

FACE to FUKUSHI RECRUIT INSIGHT

－ 採用を前へ進める“視点”として－

Vol 2026.7



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

社会福祉法等の一部を改正する法律が成立

介護福祉士養成施設卒業者の「経過措置」が見直しへ



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

内定者フォローが「入社意欲」に直結する時代へ。

マイナビ総合研究所「内定者フォローが対象者に及ぼす影響に関する調査研究」（2026年7月）



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

社会福祉法人川崎聖風福祉会：理念への共感を育む採用

理念に共感する人と出会い、活躍してもらう仕組みづくり



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

トヨタケ工業株式会社：山間地域の強みを生かした新しい働き方

地域資源を活かし、働きやすさと採用力を両立する理由

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に受け止め、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。





社会福祉法等の一部を改正する法律が成立

介護福祉士養成施設卒業者の「経過措置」が見直しへ



介護福祉士養成施設卒業者の「経過措置」が見直しへ

2026年6月19日、社会福祉法等の一部を改正する法律が成立。

介護福祉士は、介護現場の中核を担う国家資格です。今回の法改正では、介護福祉士養成施設卒業者に適用されてきた「経過措置」が大きく見直され、資格取得のプロセスがより明確で厳格なものへと変わります。学生・若手職員のキャリア形成に直結する内容であり、採用担当者として押さえておきたいポイントです。



介護福祉士養成施設卒業者の「経過措置」見直しのポイント

(1) 卒業後5年間の経過措置は継続

2026年度～2031年度までの養成施設卒業者は、国家試験に不合格でも卒業後5年間は介護福祉士として従事可能です。現行の仕組みは一定期間継続されます。

(2) 卒業後6年目以降の「従事要件」は廃止

現行制度では、卒業後6年目以降も資格を継続するには「5年間の従事」が必要でしたが、この仕組みは廃止されます。つまり、卒業後5年以内に国家試験に合格しなければ資格は失効します。資格取得のタイムラインがより明確になり、学生にとっても“合格までの道筋”がはっきり示される形になります。

(3) 准介護福祉士資格は廃止

暫定的に設けられていた「准介護福祉士」は廃止されます。既に資格を持つ方は引き続き保持できますが、新規取得はできなくなります。

| | 卒業時点 | 卒業後1～5年目 | 卒業後6年目以降 |
|-----------------------------|-------|-------------------------|--|
| 現行 (～令和8年度 卒業者) | 試験不合格 | 介護福祉士 経過措置期間 (卒業後5年) | 5年間従事の場合 介護福祉士 従事しなかった場合 資格なし |
| 見直し後 (令和9年度～ 13年度卒業者) | 試験不合格 | 介護福祉士 経過措置期間 (卒業後5年) | 国家試験に合格しなかった場合 資格なし |



社会福祉法等の一部を改正する法律が成立

介護福祉士養成施設卒業者の「経過措置」が見直しへ



採用担当にとっての“本質的な意味”

(1) 「国家試験合格」がより明確なキャリアの前提に

経過措置の縮減により、学生・若手職員にとって国家試験合格の重要性が一層高まる時代になります。採用後の育成計画に「試験対策」「学習支援」を組み込む法人が増える可能性があります。

(2) 資格の“質の向上”が学生の安心材料に

資格の信頼性向上は、福祉職の専門性を社会に示す追い風です。学生にとっても「専門職として成長できる環境」を選ぶ基準がより明確になります。採用広報で「育成環境」を伝える価値が高まります。

(3) 採用広報で「育成支援」を伝える価値が高まる

経過措置の縮減は、学生にとって不安材料にもなり得ます。だからこそ、法人が「試験対策の支援」「学習環境」「メンター制度」などを整えていることを伝えることが、応募の安心につながります。



フクシカの「最後に“シカ”言わない」まとめ

- ・ 経過措置の見直しにより、卒業後5年以内の国家試験合格がより重要に。
- ・ 准介護福祉士は廃止され、資格の信頼性向上が進む。
- ・ 採用担当にとっては、育成支援・研修環境の整備が採用力の源泉になる。



【厚生労働省】

社会福祉法等の一部を改正する法律の広報資料について

<https://www.mhlw.go.jp/content/12300000/001715737.pdf>





内定者フォローが「入社意欲」に直結する時代へ。

マイナビ総合研究所「内定者フォローが対象者に及ぼす影響に関する調査研究」（2026年7月）

🔍 内定者フォローは“納得度の向上”に寄与

2026年7月、マイナビ総合研究所は、内定者フォローが学生の心理や入社意欲にどのような影響を与えるのかを分析した調査結果を公表しました。調査では、内定者フォローが「安心感」「納得度」「企業理解」を高めることが明確に示されており、内定後のコミュニケーションの質が採用成果を左右する時代になっていることが浮き彫りになりました。調査では、内定者フォローを受けた学生のうち、

「入社に対する納得度低群の24.2%」

「入社に対する納得度中群の22.4%」

が、フォロー後に「納得度高群」へ移行していました。つまり、内定者フォローは、辞退防止だけでなく、「入社への納得感」を高めるプロセスとして機能していることが示されています。

❗ フォロー内容は“交流中心”、しかし評価されるのは“社内理解”

受けたフォロー内容の上位は、「内定式」「内定者同士の交流・懇親会」「先輩社員との交流・懇親会」「人事との面談」と、横のつながりを中心とした交流施策が多く見られました。

一方で、印象の良かった施策の上位は、「社内報・資料の共有」「社内見学・工場見学」「先輩社員との交流・懇親会」という結果に。つまり、学生が「良かった」と感じるのは、会社や仕事を具体的にイメージできる“社内理解の深まる施策”であることが明確です。



✏️ フォローの“種類数”と“頻度”が納得度を左右する

今回の調査では、内定者フォローの「種類数」と「頻度」が、入社への納得度に大きく影響していることが明確に示されました。

【種類数】フォローの“幅”が納得度を押し上げる：内定者フォローとして受けた施策の種類数を見ると、「1種類みのフォローが29.8%」「4種類以上のフォローが36.3%」と、企業によってフォローの手厚さに大きな差があることが分かります。

【頻度】継続的な接点が納得度を高める：内定者フォローの頻度を見ると、59.3%が「月1回以上」のフォローを受けていました。企業が内定者と継続的にコンタクトを取っていたことがうかがえます。



内定者フォローが「入社意欲」に直結する時代へ。

マイナビ総合研究所「内定者フォローが対象者に及ぼす影響に関する調査研究」（2026年7月）



採用担当にとっての“本質的な示唆”

（1）内定者フォローは「辞退防止」ではなく「納得形成」

調査結果は、内定者フォローが単なる辞退防止施策ではなく、入社への納得感を形成するプロセスであることを示しています。

（2）“受けた内容”と“評価される内容”は異なる

学生が受けているのは交流中心の施策ですが、学生が評価しているのは「社内理解が深まる施策」。このギャップを埋めることが、フォロー設計の鍵になります。

（3）多様な接点を“継続的に”設けることが重要

種類数が多いほど、頻度が高いほど、納得度が向上。「月1回以上」「複数の施策」を組み合わせることが効果的です。

（4）若手職員との交流は“縦のつながり”として高評価

学生は、若手職員のリアルな声を最も信頼します。縦のつながりは、納得度向上に直結します。



フクシカの「最後に“シカ”言わない」まとめ

- ・ 内定者フォローは「辞退防止」だけでなく、入社への納得感を形成するプロセス。
- ・ 受けた施策（交流中心）と、評価される施策（社内理解）にはギャップがある。
- ・ 種類数が多く、頻度が高いフォローほど、満足度・納得度が向上する。
- ・ 若手職員との交流や社内理解の深まる施策が、納得度向上の鍵。

フクシカの
まとめのポイント！



【マイナビ総合研究所】

内定者フォローが対象者に及ぼす影響に関する調査研究

<https://saponet.mynavi.jp/special/hr/mynavi-institute/survey/naiteisya/>





社会福祉法人川崎聖風福祉会：理念への共感を育む採用

理念に共感する人と出会い、活躍してもらう仕組みづくり

求職者を意識したホームページと、学び続けられる環境整備

神奈川県社会福祉協議会経営者部会の『ひとつでつながる福祉のしごと～神奈川県社協経営者部会会員法人が取り組む人材確保・育成・定着事例集～』

(2023年6月)に掲載された事例から、今号では、社会福祉法人川崎聖風福祉会の取り組みをご紹介します。

同法人は、「ただ空いた穴を埋める採用では離職が続いてしまう。理念に共感する人を採用したい」という思いから、ホームページの刷新、研修体系の整備、委員会活動による横のつながりづくりなど、採用・育成・定着を一体で進めてきました。都市部で人材確保競争が激しい環境においても、求職者が安心して応募でき、入職後も働き続けられる仕組みが整えられています。

ホームページのリニューアルで「理念への共感」を生む

リニューアル後は、正規職員・短時間労働者ともにホームページからの応募が大幅に増加。総務課の職員と若手職員が中心となり、「当法人らしさをどう伝えるか」を丁寧に検討し、実際に働く人の言葉や写真を掲載。

視覚的なインパクトと最小限のキーワードで、理念と職場の雰囲気が伝わる構成に仕上げています。

オンデマンド研修と階層別研修で「誰もが学び続けられる環境」を整備

川崎聖風福祉会には、新任職員・一般職員・リーダー・管理職といった階層別研修があります。

現場から「研修を受講する体制が整えづらい」という声があったため、コロナ禍で整備したオンライン環境を活用し、業務の合間に受講できるオンデマンド研修を導入しました。

さらに、オンデマンドで学んだ内容を対面で意見交換する場を設け、学びを深める仕組みを整備。

OJT制度に加え、「動画マニュアル」の整備も進めており、職員がいつでも確認できる環境づくりを進めています。



(出所) 神奈川県社会福祉協議会経営者部会『ひとつでつながる福祉のしごと～神奈川県社協経営者部会会員法人が取り組む人材確保・育成・定着事例集～』(2023年6月)



社会福祉法人川崎聖風福祉会：理念への共感を育む採用 理念に共感する人と出会い、活躍してもらう仕組みづくり

💡 委員会活動で法人内の“横のつながり”を強化

川崎聖風福祉会では、研修委員会・広報ボランティア委員会・安全衛生委員会など、複数の委員会活動を通じて、法人内の横のつながりを育んでいます。委員は各事業所から選出され、現場の課題や意見をもち寄り、研修企画や広報活動に反映。職員同士の交流が増えることで、法人全体の一体感が高まり、働き続けたいと思える職場づくりにつながっています。

❗ キャリアモデルの提示と“出向制度”で多様な経験を支援

事業形態が幅広い同法人では、職員配置や異動の難しさが課題となっていました。そこで、職員が将来どのようなキャリアを描けるのかを示す「キャリアモデル」の提示を進めています。また、異動ではなく短期間の“出向”という形で別事業所を経験できる仕組みも検討。職員が多様な経験を積みながら、法人内でキャリアを伸ばしていける環境づくりが進められています。



(出所) 神奈川県社会福祉協議会経営者部会「ひとでつなぐ福祉のしごと～神奈川県社協経営者部会会員法人が取り組む人材確保・育成・定着事例集～」(2023年6月)

📌 フクシカの「最後に“シカ”言わない」まとめ

- ・ ホームページの刷新で、理念への共感を生む“入口”を整備。
- ・ オンデマンド研修と階層別研修で、誰もが学び続けられる環境を実現。
- ・ 委員会活動が法人内の横のつながりを生み、働き続けたい職場をつくる。
- ・ キャリアモデルの提示と出向制度の検討が、職員の成長と定着を支える。



フクシカの
まとめのポイント！



【神奈川県社会福祉協議会経営者部会】

ひとでつなぐ福祉のしごと～神奈川県社協経営者部会会員法人が取り組む人材確保・育成・定着事例集～ (2023年6月)

https://www.knsyk.jp/download_file/e659ce63-b06c-4cc8-91e4-e023f546821d/473





トヨタケ工業株式会社：山間地域の強みを生かした新しい働き方

地域資源を活かし、働きやすさと採用力を両立する理由

🔍 山間地域の“弱み”を強みに変える働き方改革

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、トヨタケ工業株式会社の取組を紹介いたします。愛知県豊田市にあるトヨタケ工業株式会社は、内装用シートカバーの製造や自社ブランドの企画製造を行う従業員70名の企業です。同社の特徴は、山間地域という立地を「弱み」ではなく「強み」と捉え、働きやすさと採用力を両立している点にあります。地域性を活かした働き方改革が、結果として採用・定着につながることを示しています。福祉法人にとっても、地域資源をどう活かすかという視点は大きなヒントになります。

❗ 山間地域の「距離」を逆手に取り、働きやすさをつくる

トヨタケ工業株式会社は、地域特性による通勤負担を軽減するため、

- 柔軟な勤務時間の設定
- 休憩スペースの充実
- 地域の交通事情に合わせたシフト調整



など、従業員の生活に寄り添った働き方を整備しています。「地域の事情を前提にした働き方」を整えることで、従業員の満足度が向上し、結果として採用時の魅力にもつながっています。福祉法人でも、地域の交通・生活環境に合わせた柔軟な働き方は、応募のハードルを下げる大きな要素になります。

💡 多様な人材が活躍できる環境づくり

トヨタケ工業株式会社は、従業員のライフステージに応じて、

- 業務内容の調整
- 負担の少ない工程への配置
- 作業の標準化による属人化の解消



を進めています。特に、作業の標準化は「誰でもできる仕事づくり」につながり、子育て中の従業員や高齢者が安心して働き続けられる環境を実現しています。福祉現場でも、業務の標準化は「新人が入りやすい職場」「多様な人材が活躍できる職場」をつくる鍵となります。



トヨタケ工業株式会社：山間地域の強みを生かした新しい働き方 地域資源を活かし、働きやすさと採用力を両立する理由

！ 地域資源を活かした“新しい働き方”の創出

トヨタケ工業株式会社は、地域の自然環境を活かし、

- 屋外での休憩スペース
- 地域イベントへの参加
- 地域住民との交流

など、従業員が心身ともにリフレッシュできる環境づくりを進めています。

地域の魅力を働き方に取り入れることで、従業員の満足度が高まり、結果として採用力の向上にもつながっています。

福祉法人でも、地域の自然・文化・人とのつながりを採用広報に取り入れることで、応募者の「働くイメージ」が具体化します。

📖 フクシカの「最後に“シカ”言わない」まとめ

- ・ 地域特性を“強み”として捉える働き方改革が、採用力の向上に直結。
- ・ 業務の標準化と配置転換が、多様な人材の活躍と定着を支える。
- ・ 地域資源を活かした働き方が、従業員の満足度と応募者の魅力づけにつながる。
- ・ 福祉法人でも、地域の生活環境に寄り添う働き方が、応募のハードルを下げる鍵になる。



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、介護福祉士養成施設卒業者の「経過措置」が見直され、卒業後5年以内の国家試験合格がより重要になる一方、資格の信頼性向上をどう採用広報に落とし込むかが鍵となります。学生動向では、マイナビ総合研究所の調査から、内定者フォローが入社への納得度を高めることが示され、複数施策を組み合わせた継続的な接点づくりが、辞退防止だけでなく企業理解の深化に直結することが明らかになりました。川崎聖風福祉会の事例は、理念に共感する人材と出会うためのホームページ刷新と、オンデマンド研修や委員会活動による“学び続けられる環境”が採用・定着を前へ進めることを示しました。さらにトヨタケ工業株式会社は、地域特性を強みに変える働き方改革が多様な人材の活躍と定着につながるという、福祉法人にも応用可能な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。

