人材確保のための協議会が都道府県の努力義務に人材確保を進める新たな枠組みが始動（施行予定：2027年4月1日）**



### 今月の福祉採用トレンド

学生の動き・価値観・情報収集行動の“いま”を読む

**就活の早期化と「企業に求める姿勢」の変化。2025年度調査から見える学生のリアル**  
文部科学省「2025年度 就職・採用活動に関する調査（大学等）調査結果報告書」



### これは真似したい！福祉法人の採用アイデア

現場の工夫から、採用と定着を前に進めるヒント

**社会福祉法人博愛会：デジタルとデザインで“働きたい職場”をつくる**  
働く人の魅力を“見える化”し、選ばれる法人へ



### 福祉の採用に効く“越境のヒント

他産業のユニークな採用手法から、新しい発想を学ぶ

**アサヤ株式会社：専任採用担当が“迅速な対応”と“現場との橋渡し”を実現**  
応募者対応の“速さ”が信頼をつくる。現場とつながる採用が定着を生む理由

# FACE to FUKUSHI RECRUIT INSIGHT

福祉の仕事に魅力を感じ、未来の担い手となる若い世代と出会い続けるためには、採用に携わる私たち一人ひとりが、いま起きている変化を丁寧を受け止め、新しい“視点”を持ち続けることが求められています。人口減少、価値観の多様化、進む地域格差…。福祉法人の採用環境はこれまでになく揺れ動いていますが、同時に、この変化はより良い採用をつくり出せる機会でもあります。

「FACE to FUKUSHI RECRUIT INSIGHT」は、福祉法人の採用と育成を一步前へ進めるための“採用を前へ進める視点（インサイト）”をお届けする月刊レポートです。

- (1) 制度から“環境を知る”視点
- (2) 学生から“動きを知る”視点
- (3) 現場から“学ぶ”視点
- (4) 他産業から“ひらめきを得る”視点

この4つの視点を軸に、私たちFACE to FUKUSHIが掲げる「福祉に関わる人をふやす」というミッションに沿って、日々の採用活動にそっと寄り添えるレポートでありたいと願っています。

これまで、私たちFACE to FUKUSHIが実施するフェアやアンケート調査を通じて明らかになってきたことがあります。学生は“職場の空気感”“支援のこだわり”“若手職員の声”といった、教科書ではわからないリアルに触れたとき、深く福祉の仕事に惹かれていくということです。そのリアルを、どうやって見せていくか。どうやって伝えていくか。それを「使える形」でお届けし、一つひとつの法人の採用が前へ進み、結果として“必要な支援が、必要な人に届く社会”につながっていく未来を、私たちは信じています。





# 社会福祉法改正法案が閣議決定。福祉人材確保のための協議会が都道府県の努力義務に。 人材確保を進める新たな枠組みが始動（施行予定：2027年4月1日）



## 人材を“地域で育てる”時代へ。社会福祉法改正が示す次の一手

2026年4月3日、社会福祉法改正法案が閣議決定されました。

今回の改正法案では、福祉人材の確保・定着を国全体で進めるための仕組みが大きく見直されました。

特に注目すべきは、福祉人材確保のための協議会と介護現場の生産性向上を進める協議会の設置が制度として位置づけられた点です。



## 都道府県に“協議会の設置”が求められる時代へ

改正法案では、次の2つの協議会が新たに規定されました。

### (1) 福祉人材確保のための協議会（都道府県の努力義務）



自治体、社会福祉法人、事業者団体、養成校などが参加し、人材確保、定着支援、外国人材の受入れ、養成機関との連携などを地域単位で議論・共有する場として設置されます。

### (2) 介護現場の生産性向上等に係る協議会（都道府県の設置義務）



2026年1月10日時点で45都道府県に介護現場革新会議が設置済。介護テクノロジーの導入、タスクシフト/シェア、業務効率化、経営改善支援などを、地域の関係者が協働して推進するための枠組みです。



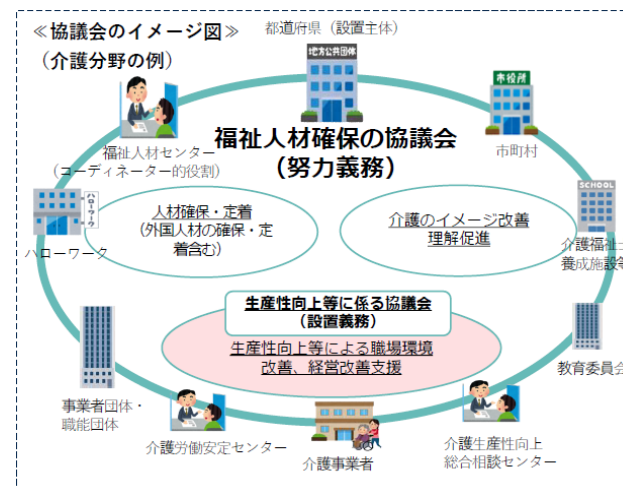
## なぜ今、協議会が制度化されるのか

今回の制度化の背景には、福祉現場が直面している深刻な構造的課題があります。

生産年齢人口の減少により、介護・福祉の担い手は年々減り続けています。特に中山間地域では、サービス提供体制そのものを維持することが難しくなり、必要な支援が届かないリスクが高まっています。

さらに、介護人材の確保難や現場の業務負担の増大といった問題は、もはや一つの法人の努力だけでは解決できない段階に来ています。

こうした状況を踏まえ、国は「地域全体で人材確保と生産性向上に取り組む仕組み」を制度として整える必要があると判断しました。自治体、事業者、養成校、関係団体が一体となり、地域の課題を共有し、解決策を協働で進めるための“協議会”を制度化したのは、そのためです。



(出所) 厚生労働省「社会福祉法等の一部を改正する法律案（概要）」(2026年4月)



# 社会福祉法改正法案が閣議決定。福祉人材確保のための協議会が都道府県の努力義務に。 人材確保を進める新たな枠組みが始動へ（施行予定：2027年4月1日）



## 採用担当にとっての“本質的な意味”

今回の制度改正は、採用担当にとって次のような変化をもたらします。

### （１）人材確保が“地域戦略”として扱われる

採用は法人単体の取り組みから、「地域で人材を育て、地域で確保する」という発想へ転換します。

### （２）養成校・自治体との連携が強化される

協議会を通じて、実習受入、地域の魅力発信、キャリア形成支援などの連携が進み、学生との接点が増える可能性があります。

### （３）生産性向上が“採用力”に直結する

業務負担の軽減や働きやすさの改善は、学生・求職者にとっての魅力そのもの。協議会の議論が、現場の働き方改善につながる期待があります。



## フクシカの「最後に“シカ”言わない」まとめ

- ・ 2026年4月3日、社会福祉法改正法案が閣議決定。2027年4月1日施行予定。
- ・ 都道府県に「福祉人材確保協議会（努力義務）」と「生産性向上協議会（義務）」が設置される。
- ・ 人材確保・定着、生産性向上、経営改善を“地域全体で進める時代”へ。
- ・ 採用担当にとっては、養成校・自治体との連携強化や働きやすさ改善が進む追い風となる。

フクシカの  
まとめのポイント！



【厚生労働省】

第33回社会保障審議会福祉部会 資料2 社会福祉法等の一部を改正する法律案（概要）

<https://www.mhlw.go.jp/content/12000000/001694745.pdf>





## 就活の早期化と「企業に求める姿勢」の変化。2025年度調査から見える学生のリアル 文部科学省「2025年度 就職・採用活動に関する調査（大学等）調査結果報告書」

### ！ 就活はますます“早く・静かに”進む。学生の活動終了は3年生の冬へシフト

文部科学省の「2025年度 就職・採用活動に関する調査（大学等）調査結果報告書」（2026年3月）によると、学生が就職活動を終了した時期には、企業規模（大規模・中小企業）による明確な差が見られます。

< 学生が就職活動を終了した時期（2025年8月1日時点） >

- 大企業志望層：卒業・修了年度の「6月」が22.0%で最多
- 中小企業志望層：8月1日時点で就職活動の「継続中」が40.2%で最多（＝活動が長期化）

つまり、大企業は早期に採用を締め切り、中小企業は学生が長く動き続ける構造が続いています。

この二極化は、福祉法人にとって示唆的です。

- 大企業志望層には、3年生の秋～冬までに接点をつくるのが勝負
- 中小企業志望層には、夏以降も丁寧にフォローすることで出会うの可能性が広がる
- 3年生の冬～4年生春に“動きが鈍る学生”も一定数いるため、継続的な情報発信が効果的

採用を前に進める効果的なアプローチとして、『早期接点』と『長期フォロー』の両方を押さえることが重要になります。

### ✓ “オープン・カンパニー”と“汎用的能力・専門活用型インターンシップ”が採用の中心に

調査結果では、大学が企業に求めること・学生に求めることの両方で、オープン・カンパニーとインターン（実践的就業体験）が最重要と位置づけられています。

企業に期待するトップ：汎用的能力・専門活用型インターンシップ（62.5%）

学生に参加してほしいトップ：オープン・カンパニー（66.6%）

つまり、「早期に理解できる場」と「リアルを体験できる場」を用意することが、これからの採用の中心になります。





## 就活の早期化と「企業に求める姿勢」の変化。2025年度調査から見える学生のリアル 文部科学省「2025年度 就職・採用活動に関する調査（大学等） 調査結果報告書」



### 福祉採用にとって押さえておきたい“3つのポイント”

今回の調査から浮かび上がったのは、学生は早く動き、企業にはリアルな体験提供が求められ、学生自身には主体的な参加が期待されているという変化です。福祉法人が採用を進めるうえで、特に重要になるポイントは次の3つです。

#### （1）早い段階で学生とつながること（3年生の秋～冬が勝負）

大企業では6月終了が22.0%で最多。その影響で、学生全体の動きも前倒しになっています。福祉法人も3年生の秋～冬に接点を持てるかどうか採用の大きな分岐点になります。

#### （2）“リアルな仕事理解”につながる体験の提供（汎用的能力・専門活用型インターンシップ）

大学が企業に最も期待しているのは、汎用的能力・専門活用型インターンシップ（62.5%）。実際の仕事に触れる機会が、学生の安心感やミスマッチ防止に直結します。

#### （3）気軽に参加できる“入口”づくり（オープン・カンパニー）

大学が学生に最も参加してほしいと考えているのは、オープン・カンパニー（66.6%）。学生が「まず行ってみよう」と思える場をつくることで、母集団形成に大きく効きます。



### フクシカの「最後に“シカ”言わない」まとめ

- ・学生の動きは二極化し、早期接点と長期フォローの両立が必要。
- ・実践体験のニーズが上昇し、“リアルな仕事理解”が鍵（汎用的能力・専門活用型インターンシップ）。
- ・参加しやすい入口づくりが重要で、気軽に来られる場が母集団形成に効く（オープン・カンパニー）。
- ・「早期接点 × 実践体験 × 参加しやすさ」の3点セットをそろえることで、成果が大きく変わる。



【文部科学省】

2025年度 就職・採用活動に関する調査（大学等） 調査結果報告書（2026年3月）

[https://www.mext.go.jp/content/20260324\\_mxt\\_gakushi01-000048306-1.pdf](https://www.mext.go.jp/content/20260324_mxt_gakushi01-000048306-1.pdf)





## 社会福祉法人博愛会：デジタルとデザインで“働きたい職場”をつくる

働く人の魅力を“見える化”し、選ばれる法人へ

### 📌 デジタルとデザインで採用を変える

『社会福祉法人経営実践事例集2024』（全国社会福祉法人経営者協議会）で紹介された、大分県・社会福祉法人博愛会の取り組みは、人手不足が深刻化する中で、従来の採用活動の延長ではなく、“**職場そのものを魅力的にする**”という大胆な方向転換を行った点が大きな特徴です。YouTubeやLINEを活用した情報発信、デザインによる職場環境の刷新、そして理念共有や職員の夢を叶える仕組みづくりなど、採用・育成・定着を一体で捉えた取り組みは、福祉法人がこれからの採用を考えるうえで多くの示唆を与えてくれます。

### ✅ YouTube・LINEを活用し、働く人の“リアル”を発信

博愛会がまず取り組んだのは、動画による情報発信の強化です。

- YouTubeショート動画を毎日3本投稿
- LINE公式アカウントで学生・求職者と直接つながる
- 新事業の進捗や日常の支援風景を“隠さず”公開



(出所) 全国社会福祉法人経営者協議会「社会福祉法人経営実践事例集2024」（2024年8月）

編集は最小限にし、職員の表情や現場の空気感をそのまま届けることで、求職者が「働くイメージを持ちやすい」環境をつくりました。結果として、応募数の増加・面接時の理解度向上・ミスマッチの減少 という効果が生まれています。

### 💡 デザインの力で“働きたいと思える職場”をつくる

採用を強くするために、博愛会が次に取り組んだのは 職場環境のデザイン改善です。

- デザイナーと協働し、就労支援事業所をおしゃれにリノベーション
- 職員室を“スターバックスのような空間”に改装
- コーヒーやお菓子を楽しめるスペースを整備



(出所) 全国社会福祉法人経営者協議会「社会福祉法人経営実践事例集2024」（2024年8月）

こうした工夫により、職員同士のコミュニケーションが増え、離職防止にもつながるという効果が生まれています。

「働く場所が心地よい」ということは、採用にも定着にも直結する大きな要素です。



## 社会福祉法人博愛会：デジタルとデザインで“働きたい職場”をつくる 働く人の魅力を“見える化”し、選ばれる法人へ

### デザイン刷新と理念共有で“働きたい・働き続けたい”職場をつくる

博愛会では、採用広報の見直しと定着施策を一体で進めることで、学生にも職員にも選ばれる職場づくりを実現しています。

ホームページはプロのカメラマンによる写真を使い、求職者が知りたい情報をすべて掲載。

広報誌はフリーペーパーのように読みやすく、職員の笑顔やストーリーを中心に構成し、「安心して紹介できる法人」へとデザインを刷新しました。

その結果、学生からの問い合わせや紹介経由の応募が増加しています。

さらに、定着に向けてはシンプルな法人理念「やさしさ日本一」を繰り返し共有し、看取り支援の専門ゼミや、職員の“やりたいことリスト”を実現する仕組み、利用者の夢を叶える取り組みなど、働く人が成長し続けられる環境を整備。

カスタマー・ハラスメント対策も徹底し、職員を守る体制を強化しています。

こうした取り組みが重なり合い、「やさしい人が集まり、やさしい人が育つ」という好循環が生まれています。



### フクシカの「最後に“シカ”言わない」まとめ

- ・ YouTube・LINEで働く人のリアルを発信し、応募者の理解度と応募数が向上。
- ・ デザインの力で“働きたい職場”をつくり、離職防止にも効果。
- ・ 理念共有・専門性の向上・職員の夢の実現など、定着を支える仕組みが充実。
- ・ 採用・育成・定着を一体で考えることが、これからの福祉法人の採用力を高める。



フクシカの  
まとめのポイント！



【全国社会福祉法人経営者協議会】

社会福祉法人経営実践事例集2024（2024年8月）

[https://www.keieikyo.com/wp-content/uploads/datafiles/kjirei24\\_00.pdf](https://www.keieikyo.com/wp-content/uploads/datafiles/kjirei24_00.pdf)





## アサヤ株式会社：専任採用担当が“迅速な対応”と“現場との橋渡し”を実現 応募者対応の“速さ”が信頼をつくる。現場とつながる採用が定着を生む理由

### 🔍 専任採用担当の配置が、応募者との距離を一気に縮める

宮城県気仙沼市にあるアサヤ株式会社は、海産物の卸小売を中心に事業を展開する企業です。

同社が抱えていた課題は、採用活動に十分な時間を割けず、応募者対応が遅れ、定着にもつながらないというもの。

そこで同社は、思い切って“採用専任担当者”を配置。これにより、応募者への連絡・面談調整・情報提供が驚くほどスピーディになり、「すぐ返事が来る」「安心して応募できる」という声が増えました。

採用担当が“専任”であることは、応募者にとって「この会社は自分を大切にしてくれている」という強いメッセージになります。

福祉法人でも、採用担当の役割を明確にし、迅速な対応を徹底するだけで、応募者の印象は大きく変わります。

### ❗ 現場を巻き込み、相互理解を深める“採用の設計”

アサヤ株式会社のもう一つの特徴は、採用担当が現場と応募者の“橋渡し役”として機能していることです。

- 現場スタッフとの事前すり合わせ
- 応募者の不安や疑問を丁寧に拾い上げる
- 現場見学や仕事内容の説明を、採用担当が伴走して調整
- 入社後のフォローも継続して実施



(出所) 厚生労働省「地域で活躍する中小企業の採用と定着 成功事例集」(2024年3月)

これにより、応募者は入社前から現場の雰囲気をつかむことができ、現場側も「どんな人が来るのか」を理解したうえで受け入れ準備ができます。

結果として、ミスマッチの減少と定着率の向上につながっています。

福祉法人でも、「採用担当と現場の連携」「応募者の不安を拾う“伴走型”の面談」「入職前後のフォロー体制」といった仕組みが、採用と定着の両方を前へ進める鍵になります。



## アサヤ株式会社：専任採用担当が“迅速な対応”と“現場との橋渡し”を実現

応募者対応の“速さ”が信頼をつくる。現場とつながる採用が定着を生む理由



### 福祉法人が事例から得られるヒント

アサヤ株式会社の取り組みは異業種のものですが、その本質は福祉と強く重なります。同社が大切にしているのは、応募者一人ひとりに丁寧に向き合い、現場との相互理解を深めながら「安心して働ける環境」をつくることです。これは、福祉の現場が日々の支援で大切にしている“人に寄り添う姿勢”とまったく同じ軸にあります。

- ① 専任担当の配置が“応募者の安心”を生む
- ② 採用担当が“現場との橋渡し役”になる
- ③ 入社前後のフォローが“働き続けられる環境”をつくる



(出所) 厚生労働省「地域で活躍する中小企業の採用と定着 成功事例集」(2024年3月)

福祉法人がすでに持っている“人に向き合う姿勢”を、採用にも丁寧に落とし込むことで、採用と定着の両方が確実に前へ進みます。



### フクシカの「最後に“シガ”言わない」まとめ

- ・ 専任採用担当の配置は、応募者対応の質を高め、安心感を生む。
- ・ 採用担当が現場との橋渡し役を担うことで、相互理解が深まり、ミスマッチが減る。
- ・ 他産業の成功事例を福祉の文脈に翻訳することで、採用と定着の新しい可能性が広がる。



フクシカの  
まとめのポイント！



【厚生労働省】

地域で活躍する中小企業の採用と定着 成功事例集 (2024年3月)

<https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/001230639.pdf>



# 「採用を育てる」視点を、これからも。

「福祉に関わる人をふやす」ために、  
私たちFACE to FUKUSHIも、皆さんのそばで“採用を前へ進める視点”をこれからもお届けしていきます。

今号で取り上げた制度の動きは、福祉人材を“地域全体で確保する”新たな枠組みの始動を示していました。  
協議会の制度化により、養成校や自治体との連携が強まり、学生との接点づくりに追い風が生まれます。  
学生動向からは就活の二極化が進み、3年生の秋～冬の早期接点と夏以降の長期フォローの両立が重要であることが  
明らかになりました。大学が求めるのは、オープン・カンパニーと実践的インターンという“リアルが伝わる場”の充実です。  
博愛会の事例は、デジタルとデザインで働く人の魅力を見える化し、採用・育成・定着を一体で進める姿勢の効果を示しました。  
さらにアサヤ株式会社は、“人に向き合う姿勢”が応募者の安心と定着につながることを教えてくれました。

採用は、単なる“人を集める業務”ではありません。福祉を志す若い世代と出会い、  
その選択を支え、未来の現場をともに育てていく営みです。  
だからこそ、制度を知り、動きを知り、現場から学び、外部からの視点も取り入れる。  
これらが、次の出会いを生み出すより良い環境づくりにつながります。

「福祉に関わる人をふやす」ために、私たちFACE to FUKUSHIも、  
皆さんのそばで“採用を前へ進める視点”をこれからもお届けしていきます。

