

FACE to FUKUSHI RECRUIT INSIGHT

－ 採用を前へ進める“視点”として－

Vol. 2026.10



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

安心して出会える職場づくりが、採用力になる時代へ

カスタマーハラスメント対策・求職者等に対するセクシュアルハラスメント対策が義務化



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

「定年まで働く前提」ではなくなった時代へ

パーソルキャリア「大学生・若手社会人の『就活・はたらく』に関する調査」



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

社会福祉法人みささぎ会：民間紹介会社に頼らない人材確保への挑戦

地域とのつながりが、未来の採用につながる



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

湖北精工株式会社：「伝え方」を変えたことで採用につながった取り組み

「知られていない会社」から「話を聞きたい会社」へ

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。





安心して出会える職場づくりが、採用力になる時代へ

カスタマーハラスメント対策・求職者等に対するセクシュアルハラスメント対策が義務化

！ 2026年10月1日よりカスタマーハラスメント対策・求職者等に対するセクシュアルハラスメント対策が義務化

2026年10月1日から、企業・法人に対して「カスタマーハラスメント対策」と「求職者等に対するセクシュアルハラスメント対策」が義務化されました。

少子化の進展により、人材確保の重要性が高まる中で、働く人やこれから働こうとする人を守る職場環境づくりが、これまで以上に求められています。

今回の改正は、単なるコンプライアンス強化ではありません。

求職者・職員一人ひとりの尊厳を守り、安心して働き続けられる環境を整えることが、これからの採用力や定着力につながるという社会からのメッセージとも言えるでしょう。

Q 制度改正のポイント

（１）カスタマーハラスメント対策が義務化

利用者や家族、取引先等からの著しい迷惑行為によって職員の就業環境が害されないよう、法人に相談体制の整備や対応方針の明確化などが求められます。

（２）求職者等へのセクシュアルハラスメント対策が義務化

採用面接やインターンシップ、職場見学などの場面において、求職者等が不快な言動や性的なハラスメントを受けないよう、防止措置を講じることが求められます。

（３）「働く人を守る責任」が採用前まで拡大

これまでは主に雇用後の職員保護が中心でしたが、今後は応募・見学・面接など採用プロセス全体において、安心できる環境を整えることが法人の責任となります。





安心して出会える職場づくりが、採用力になる時代へ

カスタマーハラスメント対策・求職者等に対するセクシュアルハラスメント対策が義務化



採用担当にとっての“本質的な意味”

(1) 「安心して働ける法人」が選ばれる時代へ

近年の学生は、給与や福利厚生だけでなく、「自分が大切にされる職場かどうか」を重視する傾向があります。ハラスメント対策はリスク管理ではなく、「この法人なら安心して働けそう」という信頼を生む重要な採用メッセージになります。

(2) 法人理念を体現する機会になる

福祉法人の多くは、「人を大切にする」「一人ひとりの尊厳を守る」「誰もが安心して暮らせる社会をつくる」といった理念を掲げています。今回の制度改正は、その理念を利用者支援だけでなく、職員や求職者に対しても実践できているかを問いかけるものとも言えます。理念を掲げるだけでなく、「働く人の尊厳も守る法人」であることを示せるかが重要になっていきます。

(3) 採用広報で伝える価値が高まる

学生にとって、職場の安全性や心理的安心感は重要な判断材料です。例えば、「ハラスメント防止方針や相談窓口の整備」「職員を守る取り組み」「安心して見学・面接を受けられる環境」などは、採用広報で積極的に発信できる内容です。「支援を大切にする法人」であることに加え、「働く人も大切にできる法人」であることを伝えることが、これからの採用力につながります。



フクシカの「最後に“シカ”言わない」まとめ

- ・ カスタマーハラスメント対策と求職者等へのセクシュアルハラスメント対策が義務化。
- ・ 求職者を含めた「働く人を守る環境づくり」が法人の責任に。
- ・ 学生は給与だけでなく、安心して働ける職場かどうかを見ている。
- ・ ハラスメント対策はコンプライアンスではなく、理念を体現する採用ブランディングの機会。

フクシカの
まとめのポイント！



【厚生労働省】

2026年10月1日から、カスタマーハラスメント対策、求職者等に対するセクシュアルハラスメント対策が義務化されます！

<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/001662580.pdf>





「定年まで働く前提」ではなくなった時代へ パーソルキャリア「大学生・若手社会人の『就活・はたらく』に関する調査」

🔍 ファーストキャリアに対する考え方が変化している

2026年9月、パーソルキャリア株式会社が運営する転職サービス「doda（デューダ）」は、大学生と若手社会人を対象に実施した「大学生・若手社会人の『就活・はたらく』に関する調査」を公表しました。調査では、「ファーストキャリア（新卒で入社する会社）」に対する考え方や、就職先選びで重視しているポイントについて分析されています。

その結果から見てきたのは、多くの若者が「新卒入社の会社で定年まで働くこと」を前提としていない一方で、自分に合う環境や成長実感が得られれば、長く働き続けることも選択しているという姿でした。

💡 「まずは経験を積む」が当たり前の時代へ

調査結果によると、ファーストキャリアを何年働く想定で選んだかについて、大学生では「5年以上（定年までを除く）」が最多となりました。

一方、若手社会人では「3～5年」が最多となり、3年未満の勤務を想定していた割合は大学生の約2.2倍となっています。

つまり、若者の多くは、新卒入社の会社で定年まで働くことを前提としていないことが明らかになっています。

✅ 注目したいのは「定着シフト」

一方で今回の調査では、若手社会人の約4割が、「想定より長く働いている（働く予定）」と回答しています。

その理由として多く挙げられたのは、以下のような内容です。

- ・ 職場の人間関係や環境が良かった
- ・ 自分に合う職場だった
- ・ 業務内容に満足している
- ・ 今の会社でキャリアを積みたい

若者は最初から「一生この会社」と考えているわけではありません。

しかし、「自分に合う環境だ」と感じられれば、想定以上に長く働くという傾向が見えてきています。





「定年まで働く前提」ではなくなった時代へ パーソルキャリア「大学生・若手社会人の『就活・はたらく』に関する調査」



採用担当にとっての“本質的な示唆”

（１）「若者は定着しない」のではなく「定着は入職後に決まる」

今回の調査で見えてきたのは、若者が転職を前提にしているということよりも、良い環境に出会えば長く働くことを選んでいるという事実です。
採用活動だけで定着は決まりません。入職後に、「成長実感がある」「人間関係が良い」「仕事内容に納得できる」環境をつくれるかが重要になります。

（２）理念や支援の魅力を伝える価値が高まる

大学生はワークライフバランスを重視する一方で、「仕事内容の魅力・やりがい」も重視しています。
福祉の仕事には、「人の人生を支える実感」「地域への貢献」「自己成長」といった大きな価値があります。
だからこそ、待遇や福利厚生だけではなく、

- ・ 法人がどんな想いで支援をしているのか
- ・ どんな理念を大切にしているのか

まで伝えることが、共感を生む採用につながります。



フクシカの「最後に“シカ”言わない」まとめ

- ・ 若者の多くは、新卒入社の会社で定年まで働くことを前提としていない。
- ・ 長く働く理由は「人間関係」「職場環境」「仕事内容への納得感」。
- ・ これからの採用は、定着を約束してもらうことではなく、「ここで働きたい」と思える環境や理念を伝えることが重要になる。

フクシカの
まとめのポイント！



【パーソルキャリア】

大学生・若手社会人の就活・はたらくに関する調査レポート 第1弾「就活・キャリア選択の価値観編」を発表

https://www.persol-career.co.jp/newsroom/news/research/2026/20260916_2307/





社会福祉法人みささぎ会：民間紹介会社に頼らない人材確保への挑戦

地域とのつながりが、未来の採用につながる

📌 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みささぎ会（大阪府藤井寺市）の取り組みをご紹介します。

特別養護老人ホームやデイサービス、グループホーム、地域包括支援センター等を運営するみささぎ会では、民間職業紹介事業者に依存しない人材確保を目指し、地域や教育機関との継続的な関係づくりを注いできました。

その特徴は、「今すぐ採用につながる施策」だけでなく、「将来の福祉人材を育てる土壌づくり」に長期的な視点で投資している点にあります。

✓ 地域の社会福祉法人が連携し、福祉の魅力を発信

みささぎ会は、大阪府を中心とした介護・保育・障害・児童養護などの15の社会福祉法人による自主的な勉強会組織「波竹の会（はちくのかい）」に参加しています。同会では、人材確保や今後の社会福祉のあり方について定期的に学び合うだけでなく、介護の社会的意義を地域に伝える取り組みとして、小学生向けの福祉漫画教材「みんな笑顔でいたいから ～やさしさつなごう～」を共同制作。社会福祉協議会や教育委員会を通じて地域の小学校へ配布しています。

福祉を必要とする世代だけでなく、将来の担い手となる子どもたちへ福祉の価値を届ける取り組みは、短期的な採用活動とは異なる、人材確保の新しいアプローチと言えるでしょう。



（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）

！ 教育機関との接点を、未来の採用につなげる

みささぎ会では、高校・専門学校・大学との関係づくりにも積極的に取り組んでいます。波竹の会と龍谷大学社会学部・大学院社会学研究科との包括協定では、加盟法人による学生インターンシップの受け入れを実施。施設長による大学訪問をきっかけに、共同研究や特別講義、ゼミ活動などへ発展し、継続的な連携へとつながりました。

さらに、「職員の卒業校やキャリアセンターへの定期訪問」「大学・専門学校・高校での出張講義」「保育園、幼稚園、小学校、中学校との交流や職場体験の受け入れ」「介護福祉士・社会福祉士実習の積極的な受け入れ」「大学との共同研究」など、多様なチャンネルを通じて教育機関との接点を築いています。



社会福祉法人みささぎ会：民間紹介会社に頼らない人材確保への挑戦 地域とのつながりが、未来の採用につながる



採用担当にとっての“本質的なヒント”

（１）採用は「募集」だけではなく「関係づくり」

みささぎ会の事例から見えてくるのは、採用活動を求人募集だけで完結させていないことです。大学や専門学校とのつながり、地域との関係性、子どもたちへの啓発活動など、一見すると採用とは関係がないように見える取り組みも、長期的には人材確保の土台になっています。

（２）法人理解が深まるほど、ミスマッチは減る

採用後の早期離職の要因の一つは、入職前後のギャップです。みささぎ会では、出張講義や実習受け入れなどを通じて、学生が法人を深く知る機会を数多くつづけています。職場体験や実習、地域活動への参加などは、「職場のリアル」を伝える有効な採用広報でもあります。

（３）未来の人材への投資が採用力をつくる

福祉漫画教材の作成や小学生へのアプローチは、すぐに応募者が増える施策ではありません。しかし、「福祉の価値を地域に伝える」という地道な取り組みは、将来的な福祉人材の裾野を広げることにつながります。人材不足が続く時代だからこそ、目先の採用だけでなく、未来の担い手づくりに目を向ける視点も重要なかもしれません。



フクシカの「最後に“シカ”言わない」まとめ

- ・ 民間職業紹介事業者に頼らない人材確保を目指し、地域や教育機関との関係づくりに取り組む。
- ・ 大学・専門学校・高校との継続的な連携が、実習・アルバイト・採用につながっている。
- ・ 法人の考え方や雰囲気事前に伝えることで、入職後のギャップや早期離職の防止にもつながっている。
- ・ 採用は「募集活動」だけではなく、「地域や学生との関係づくり」の積み重ねでもある。



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





湖北精工株式会社：「伝え方」を変えたことで採用につながった取り組み 「知られていない会社」から「話を聞きたい会社」へ

🔍 「伝え方」を変えたことで採用につながった取り組み

中小企業庁の中小企業・小規模事業者の人手不足への対応事例集（2022年度）から、今号では湖北精工株式会社（滋賀県）の「伝え方スキルの実践で採用が実現！」の取り組みをご紹介します。

福祉法人の採用担当者からも、「説明会に出展しても学生がブースに来ない」「法人の魅力がうまく伝わらない」といった声をよく耳にします。

今回ご紹介する湖北精工株式会社の事例は、採用制度や待遇を大きく変えたわけではありません。

変えたのは、「何を伝えるか」ではなく、「どう伝えるか」でした。



💡 採用したいのに、学生が集まらない

湖北精工株式会社は、曲面印刷機などの業務用機械を製造する従業員167名の製造業企業です。

同社では以前、合同企業説明会に参加すれば多くの学生と接点を持つことができていました。しかし近年は、説明会に出展しても自社ブースに学生が集まりにくくなっていました。同社の主力製品である曲面印刷機は一般消費者向けの商品ではなく、学生にとっては馴染みの薄い分野です。また、お客様ごとにカスタマイズした製品づくりが中心であるため、人材育成にも時間がかかります。

だからこそ、「どうすれば学生に会社へ興味を持ってもらえるのか」が大きな課題になっていました。

✅ 「伝え方」を変えたことで、学生の足が止まった

湖北精工株式会社では、「採用力向上セミナー」で学んだ「伝え方が9割 ～強い言葉をつくる技術～」をきっかけに、自社の採用活動を見直しました。同社が得た気づきは、「上手く伝えることは才能ではなく、身につけられるスキルである」ということです。

そこで、合同企業説明会のブースに、野球選手や監督をイメージしたイラスト（サプライズ法）や、メッセージの繰り返し（リピート法）、「創立80周年」「カップ印刷機ダントツ1位」といった具体的な数字（ナンバー法）を盛り込んだパネルを設置しました。

その結果、それまで素通りされがちだったブースで学生の足が止まり、自社への関心が向上。

最終的に、技術部門2名、製造部門2名の計4名の採用につながりました。

湖北精工株式会社





湖北精工株式会社：「伝え方」を変えたことで採用につながった取り組み 「知られていない会社」から「話を聞きたい会社」へ

！ 採用担当にとっての“本質的なヒント”

（１）魅力がないのではなく、伝わっていないのかもしれない

福祉法人の採用でも、「学生が来ない」という課題の背景には、「魅力がない」のではなく、「魅力が伝わっていない」というケースがあります。湖北精工株式会社の事例は、そのことを改めて教えてくれます。

（２）学生が最初に知りたいのは「わかりやすさ」

福祉の専門性や支援の質はとても大切です。しかし、学生が最初に知りたいのは、「どんな仕事なのか」「どんな人が働いているのか」「何が強みなのか」というシンプルな情報です。まずは足を止めてもらう。その上で法人の理念や支援の魅力を伝えていく。その順番も重要なかもしれません。

（３）「伝え方」も採用力の一つ

今回の事例では、「数字を使う」「メッセージを絞る」「印象に残す」という工夫によって学生との接点が生まれました。福祉法人でも、「若手職員の声」「利用者とのエピソード」「支援の特色」「地域との関わり」などを、学生に伝わる形で表現することができれば、採用広報の効果は大きく変わるかもしれません。



フクシカの「最後に“シカ”言わない」まとめ

- ・ 採用力向上セミナーで学んだ「伝え方スキル」を合同企業説明会で実践。
- ・ サプライズ法、リピート法、ナンバー法を活用し、学生の関心を集めることに成功した。
- ・ 採用の成果を生んだのは待遇改善ではなく、「伝え方」の工夫だった。
- ・ 福祉採用においても、法人の魅力そのものだけでなく、「どう伝えるか」を見直すことが学生との新たな出会いにつながる。



フクシカの
まとめのポイント！



【中小企業庁】

中小企業・小規模事業者の人手不足への対応事例集（2022年度）

https://www.chusho.meti.go.jp/keiei/koyou/hitodebusoku/download/jieri_r4.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、カスタマーハラスメント対策や求職者等へのセクシュアルハラスメント対策の義務化を通じて、「働く人を守る職場づくり」がこれまで以上に求められる時代になったことが示されました。理念を利用者支援だけでなく職員や求職者にも向けて実践していくことが、これからの採用力につながっていきます。採用トレンドでは、パーソルキャリアの調査から、多くの若者が新卒入社で定年まで働くことを前提としていない一方で、自分に合う環境や成長実感が得られれば長く働き続けたいと考えていることが明らかになりました。定着は採用時の約束ではなく、入職後の体験によって育まれるものと言えるでしょう。採用アイデアでは、社会福祉法人みささぎ会の取り組みから、人材確保を「地域や学校との関係づくり」として捉える視点を学びました。地域とのつながりに継続的に投資することは、将来の担い手づくりにもつながります。越境のヒントでは、湖北精工株式会社の事例から、「魅力がない」のではなく「魅力が伝わっていない」可能性があることが示されました。学生に伝わる言葉や見せ方を工夫することも、これからの福祉法人に欠かせない採用力の一つと言えるでしょう。

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。

