

FACE to FUKUSHI RECRUIT INSIGHT

－ 採用を前へ進める“視点”として－

Vol. 2026.6



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

介護職員の賃金はどう変化しているのか。全産業との差と政策の影響を読み解く
賃金構造基本統計調査が示す「処遇改善の現在地」



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

就職率は高水準を維持。見えてきた「安定」と「支援が必要な層」
2026年3月大学等卒業者の就職状況（4月1日現在）



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

社会福祉法人山路福祉会：地域とともに人材を育てる
顔がみえる規模感を生かした、学び合い支え合う職場づくり



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

株式会社セラビ：求人票の“伝え方”を磨き込み、ミスマッチを防ぐ採用設計
応募者の理解を深める“情報の出し方”が、定着につながる理由

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。





介護職員の賃金はどう変化しているのか。全産業との差と政策の影響を読み解く

賃金構造基本統計調査が示す「処遇改善の現在地」



賃金構造基本統計調査による介護職員の賃金

2026年4月、厚生労働省は「賃金構造基本統計調査による介護職員の賃金」を公表しました。

今回のデータから見てくるのは、介護職員の賃金は着実に上昇している一方で、

全産業との差は依然として大きいという現実です。



介護職員の賃金は“緩やかな上昇”が続く

2025年の介護職員の賞与込み給与（月額）は31.4万円。2021年に前年比で減少した時期もありましたが、長期的には上昇傾向が続いています。一方、全産業平均（役職者除く）は39.6万円。

その差は8.2万円と、依然として大きな開きがあります。

この差は、採用現場において「給与水準の印象」が学生・求職者の意思決定に影響し続けていることを示しています。



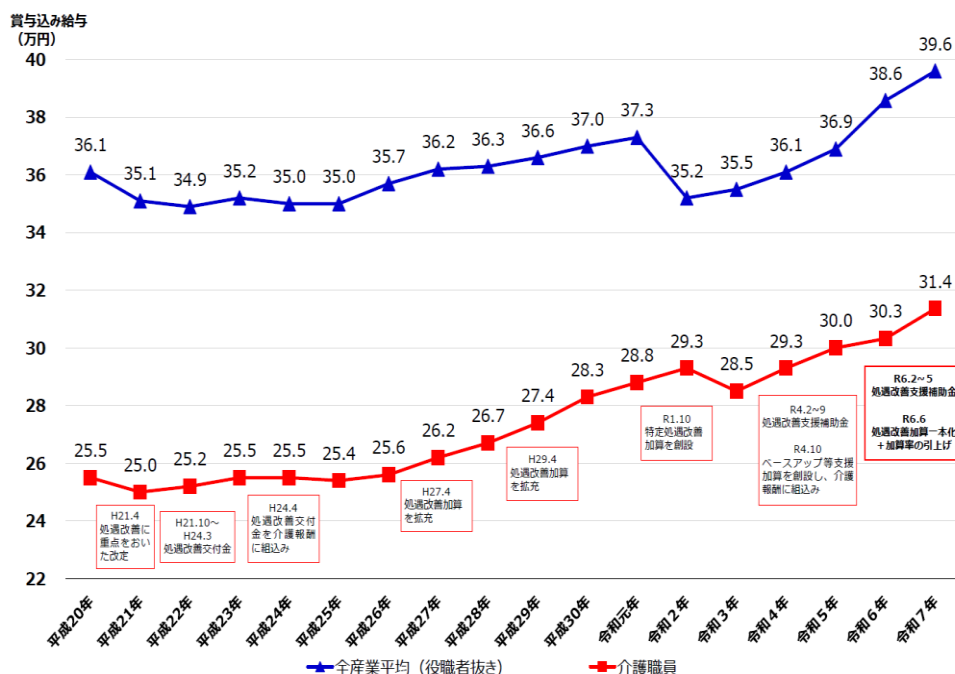
賃金上昇を支えてきた“政策の積み重ね”

調査結果では、賃金の伸びと政策の実施時期が明確に連動しています。

2009年：処遇改善交付金の創設、2015年：処遇改善加算の拡充、2022年：処遇改善支援補助金、2024年：処遇改善加算の一体化

こうした政策の積み重ねが、介護職員の賃金を押し上げてきました。2024年度の「処遇改善加算の一体化」は、今後の賃金水準にも影響を与える重要な転換点です。

賃金構造基本統計調査による介護職員の賃金の推移



【出典】厚生労働省「賃金構造基本統計調査」を基に作成。

※ 賞与込み給与は、調査年の6月分として支払われた給与に調査年の前年の1月から12月分の賞与の1/12を加えて算出した額。

（出所）厚生労働省「賃金構造基本統計調査による介護職員の賃金について」（2026年4月）



介護職員の賃金はどう変化しているのか。全産業との差と政策の影響を読み解く 賃金構造基本統計調査が示す「処遇改善の現在地」



採用担当にとっての“本質的な示唆”

今回のデータが示すのは、次の3点です。

(1) 賃金は確実に改善しているが、全産業との差は依然大きい

学生・求職者は「給与の印象」で福祉を敬遠しやすい。給与以外の魅力（働きやすさ・成長機会・理念）をどう伝えるかが鍵。

(2) 政策による改善は続いている

「改善が続く業界」であることは、学生の安心材料になる。制度の動きを採用広報に組み込むことが効果的。

(3) 地域差が拡大する可能性

地域別平均の引上げにより、自治体間の差が可視化される。地域の取り組み（協議会・自治体支援）を採用の強みに変えられる。



フクシカの「最後に“シカ”言わない」まとめ

- ・ 介護職員の賃金は長期的に上昇しているが、全産業との差は依然大きい。
- ・ 処遇改善の政策は継続しており、「改善が続く業界」であることを伝える価値が高い。
- ・ 給与だけで勝負できないからこそ、働きやすさ・成長・理念といった“非金銭的魅力”の発信が重要。
- ・ 制度の動きを採用広報に組み込み、学生の不安を減らすことが、福祉採用の成果につながる。

フクシカの
まとめのポイント！



【厚生労働省】

賃金構造基本統計調査による介護職員の賃金について

<https://www.mhlw.go.jp/content/12300000/001685519.pdf>





就職率は高水準を維持。見えてきた「安定」と「支援が必要な層」

2026年3月大学等卒業者の就職状況（4月1日現在）



2026年3月大学等卒業者の就職状況

2026年5月、厚生労働省と文部科学省は「2026年3月大学等卒業者の就職状況（4月1日現在）」を公表しました。

大学・短期大学・高専・専修学校の計112校、6,250人を対象に行われた調査で、今年も就職率は非常に高い水準を維持しています。



就職率は“ほぼ横ばいの高水準”

大学生の就職率は98.0%（前年比±0）。

短期大学97.4%（+0.4pt）、高専99.2%、専修学校98.6%と、いずれも高い水準です。

男女別では、

男子：97.5%（-0.1pt）女子：98.7%（+0.2pt）

と女子の高い就職率が続いています。

文系・理系の差はほぼなく、地域別では中国・四国が98.9%と最も高い結果でした。

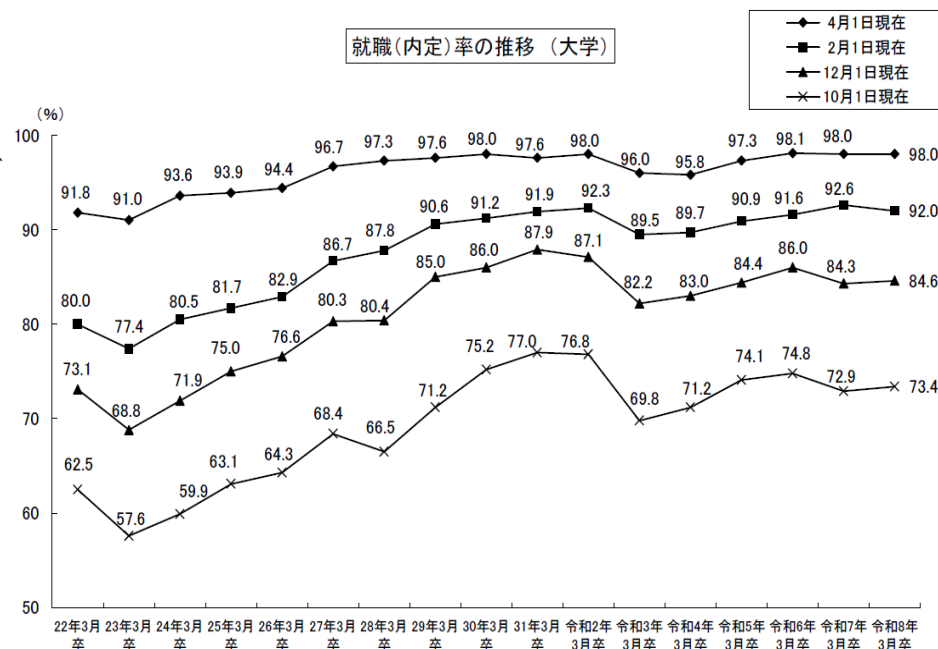


“高い就職率”の裏側にある課題

就職率は高水準ですが、未就職のまま卒業する学生は一定数存在します。厚生労働省は、新卒応援ハローワークと大学の就職相談員が連携し、伴走支援を継続する方針を示しました。

また、事業主に対しては、既卒3年以内は「新卒枠」で応募可能という若者雇用促進法の周知徹底を求めています。

これは、採用担当にとって「既卒者も積極的に出会える対象」であることを意味します。



（出所）厚生労働省「2026年3月大学等卒業者の就職状況（4月1日現在）」（2026年5月）





就職率は高水準を維持。見えてきた「安定」と「支援が必要な層」

2026年3月大学等卒業者の就職状況（4月1日現在）



採用担当にとっての“本質的な示唆”

今回の調査から読み取れるポイントは次の3つです。

（1）就職率は高水準＝学生は「早く・静かに」動く

就職率の高止まりは、多くの学生が早期に進路を固め、目立った動きを見せずに就活を終える状況を示しています。特に3年生の秋～冬に意思決定が進む傾向が強く、この時期に接点を持てるかどうか採用成果を左右します。学生が動き出す前に情報を届け、安心して参加できる場を整えることが重要です。

（2）未就職層への支援は継続

高い就職率の一方で、未就職のまま卒業する学生は一定数存在します。厚生労働省は新卒応援ハローワークと大学が連携し、卒業後も伴走支援を続ける方針です。また、既卒3年以内は「新卒枠」で応募できる制度が改めて周知されています。福祉法人にとっては、在学中だけでなく卒業後の若者とも出会う機会が広がり、採用対象を柔軟に捉えることが効果的です。

（3）地域差は小さいが、地方の就職率は高い

地域別の就職率に大きな差はないものの、中国・四国地区が最も高いなど、地方での就職意欲の高さがうかがえます。地元志向の学生は、地域で働く安心感や意義を重視する傾向があり、自治体との連携や地域の魅力発信が採用に直結します。地域に根ざす福祉法人だからこそ伝えられる価値を言語化し、学生が「ここで働く理由」を見つけられる情報提供が求められます。



フクシカの「最後に“シカ”言わない」まとめ

- ・ 就職率は大学98.0%と高水準を維持し、学生の動きは安定している。
- ・ 一方で未就職層への支援は続いており、既卒3年以内の「新卒枠」は採用の追い風。
- ・ 早期接点の重要性は変わらず、3年生の秋～冬のアプローチが鍵。
- ・ 地域の魅力発信や大学との連携が、地元志向の学生との出会いを広げる。

フクシカの
まとめのポイント！



【厚生労働省・文部科学省】

2026年3月大学等卒業者の就職状況（4月1日現在）

https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000184815_00065.html





社会福祉法人山路福祉会：地域とともに人材を育てる 顔がみえる規模感を生かした、学び合い支え合う職場づくり

🔑 小規模法人ならではの“顔がみえる規模感”を最大の強み

兵庫県社会福祉法人経営者協議会の『社会福祉法人経営強化検討委員会「人事労務編」報告書』（2025年3月）に掲載された事例から、今号では、丹波市の社会福祉法人山路福祉会の取り組みをご紹介します。過疎化が進む地域で、福祉人材の確保は地域の生活を守るための最重要課題。山路福祉会は、**小規模法人ならではの“顔がみえる規模感”**を最大の強みとし、地域連携・採用・育成・定着を一体で進めてきました。その実践は、規模を問わず多くの福祉法人が明日から真似できるヒントに満ちています。

✓ 地域全体で人材を育てる「ほっとかへんネット丹波」の連携力

丹波市では、過疎化が進む中で福祉サービスの維持が大きな課題となり、山路福祉会を含む市内の社会福祉法人が連携して「ほっとかへんネット丹波」を立ち上げました。山路福祉会は、このネットワークの中心的な一員として、人材育成・採用・地域活性化を“地域全体の課題”として共有し、解決に向けた取り組みを牽引しています。

- ショッピングモールでの合同就職フェア
- 武庫川女子大学との連携実習
- 行政との協働で助成金制度を創設

💡 インスタグラムで“日々の楽しさ”を発信

山路福祉会のSNSは、「介護の楽しさをそのまま伝える」ことに徹しています。

- 入居者の生活の様子
- 行事の風景
- 職員の笑顔
- 日常の小さなエピソード



Instagramで
介護の楽しさ発信

（出所）兵庫県社会福祉法人経営者協議会「社会福祉法人経営強化検討委員会「人事労務編」報告書」（2025年3月）

こうした“日々のリアル”を丁寧に発信することで、職員のモチベーション向上 × 求職者の応募増の両方を実現。

さらに、LINEや広報誌も活用し、学生・家族・地域とのコミュニケーションを強化しています。



社会福祉法人山路福祉会：地域とともに人材を育てる 顔がみえる規模感を生かした、学び合い支え合う職場づくり

💡 体験実習と丁寧なフォローで“ミスマッチゼロ”を目指す

山路福祉会では、採用に際して希望者に「一日体験実習」を実施しています。

この体験は、応募者が希望する時間帯に合わせて柔軟に設定され、さらに最低賃金を支給。「まずは現場を見てみたい」「実際の雰囲気を知りたい」という学生・求職者にとって、安心して参加できる“入口”となっています。

体験実習の後には、必ず再度の面接を行い、実際に働くイメージや不安、気になる点を丁寧にすり合わせます。

双方の理解を深めたうえで採用を判断する仕組みが、ミスマッチの防止に大きく寄与しています。

小規模法人ならではの“顔がみえる距離感”での伴走支援が、山路福祉会の高い定着率を支える大きな要因となっています。



📌 フクシカの「最後に“シカ”言わない」まとめ

- ・ 地域・大学・行政を巻き込む“地域課題化”が採用の追い風に。
- ・ SNS発信で“日々のリアル”を伝えることが、応募増と理解促進に直結。
- ・ 体験実習と丁寧なフォローが、ミスマッチ防止と定着率向上の鍵。
- ・ 小規模だからこそできる“顔がみえる関係性”が、働き続けたい職場をつくる。



フクシカの
まとめのポイント！



【兵庫県社会福祉法人経営者協議会】

社会福祉法人経営強化検討委員会「人事労務編」報告書（2025年3月）

https://www.hyogo-wel.or.jp/keieikyo/pdf/25_4_4/250404.pdf





株式会社セラビ：求人票の“伝え方”を磨き込み、ミスマッチを防ぐ採用設計

応募者の理解を深める“情報の出し方”が、定着につながる理由

🔍 求人票の表現を磨き込み、応募者に“正しく伝える”こと

北海道札幌市にある株式会社セラビは、プリンター・複合機・PC導入サービスを展開する従業員48名の企業です。

同社の特徴は、「求人票の表現を磨き込み、応募者に“正しく伝える”ことを徹底している点」にあります。業績拡大を続ける中で、“自社に合う人材をより多く採用したい”という課題に向き合い、求人票・ホームページ・面接での伝え方を徹底的に見直してきました。

その姿勢は、福祉法人にとっても大きなヒントになります。

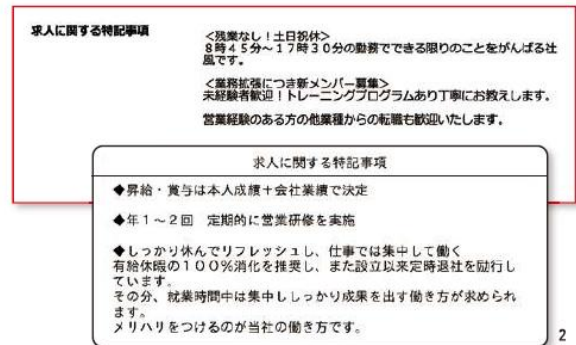
❗ 求人票を“磨き込む”ことで、応募者の理解を深める

株式会社セラビでは、求人票を単なる募集文書ではなく、「自社の働き方・価値観を正しく伝えるための重要なツール」と位置づけています。

社長と経営企画室長が毎回、他社の求人票と自社の求人票を見比べながら、

- どの情報をどの順番で伝えるか
- どの言葉を使うと誤解がないか
- どの欄に何を書くと応募者が理解しやすいか

を細部まで議論し、表現を磨き込んでいます。



(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)

また、求人票には「17時30分終業」「年間休日124日」といった魅力だけでなく、「短時間で集中して成果を出す働き方が求められる」という厳しさも明記。これにより、入社後のギャップを防ぎ、ミスマッチによる離職を減らす狙いがあります。



株式会社セラビ：求人票の“伝え方”を磨き込み、ミスマッチを防ぐ採用設計 応募者の理解を深める“情報の出し方”が、定着につながる理由

💡 求人票で“働くイメージ”を具体化し、応募の裾野を広げる

株式会社セラビは、求職者が応募をためらう理由の多くが「仕事内容がイメージできないこと」にあると捉えています。そのため、求人票では、

- どんな1日を過ごすのか
- どんな人が活躍しているのか
- どんな雰囲気職場なのか

を、短い文字数の中でもできる限り具体的に記載。求職者目線で言葉遣いや順序を工夫し、応募の心理的ハードルを下げることに成功しています。

株式会社セラビの取り組みは異業種のものですが、その本質は福祉採用にも強く通じます。

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“シカ”言わない」まとめ

- ・ 求人票は“情報の羅列”ではなく、応募者に価値観と働き方を正しく伝えるツール。
- ・ 働きやすさと厳しさをセットで伝える“正直な求人票”が、結果的に定着率を高める。
- ・ 仕事内容を具体化し、働くイメージを描けるようにすることが、応募の裾野を広げる。
- ・ “伝え方の工夫”は、どの業界にも通じる採用力の源泉。



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、介護職員の賃金は政策の積み重ねにより改善が続く一方、
全産業との差は依然大きく、「改善が進む業界」であることをどう伝えるかが採用広報の鍵となります。
学生動向では就職率の高止まりにより早期接点の重要性が増し、既卒者や未就職層との出会いも広げる必要があります。
山路福祉会の事例は、小規模法人ならではの顔がみえる関係性と地域連携が採用・定着を前へ進めることを示しました。
さらに株式会社セラビは、求人票の“伝え方”を磨くことがミスマッチ防止と定着につながるという越境の学びを与えてくれました。

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。

