

FACE to FUKUSHI RECRUIT INSIGHT

－ 採用を前へ進める“視点”として－

Vol. 2026.8



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

社会福祉士・介護福祉士・精神保健福祉士国家試験の受験手数料が改定
専門職を支える“育成力”が問われる時代へ



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

SNSの“光と影”が採用を左右する時代へ

株式会社ネオキャリア（キャリアトラス）「Z世代就活生のSNS活用と情報源信頼度に関する実態調査」



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

社会福祉法人ほうえい会：介護のネガティブイメージを“体験”で変える

「介護の魅力・やりがい・すばらしさ」を“体験”で伝える採用・育成プログラム



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

大橋運輸株式会社：多様性を受け止める職場は、人が自然と集まる

働き方の再発明 × 多様性の受け止め方が採用力をつくる

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。





社会福祉士・介護福祉士・精神保健福祉士国家試験の受験手数料が改定

専門職を支える“育成才”が問われる時代へ



制度改正の背景 — 専門職確保の環境変化を示す重要なシグナル

2026年7月17日、社会福祉士・介護福祉士・精神保健福祉士の試験に関するルールがまとめて見直され、3つの国家試験の受験手数料が一斉に改定されました。

厚生労働省は、受験者数の減少と物価・人件費の高騰により、試験運営経費が受験料収入を大幅に上回る状況が続いていることを指摘。試験の質を維持するために、今回の見直しが必要だったとしています。

受験手数料改定のポイント（2026年度）

	【改定前】		【改定後】
社会福祉士試験			
一般受験者：	19,370円	→	24,300円（+4,930円）
科目免除者：	16,230円	→	20,460円（+4,230円）
同時受験者：	16,840円	→	21,720円（+4,880円）
介護福祉士試験			
一般受験者：	18,380円	→	20,510円（+2,130円）
精神保健福祉士試験			
一般受験者：	24,140円	→	28,910円（+4,770円）
科目免除者：	18,820円	→	22,950円（+4,130円）
同時受験者：	19,520円	→	23,300円（+3,780円）

受験料の上昇は、資格取得希望者にとって負担増となりますが、試験運営の安定性と専門職の質を確保するための必要な改定と位置づけられています。



社会福祉士・介護福祉士・精神保健福祉士国家試験の受験手数料が改定

専門職を支える“育成功”が問われる時代へ



採用担当にとっての“本質的な意味”

(1) 資格取得支援の重要性がさらに高まる

受験料の上昇は、学生・若手職員にとって心理的・経済的負担となり得ます。だからこそ法人として、「受験料補助」「受験対策講座」「学習環境整備」などの資格取得支援を戦略的に進めることが、採用力・定着力の向上に直結します。

(2) 専門職の“安定確保”は法人の競争力に

社会福祉士・介護福祉士・精神保健福祉士は、提供するサービスの質を支える基盤です。受験料改定は、専門職確保の環境が変化していることを示すシグナルであり、「専門職を育てる体制」を持っているかどうか、学生の安心材料になる時代です。

(3) 採用広報で「育成環境」を伝える価値が高まる

受験料の負担増は、学生にとって不安材料にもなります。だからこそ法人が「資格取得支援制度」「メンター制度」「キャリア形成支援」を整えていることを採用広報で伝えることが、応募の後押しになります。



フクシカの「最後に“シカ”言わない」まとめ

- ・ 国家試験の受験手数料が一斉に改定され、専門職確保の環境変化が鮮明に。
- ・ 試験運営の安定性を確保するための改定であり、資格の質の維持につながる動き。
- ・ 採用担当にとっては、資格取得支援を戦略的に進めることが採用力の源泉になる。
- ・ 「専門職を育てる法人」であることを伝えることが、学生の安心と応募につながる。

フクシカの
まとめのポイント！



【厚生労働省】

社会福祉士及び介護福祉士法施行令及び精神保健福祉士法施行令の一部を改正する政令

<https://www.mhlw.go.jp/hourei/doc/hourei/H260721Q0010.pdf>





SNSの“光と影”が採用を左右する時代へ

株式会社ネオキャリア（キャリアトラス）「Z世代就活生のSNS活用と情報源信頼度に関する実態調査」

🔍 SNS時代の就職活動 — “便利さ”と“危うさ”が同居する情報環境へ

2026年7月、キャリアトラス（運営会社：株式会社ネオキャリア）は、2027年3月卒業予定で内定を保有し、就職活動の情報収集にSNSを活用していた2027年卒の就活経験者109名を対象にした「Z世代就活生のSNS活用と情報源信頼度に関する実態調査」を公表しました。

調査では、就職活動においてSNSが欠かせない情報源となる一方で、「情報の信頼性」への不安が就活生の行動に影響を与えていることが明らかになりました。

💡 最も信頼されるのは「企業の公式採用ページ」

キャリアトラスの調査結果によると、就活生が最も信頼する情報源として「企業の公式採用ページ」（33.9%）がトップに挙げられました。

SNSが普及する中でも、「公式情報の網羅性」「採用担当者が直接発信する安心感」「誤情報が入りにくい構造」等が、就活生の“判断のよりどころ”になっていることが分かります。

福祉法人にとっては、公式採用ページの質そのものが採用力を左右する時代に入ったと言えます。



✎ SNSの情報を信じて「後悔した」就活生は55.0%

また、キャリアトラスの調査結果によると、「SNSの情報を信じて行動し、後悔した経験がある」就活生が55.0%（何度もある：27.5%／一度ある：27.5%）と半数を超えました。

SNSは便利でスピーディですが、「個人の体験談が極端に拡散されやすい」「不安を煽る投稿が目に入りやすい」「誤情報が混ざりやすい」という構造的なリスクがあります。

❗ 後悔の理由トップは「不安を煽る投稿を見て焦って行動」

さらに、キャリアトラスの調査結果によると、SNSの情報を信じて後悔した内容として最も多かったのは、「不安を煽る投稿を見て焦って行動してしまった」（50.0%）。

SNSでは、印象的な体験談やネガティブな投稿が拡散されやすく、就活生が「自分に合った情報」を選び取ることが難しい状況が浮き彫りになっています。



SNSの“光と影”が採用を左右する時代へ

株式会社ネオキャリア（キャリアトラス）「Z世代就活生のSNS活用と情報源信頼度に関する実態調査」



“正しい情報”を届けことが採用力になる

（１）公式採用ページの質を高めることが最重要に

就活生が最も信頼する情報源である以上、理念・仕事内容・キャリア・働き方を丁寧に伝える公式ページが採用の基盤になります。

（２）SNSでの誤情報に対抗する“正確な情報発信”が必要

不安を煽る投稿が拡散される中、法人が発信する「安心できる一次情報」が就活生の判断を支えます。

（３）就活生の“情報リテラシー”を支えるコミュニケーションを

説明会・面談・採用サイトで、「SNSの情報は鵜呑みにせず、気になることは直接聞いてほしい」というメッセージを伝えることが、応募の後押しになります。



フクシカの「最後に“シカ”言わない」まとめ

- ・ 就活生が最も信頼するのは企業の公式採用ページ。【ネオキャリア（キャリアトラス）調べ】
- ・ SNSの情報を信じて「後悔した」就活生は 55.0%。【ネオキャリア（キャリアトラス）調べ】
- ・ 後悔の理由トップは「不安を煽る投稿を見て焦って行動したこと」。【ネオキャリア（キャリアトラス）調べ】
- ・ 福祉法人に求められるのは、正確で安心できる公式情報の発信と、就活生の判断を支えるコミュニケーション。



【株式会社ネオキャリア（キャリアトラス）】

SNS就活実態調査：効率化の一方で55.0%が情報に後悔。Z世代の就活とSNSの適切な向き合い方とは？

<https://www.neo-career.co.jp/careertrus/survey-shukatsu-sns>





社会福祉法人ほうえい会：介護のネガティブイメージを“体験”で変える 「介護の魅力・やりがい・すばらしさ」を“体験”で伝える採用・育成プログラム

🔧 「介護の魅力・やりがい・すばらしさ」を実際に体感してもらい、介護の本質を伝えること

株式会社日本総合研究所が実施した2021年度厚生労働省老人保健健康増進等事業の『地域ニーズを踏まえた専門職確保に向けた取り組み事例集』（2022年3月）に掲載された事例から、今号では、社会福祉法人ほうえい会の取り組みをご紹介します。

ほうえい会は、介護職の人材確保が難しい要因として「介護に対するネガティブイメージ」を重視。これを払拭するため、2015年から近隣の専門学校・大学の学生に向けて、介護の現場を実際に体験できるプログラムを開始しました。

目的は、「介護の魅力・やりがい・すばらしさ」を実際に体感してもらい、介護の本質を伝えることです。

✅ 複数法人で連携し、地域ぐるみで魅力を発信

地域内の複数法人が連携し、「施設広報の共同検討」「学生向けの施設見学」「介護体験」「一泊二日の介護体験キャンプ」などを共同で実施。

法人単体ではなく、地域・業界全体の魅力を伝える仕組みになっている点が大きな特徴です。



（出所）株式会社日本総合研究所『地域ニーズを踏まえた専門職確保に向けた取り組み事例集』（2022年3月）

❗ 選べる3コース＋一泊二日の「さんえんキャンプ」

学生は、「A：施設見学」「B：介護体験」「C：介護体験キャンプ（さんえんキャンプ）」の3つのコースから選択できます。

「さんえんキャンプ」では、施設見学＋介護体験＋職員とのキャンプ交流を一泊二日で実施。職員のリアルな声を聞きながら、介護の仕事の“空気”を深く体感できます。

💡 「利用者の想いを叶える」アクティビティで介護の本質を伝える

介護体験では、日常ケアだけでなく、利用者の“想いを叶える”アクティビティ企画を職員と学生が共同で実施します。

- ・ 銭湯の番台からの風景を再現
- ・ かつて働いていたホテルを訪問
- ・ 相撲好きの利用者を国技館へ案内
- ・ 昭和レトロな空間で過ごす企画

学生は、「介護＝生活支援ではなく、人生の物語とともに紡ぐ仕事」であることを深く理解します。



（出所）株式会社日本総合研究所『地域ニーズを踏まえた専門職確保に向けた取り組み事例集』（2022年3月）



社会福祉法人ほうえい会：介護のネガティブイメージを“体験”で変える 「介護の魅力・やりがい・すばらしさ」を“体験”で伝える採用・育成プログラム

！ 採用だけでなく、イメージ変革・連携・職員育成へ

（１）学生・教員の介護イメージが改善

体験後アンケートでネガティブイメージが払拭。学校との信頼関係が強まり、実習依頼や講義依頼が増加。

（２）他事業所との関係強化

日常的な悩み共有、勤務環境改善、ケアの質向上、人材交流などに波及。

（３）職員育成にも効果

「利用者の想いを叶えるケア」を再認識し、職員の意識改革・モチベーション向上につながった。



採用に直結しなくても“種まき”として続ける価値

ほうえい会は、「卒業後の就職活動で介護業界を選択肢の一つにしてくれればよい」というスタンスで取り組みを継続。

地域の祭り出店、観光協会協力、商業施設での講座など、地域に開かれた施設として、介護イメージ向上に取り組んでいます。

📌 フクシカの「最後に“シカ”言わない」まとめ

- ・ ネガティブイメージを“体験”で変える採用・育成アイデア。
- ・ 複数法人連携で、介護業界全体の魅力を伝える仕組み。
- ・ 「利用者の想いを叶える」アクティビティで介護の本質を体感。
- ・ 採用だけでなく、イメージ変革・連携強化・職員育成に波及する“種まき型”の取り組み。



フクシカの
まとめのポイント！



【株式会社日本総合研究所】

地域ニーズを踏まえた専門職確保に向けた取り組み事例集（2022年3月）

https://www.jri.co.jp/MediaLibrary/file/column/opinion/detail/2021_theme112_2.pdf





大橋運輸株式会社：多様性を受け止める職場は、人が自然と集まる

働き方の再発明 × 多様性の受け止め方が採用力をつくる

🔍 「働き方の選択肢」を増やすことが、応募の裾野を広げる

経済産業省中部経済産業局の『多様な人材活躍／働きやすい中小企業事例集』（2026年3月）から今号では、大橋運輸株式会社の取組を紹介します。大橋運輸株式会社は、愛知県瀬戸市で一般貨物輸送・引越し・生前整理・遺品整理などを展開し、働き方の柔軟化とダイバーシティ経営で多様な人材が集まる企業へと進化した会社です。

「週3日勤務」「1日4時間勤務」「午後からの出社」など、働く時間・働き方の選択肢を増やすことで、多様な人材が応募しやすい環境をつくりました。福祉法人でも、「早番・遅番の柔軟化」「短時間正職員制度」「子育て・介護との両立を前提にしたシフト設計」など、「働ける形を増やす」ことが採用力に直結します。

💡 “誰もが働ける職場”を本気でつくと、採用ブランドが強くなる

大橋運輸株式会社は、

- 女性管理職の登用
- LGBTQ採用
- 外国人への通訳サポート
- 障がい者雇用率3.5%



など、多様性を受け止める制度を「本気で」整備しました。

福祉法人でも、

「外国人職員の生活サポート」「LGBTQへの配慮（更衣室・制服・相談窓口）」「障害のある職員の業務設計」「子育て・介護中の職員への制度整備」など、“誰もが働ける職場”を見える化することが、学生・求職者の安心につながる時代です。



大橋運輸株式会社：多様性を受け止める職場は、人が自然と集まる

働き方の再発明 × 多様性の受け止め方が採用力をつくる

！ 「働きやすさ」を採用広報の中心に据える

大橋運輸株式会社の取り組みは、「働きやすい会社＝魅力ある会社」というブランド形成につながり、結果として応募者が増えました。
福祉法人でも、

- ・ シフトの柔軟性
- ・ 休暇の取りやすさ
- ・ メンター制度
- ・ キャリア形成支援
- ・ 心理的安全性のあるチームづくり



など、“働きやすさ”を採用広報の中心に置くことが、応募の決め手になります。

📖 フクシカの「最後に“シカ”言わない」まとめ

- ・ 働き方の選択肢を増やすことが、応募の裾野を広げる。
- ・ 多様性を受け止める制度は、採用ブランドを強くする。
- ・ “働きやすさ”を採用広報の中心に置くと、応募が増える。
- ・ 他業界の成功要因は、福祉法人の採用にもそのまま応用できる。



フクシカの
まとめのポイント！



【経済産業省中部経済産業局】

多様な人材活躍／働きやすい中小企業事例集（2026年3月）

<https://www.chubu.meti.go.jp/b32jinzai/jirei/jireisyu20260327.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では、社会福祉士・介護福祉士・精神保健福祉士の 国家試験受験手数料が一斉に改定され、専門職を支える“育给力”の重要性がより鮮明になりました。受験料の負担増は学生に不安を与える一方、法人がどれだけ資格取得支援や学びの環境を整えているかが、採用広報の大切なメッセージになります。学生動向では、ネオキャリア（キャリアトラス）の調査から、SNSの情報を信じて後悔した就活生が55％にのぼることが示されました。だからこそ、公式採用ページや説明会で“正確で安心できる一次情報”を届けることが、応募の後押しにつながります。採用アイデアでは、社会福祉法人ほうえい会の取り組みから、介護の魅力を体験で伝えるプログラムが学生のイメージ変革に大きく寄与することが明らかになりました。越境のヒントでは、大橋運輸株式会社の事例から、働き方の柔軟性と多様性の受容が採用力を高めるという示唆を得ました。

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。

