

FACE to FUKUSHI RECRUIT INSIGHT

－ 採用を前へ進める“視点”として－

Vol. 2026.9



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

国家公務員の人材マネジメントの方向性を、福祉法人の採用・育成のヒントに

令和8年人事院勧告が示す人材マネジメント改革。採用・育成・働きやすさを一体で進める時代へ



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

奨学金返済支援が“選ばれる職場”の新しい条件に

マイナビ2027年卒大学生キャリア意向調査7月＜奨学金について＞から読み解く、学生が企業に求める経済的サポート



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

社会福祉法人さつき会：将来の介護人材を“地域で育てる”仕組みづくり

地域・学校・法人がつながり、福祉の未来を育む



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

株式会社アイパック：社員の“学びたい”を支える仕組みが、働きがいをつくる

スマートムーブ制度と自己啓発支援で実現する、成長し続けられる職場

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”を持続す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。





国家公務員の人材マネジメントの方向性を、福祉法人の採用・育成のヒントに 令和8年人事院勧告が示す人材マネジメント改革。採用・育成・働きやすさを一体で進める時代へ

！ 国家公務員の人材マネジメントの方向性

2026年8月、人事院は「国家公務員の挑戦を支える人材マネジメントの実現に向けて」を公表しました。今回の勧告は、単なる給与改定にとどまらず、「選ばれる職場」を実現するための人材マネジメント改革を包括的に示した内容となっています。

人口減少と人材獲得競争が激化する中で、国家公務員でさえ「どう人材を採用し、育成し、定着してもらうか」が大きな課題となっています。その方向性は、同じく人材確保に苦戦する福祉法人にとっても、多くの示唆を与えてくれます。

Q 人事院勧告の主なポイント

今回の勧告では、「実力本位で活躍できる公務」「働きやすさと成長が両立する公務」「誰もが挑戦できる開かれた公務」「高い使命感とやりがいを持って働ける公務」の4つの方向性が示されました。

特に、人材確保の観点からは次の内容が注目されます。

- 能力・実績を重視した人事運用の強化
- スキル一覧を活用した人材育成の推進
- 柔軟な働き方の拡充
- 転勤負担の軽減による働きやすい環境整備
- 専門人材の採用強化
- 「選ばれる職場」を目指したブランディング推進





国家公務員の人材マネジメントの方向性を、福祉法人の採用・育成のヒントに

令和8年人事院勧告が示す人材マネジメント改革。採用・育成・働きやすさを一体で進める時代へ



採用担当にとっての“本質的な意味”

(1) 「人材不足」ではなく「選ばれる職場づくり」の時代へ

今回の勧告で象徴的なのは、国家公務員自らが「選ばれる公務職場」の実現を掲げたことです。ブランドメッセージとして「国のミライをつくる、唯一無二の挑戦がある」が打ち出されました。福祉法人においても、単に求人を出すだけでは人材は集まりません。「どんな理念を持ち、どんな成長機会があり、どんな社会的意義があるのか」を伝える採用広報が重要になります。

(2) 育能力が採用力になる

勧告では「スキル一覧」の活用や研修体系の見直しを通じて、職員の成長を支援する仕組みづくりが重視されています。学生や若手職員は、「どんな仕事か」だけでなく、「どのように成長できるか」を見ています。資格取得支援、研修制度、キャリアモデルなどを見える化することが、採用競争力の向上につながります。

(3) 働きやすさは福利厚生ではなく経営戦略

無給休暇の新設、フレックスタイム制の柔軟化、転勤負担の軽減など、今回の勧告では働きやすい環境整備が大きな柱となっています。福祉法人においても、柔軟な勤務制度や休暇取得支援、子育てや介護との両立支援は、もはや福利厚生ではなく採用・定着のための重要な経営戦略と言えるでしょう。



フクシカの「最後に“シカ”言わない」まとめ

- ・ 国家公務員でも「選ばれる職場づくり」が重要テーマになっている。
- ・ 人材確保の鍵は、給与だけでなく育成・成長機会・働きやすさ。
- ・ 「スキル開発」と「キャリア形成支援」が若手人材の安心につながる。
- ・ 福祉法人も、自法人の理念や成長環境を積極的に発信する時代へ。

フクシカの
まとめのポイント！



【人事院】

令和8年人事院勧告・報告の概要

<https://www.jinji.go.jp/content/000017810.pdf>





奨学金返済支援が“選ばれる職場”の新しい条件に

マイナビ2027年卒大学生キャリア意向調査7月＜奨学金について＞から読み解く、学生が企業に求める経済的サポート

Q 奨学金は「学生時代の話」ではなく、「就職先選びの条件」へ

近年、学生の就職活動では、給与や休日数だけでなく、「将来のお金に関する不安」を軽減できるかどうかが重要な判断材料になっています。

株式会社マイナビが実施した「2027年卒大学生キャリア意向調査7月＜奨学金について＞」（2026年8月26日公表）では、奨学金を利用している学生の多くが返済への不安を感じていることや、企業の奨学金返還支援制度に高い関心を持っていることが示されました。

また、奨学金返還支援制度の有無が企業選択に影響すると考える学生も一定数存在（「約3割」）し、就職先を検討する際の判断材料の一つになっていることがうかがえます。

💡 学生が見ているのは“入職後の暮らし”である

これまで学生が企業に求める支援といえば、「研修制度」「資格取得支援」「福利厚生」が中心でした。

しかし現在は、それに加えて「奨学金返済」という極めて現実的な生活課題への支援が注目されています。

特に福祉分野を志望する学生の中には、社会福祉士・介護福祉士・精神保健福祉士などの資格取得を目指しながら学びを続けてきた人も少なくありません。実習や学習との両立の中で奨学金を利用しているケースも多く、卒業時点で返済を抱えて社会に出ることは決して特別なことではなくなっています。学生が見ているのは単純な月給の高さだけではありません。

「毎月どれくらい自由に使えるお金が残るのか」

「安心して一人暮らしができるのか」

「将来に向けて貯蓄できるのか」



といった、入職後の生活そのものです。

採用担当者が考える以上に、学生は就職を「生活のスタート」として捉えています。



奨学金返済支援が“選ばれる職場”の新しい条件に

マイナビ2027年卒大学生キャリア意向調査7月＜奨学金について＞から読み解く、学生が企業に求める経済的サポート



採用担当にとっての“本質的な示唆”

（１）学生は「年収」ではなく「可処分所得」を見始めている

奨学金返還支援制度は給与そのものを引き上げる施策ではありません。しかし学生にとっては、毎月の返済負担が軽くなることで実質的な手取り増加と同じ意味を持ちます。採用市場においては、給与額だけでは見えない魅力として機能する可能性があります。

（２）若手への生活支援そのものが採用広報になる

住宅手当、資格取得支援、奨学金返還支援制度などは、単なる福利厚生ではありません。「若手職員の人生を応援する法人である」というメッセージとして受け取られます。学生は制度の内容だけでなく、法人の姿勢も見えています。

（３）これからは「育成支援＋生活支援」が採用力になる

福祉法人はこれまで、「成長できる職場」を訴求してきました。もちろん、それは今後も重要です。しかしこれからは、「安心して暮らしながら成長できる職場」という視点をあわせて伝えることが求められます。育成環境と生活支援の両方を整え、それを採用広報で丁寧に発信することが、学生との新たな接点づくりにつながるでしょう。



フクシカの「最後に“シカ”言わない」まとめ

- ・奨学金返済は学生にとって重要な就職先選択要因になりつつある。
- ・奨学金返還支援制度への関心は高く、法人の差別化要素となる可能性がある。
- ・学生が見ているのは給与額だけでなく、生活を支える仕組み。
- ・「成長支援」に加え、「生活支援」を伝えることが採用力向上につながる。

フクシカの
まとめのポイント！



【株式会社マイナビ】

2027年卒大学生キャリア意向調査7月＜奨学金について＞

https://www.mynavi.jp/news/2026/08/post_54464.html





社会福祉法人さつき会：将来の介護人材を“地域で育てる”仕組みづくり 地域・学校・法人がつながり、福祉の未来を育む

🔧 地域全体で“未来の介護人材”を育てる

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『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さつき会（北海道岩見沢市）の取り組みをご紹介します。

同法人がある岩見沢市では、将来的な介護人材不足が大きな課題となっていました。そこでさつき会は、「人材不足は法人だけの課題ではなく、地域全体の課題である」という考えのもと、行政や教育機関と連携しながら、人材確保と福祉教育を一体的に進める取り組みを展開しています。

その特徴は、「今いる求職者を採用する」のではなく、「未来の介護人材を地域で育てる」という長期的な視点にあります。

✓ 高校・大学・行政を巻き込んだ“環境型人材育成”

さつき会では、地域内の介護福祉士養成課程を導入する高校で入学定員割れが発生していたことを受け、近隣大学と連携しながら高校生向けの介護職員初任者研修の実施を実現しました。研修費用や運営は行政が担い、講師は法人職員と大学職員が担当。高校・大学・法人・行政がそれぞれの強みを持ち寄りながら、地域の将来を支える人材育成に取り組む体制が構築されています。この取り組みが実現した背景には、行政との継続的な関係構築がありました。さつき会は、将来の介護人材需給を定量的に示しながら危機感を共有するとともに、日頃から情報交換やコミュニケーションを重ねることで、地域課題としての認識を醸成してきました。介護人材不足を「事業所の採用課題」ではなく、「地域の持続可能性に関わる課題」として捉えたことが、関係者を巻き込む原動力となっています。



（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）

❗ “介護を知る機会”を増やし、ネガティブイメージを変える

さつき会では、人材確保の前段階として、介護や福祉の仕事そのものへの理解を深める活動にも力を入れています。高校の入学説明会では、保護者同伴による施設見学を実施。さらに地域の小中学校に対しても、「福祉用具体験」「高齢者との交流イベント」「職業体験」「中学生向け企業説明会」などを積極的に行っています。これらの取り組みに共通しているのは、「いかに介護のネガティブイメージを払拭するか」「いかにやりがいのある仕事として興味を持ってもらうか」という視点です。採用活動が始まる前の段階から福祉の魅力に触れてもらうことで、将来の担い手を地域全体で育てていこうとしています。



社会福祉法人さつき会：将来の介護人材を“地域で育てる”仕組みづくり

地域・学校・法人がつながり、福祉の未来を育む



採用だけでなく、地域全体の人材基盤づくりへ

こうした取り組みの結果、介護職員初任者研修を受講した高校卒業生の中から、実際に介護・福祉分野へ進学・就職する人材も生まれています。また、養成課程を設置する高校の入学倍率向上や、地域住民の介護・福祉への理解促進といった副次的な効果も現れており、人材確保だけでなく、地域全体の福祉イメージ向上にもつながっています。

特に注目したいのは、さつき会が人材確保を「法人の採用活動」に限定せず、「地域で人材を育てる環境づくり」として捉えている点です。介護人材不足を行政や教育機関と共有し、それぞれの立場や強みを生かしながら取り組みを進めることで、単独の法人では実現が難しい仕組みづくりを可能にしています。

さつき会では、この取り組みを短期的な採用施策ではなく、「環境型介護人材育成」と位置づけています。将来の担い手不足を解消するためには、求人を出して応募を待つだけでなく、子どもたちや保護者、学校、地域住民が福祉に触れ、魅力を知る機会を増やしていくことが重要だという考え方です。

採用市場が厳しさを増す中で、今いる求職者を奪い合うのではなく、地域全体で未来の担い手を育てていく。さつき会の実践は、これからの福祉人材確保を考える上で大きな示唆を与えてくれる事例と言えるでしょう。



フクシカの「最後に“シカ”言わない」まとめ

- ・ 人材不足を法人単独の課題ではなく、地域全体の課題として捉えたことが成功の出发点。
- ・ 行政・高校・大学との連携により、将来の介護人材を育てる仕組みを構築。
- ・ 小中学生や保護者への福祉教育を通じて、介護への理解促進とイメージ向上を実現。
- ・ 採用活動だけでなく、「地域に人材が育つ環境づくり」が長期的な人材確保につながる。



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





株式会社アイパック：社員の“学びたい”を支える仕組みが、働きがいをつくる スマートムーブ制度と自己啓発支援で実現する、成長し続けられる職場

🔍 働きやすさと成長機会の両立が、選ばれる職場をつくる

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、株式会社アイパックの取組を紹介します。

愛知県豊橋市に本社を置く株式会社アイパックは、計測監視システムやIoT関連事業を手がける企業です。同社では「社員が長く、働きがいを持って活躍できる職場づくり」を重視し、柔軟な働き方を支える制度と、学び・成長を後押しする仕組みの両方を整備してきました。

その結果、働きやすさだけでなく、社員の挑戦や成長を支える企業文化が育まれ、多様な人材が活躍する職場づくりにつながっています。



💡 移動時間を減らし、生産性と働きやすさを高める

アイパックでは、遠方の現場へ向かう社員の負担軽減を目的として、「スマートムーブ制度」を導入しています。これまで社員は現場作業の前後に本社へ立ち寄る必要がありましたが、スマートムーブ制度では自宅や現場間の直行直帰を認めることで、移動時間の短縮を実現しました。

さらに、フレックスタイム制度やリモートワークも組み合わせながら、社員一人ひとりが効率的に働ける環境づくりを進めています。

働き方の柔軟性は、単に利便性を高めるだけではありません。社員が仕事と生活のバランスを取りながら力を発揮できる環境そのものが、企業の魅力となっています。

✅ 学び続ける文化を支える「自己啓発支援」

アイパックのもう一つの特徴は、社員の学びを積極的に支援していることです。毎週水曜日には「自己啓発支援タイム」を設け、社員が資格取得や自己学習に取り組める時間を確保しています。

対象は技術職だけでなく事務職も含まれており、職種を問わず成長を応援する制度として位置付けられています。

その結果、多くの社員が資格取得に挑戦し、専門性の向上だけでなく業務の幅の拡大にもつながっています。社員の成長を個人任せにするのではなく、「学ぶ時間を会社がつくる」という考え方が、継続的な成長を支える土台になっています。



株式会社アイパック：社員の“学びたい”を支える仕組みが、働きがいをつくる スマートムーブ制度と自己啓発支援で実現する、成長し続けられる職場

！ 働きやすさと成長支援が、定着率向上につながる

アイパックの取り組みは、福利厚生や資格支援を単独で整備した事例ではありません。働きやすさを支える制度と、成長を支える制度の両方を整えることで、

「長く働きたい」

「ここで成長したい」



と思える環境づくりを実現しています。

実際に、同社では資格取得者の増加や多能工化が進んだだけでなく、社員の働きやすさに対する満足度向上や離職率低下にもつながっています。

さらに、社員一人ひとりが主体的に学び、自らのキャリアを描ける風土が根付きつつあり、組織全体の成長力向上にも寄与しています。

働きやすさと働きがいを両立する取り組みが、人材定着の好循環を生み出しているのです。

📖 フクシカの「最後に“シカ”言わない」まとめ

- ・ 直行直帰や柔軟な働き方により、社員の負担軽減と生産性向上を実現。
- ・ 「自己啓発支援タイム」によって、学び続ける文化を醸成。
- ・ 働きやすさと成長支援を両立することが、人材定着につながる。
- ・ 福祉法人においても、「働きやすい」だけでなく「成長できる」環境づくりが採用力向上の鍵となる。



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、人事院勧告から、国家公務員においても「選ばれる職場づくり」が重要なテーマになっていることが示されました。採用・育成・働きやすさを一体で進める人材マネジメントの考え方は、福祉法人にとっても大きな示唆を与えてくれます。学生動向では、マイナビの調査から、奨学金返済支援への関心の高まりが明らかになりました。学生が重視しているのは給与額だけでなく、安心して働ける環境や将来への見通しです。生活支援の視点を採用広報に取り入れる重要性が見えてきました。採用アイデアでは、社会福祉法人さつき会の取り組みから、人材確保を「地域で人材を育てる環境づくり」として捉える発想を学びました。行政や学校と連携して福祉の魅力を伝えることは、将来の担い手づくりにつながります。越境のヒントでは、株式会社アイパックの事例から、働きやすさと成長支援の両立が人材定着につながるという示唆を得ました。柔軟な働き方と学び続けられる環境づくりは、これからの福祉法人に欠かせない視点と言えるでしょう。

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。

