アナタとワタシのフクシのアシタ
FACE to FUKUSHI

FACE to FUKUSHI RECRUIT INSIGHT

－採用を前へ進める“視点”として－

Vol 2026.11

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・障害福祉の処遇改善へ ― 次期報酬改定への期待が高まる
高市首相、介護・障害福祉報酬改定で処遇改善を明言

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

「離職率」だけでは見えない、新卒採用のこれから
厚生労働省「新規学卒就職者の離職状況」（2023年3月卒業者）

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

社会福祉法人永春会：採用・育成・定着を“本人の選択”から考える
「働き続けられる理由」を、職員と一緒につくる

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

旭川ガス株式会社：採用の目線を揃え、面接スキルを組織に残す
面接を「感覚」から「共通基準」へ

FACE to FUKUSHI © All Rights Reserved.

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歩前へ進めるための“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・障害福祉の処遇改善へ ― 次期報酬改定への期待が高まる

高市首相、介護・障害福祉報酬改定で処遇改善を明言

次期報酬改定へ、物価・賃金上昇と処遇改善への対応を明示

2026年10月13日・14日に開催された第222回国会衆議院予算委員会において、高市早苗首相は、次期介護報酬改定および障害福祉報酬改定の方向性について答弁し、物価・賃金上昇への対応と、介護・障害福祉従事者の処遇改善を進める考えを明確に示しました。

介護・障害福祉分野では、人材不足の深刻化や物価高騰の影響が続いています。今回の国会答弁は、次期報酬改定に向けて国がどのような方向性を考えているのかを示す重要なメッセージとして、採用担当者も注目しておきたい内容です。

国会答弁のポイント

（1）介護分野で「他職種と遜色のない処遇改善」を明言

10月13日の予算委員会では、介護サービス利用者約640万人を支えるサービス基盤の維持や介護人材確保の重要性が議論されました。これに対し高市首相は、介護分野の人材不足や物価高騰への強い危機感を示した上で、2027年度介護報酬改定において、

> 「物価や賃金の上昇などを適切に反映する」「他職種と遜色のない処遇改善の実現を図る」

と明言しました。

（2）障害福祉分野でも処遇改善の方針を提示

10月14日の予算委員会では、障害福祉報酬改定についても言及されました。
高市首相は、介護分野と同様に、

> 「物価や賃金の上昇を報酬へ適切に反映する」「障害福祉職員の他職種と遜色のない処遇改善を図る」

との方針を示しました。

（3）障害福祉分野では“質”を重視した見直しも

一方で障害福祉分野については、単純な報酬引き上げだけでなく、

> 「質の高い支援を提供する事業者に資源が適切に配分される仕組み」

を構築する必要性にも言及しました。



FACE to FUKUSHI © All Rights Reserved.

介護・障害福祉の処遇改善へ ― 次期報酬改定への期待が高まる

高市首相、介護・障害福祉報酬改定で処遇改善を明言

採用担当にとっての“本質的な意味”

（1）処遇改善への期待が、採用市場に影響を与える

今回の答弁は、介護・障害福祉分野の処遇改善が引き続き国の重要課題であることを示しています。
今後の制度設計はまだ確定していませんが、求職者にとっては「福祉分野で働く将来性」への安心材料の一つになる可能性があります。

（2）これからは「賃金」だけでなく「働きがい」も問われる

処遇改善が進むことは重要ですが、学生や若手職員が職場を選ぶ際には、給与だけでなく、「成長できる環境」「支援のやりがい」「職場の人間関係」「法人理念への共感」も重視する傾向があります。
だからこそ、処遇改善の動きを追うだけでなく、自法人で働く魅力をどう伝えるかも引き続き重要になります。

（3）“質の高い支援”が採用力にもつながる

障害福祉分野で示された「質を評価する報酬体系」という考え方は、採用にとっても示唆があります。
質の高い支援を実践している法人は、「支援へのこだわり」「専門性」「育成環境」を採用広報で発信しやすく、学生からの共感も得やすくなります。

フクシカの「最後に“シカ”言わない」まとめ

- 高市首相は、次期介護報酬改定・障害福祉サービス等報酬改定で処遇改善を進める方針を明言した。
- 介護・障害福祉分野ともに、物価や賃金上昇の反映と「他職種と遜色のない処遇改善」が示された。
- 障害福祉分野では、質の高い支援を評価する報酬体系への見直しも検討されている。
- 採用担当者にとっては、処遇改善への期待を追い風にしながら、自法人の理念や育成環境、支援の質を発信することが重要になる。



【衆議院】

第222回国会衆議院予算委員会（2026年10月13日・10月14日）

https://www.shugiintv.go.jp/jp/index.php?ex=VL&deli_id=56450&media_type

https://www.shugiintv.go.jp/jp/index.php?ex=VL&deli_id=56451&media_type

FACE to FUKUSHI © All Rights Reserved.

「離職率」だけでは見えない、新卒採用のこれから

厚生労働省「新規学卒就職者の離職状況」（2023年3月卒業者）

新規学卒就職者の離職状況調査

2026年10月、厚生労働省は新規学卒就職者の離職状況（2023年3月卒業者）を公表しました。

調査結果によると、大学卒業者の就職後3年以内離職率は31.2％となり、前年から2.6ポイント低下しました。一方で産業別に見ると、「医療，福祉」の離職率は39.1％となっており、宿泊業・飲食サービス業（49.9％）、生活関連サービス業・娯楽業（42.3％）に次いで高い水準となっています。約4割の新卒職員が3年以内に離職しているという結果は、福祉業界にとって重く受け止める必要があります。

しかし、このデータから読み取るべきことは、「若者は定着しない」ということではありません。むしろ、定着につながる環境づくりの重要性が改めて示された結果と言えるでしょう。＊p6に過去10年間の推移を掲載しています。

「採用できた」で終わらない時代へ

今回の調査では、大学卒業者全体の3年以内離職率が31.2％だったのに対し、「医療，福祉」は39.1％と約8ポイント高い結果となりました。

採用市場の競争が激化する中で、採用人数だけでなく、

- 入職後に安心して働けるか
- 成長実感を得られるか
- 人間関係を築けるか

といった定着支援の重要性がますます高まっています。

離職率の高さは「仕事の価値」とは別の話

福祉の仕事は、人の暮らしや人生を支える社会的意義の大きな仕事です。

- 業務への不安
- 入職前後のギャップ
- キャリア形成の見通しの不足

などが早期離職の一因となることもあります。



だからこそ、採用活動の段階から仕事内容や職場環境を丁寧に伝え、入職後のフォロー体制や育成環境を整えることが重要になります。

FACE to FUKUSHI © All Rights Reserved.

「離職率」だけでは見えない、新卒採用のこれから

厚生労働省「新規学卒就職者の離職状況」（2023年3月卒業者）

採用担当にとっての“本質的な示唆”

（1）採用力よりも「定着力」が問われる時代

人口減少が進む中、採用競争はさらに激しくなっています。しかし、採用した人材が定着しなければ人材確保の課題は解決しません。
いま求められているのは、「採用する力」だけでなく、「育て、活躍してもらう力」です。

（2）学生は職場選びに“安心材料”を求めている

近年の学生は給与だけでなく、「教育制度」「若手職員の成長事例」「相談体制」「働きやすさ」といった要素も重視しています。
定着率向上は、人材育成の取り組みを採用広報で伝えることにもつながります。

（3）離職率を下げる鍵は「入職前後のギャップを減らすこと」

これまでのRECRUIT INSIGHTでも繰り返し触れてきたように、学生が求めているのは職場のリアルです。
「どんな支援をしているのか」「どんな職員が働いているのか」「どんな成長ができるのか」を具体的に伝えることで、入職後のミスマッチを減らし、定着につなげることができます。

フクシカの「最後に“シカ”言わない」まとめ

- 大学卒業者の就職後3年以内離職率は31.2％。
- 「医療，　福祉」の離職率は39.1％と、全産業平均を上回る結果となった。
- 人材確保が難しい時代だからこそ、採用だけでなく定着支援の重要性が高まっている。
- 学生は給与だけではなく、成長環境や安心して働ける職場を求めている。

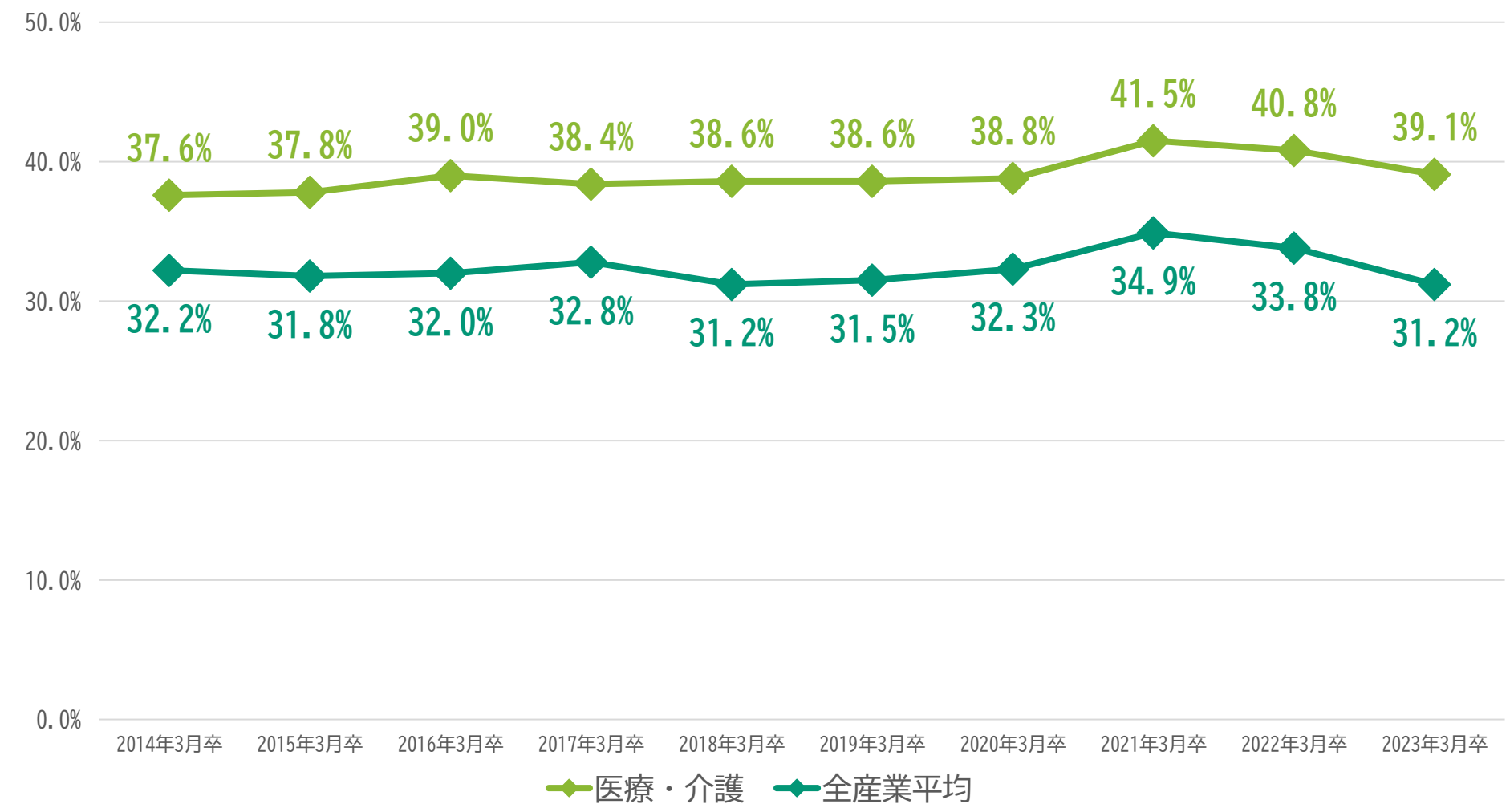


【厚生労働省】
新規学卒就職者の離職状況（2023年3月卒業者）
https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000177553_00011.html

FACE to FUKUSHI © All Rights Reserved.

（参考）新規大卒就職後3年以内離職率の10年間の推移

医療・介護の3年以内離職率は、10年間を通じて全産業平均を上回り、4割前後で推移する高い離職率



【厚生労働省】

新規学卒就職者の離職状況

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000137940.html

FACE to FUKUSHI © All Rights Reserved.

社会福祉法人永春会：採用・育成・定着を“本人の選択”から考える

「働き続けられる理由」を、職員と一緒につくる

福祉系だけに絞らない。仕事の魅力を“別の角度”から伝える

東京都『障害福祉の人材育成・定着 好事例集（限られた人や時間でより質の高いケアを届けるために）』（2022年度）から、今号では社会福祉法人永春会の取り組みをご紹介します。社会福祉法人永春会では、福祉系学校からの新卒採用や実習生からの採用を中心としながら、一般の四年制大学にもアプローチ。福祉の仕事を通じて「経営や企業運営を学べる」といった魅力を伝えることで、福祉系以外の学生から応募につながるケースもあるとしています。

注目したいのは、採用の入口を広げるだけでなく、その後の「育成」「キャリア」「働き方」まで一体で考えていることです。

採用経路として最も多いのは、福祉系学校からの新卒採用や実習生からの採用です。

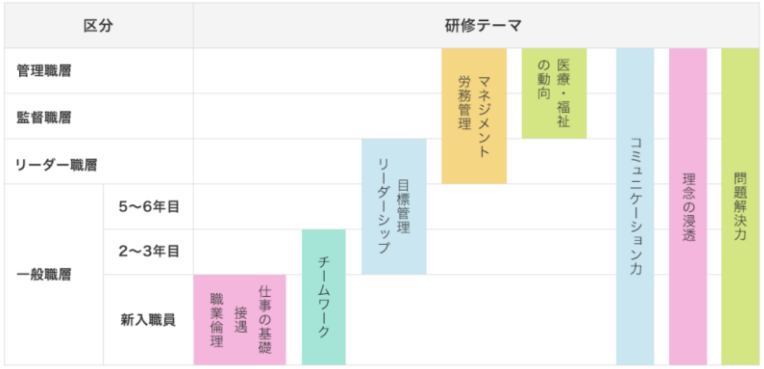
一方で、一般の四年制大学に対しては異なる切り口でアプローチし、「福祉の仕事を通じて経営や企業運営を学べること」などを魅力として伝えています。福祉に関心のある学生だけを待つのではなく、福祉の仕事が持つ多面的な魅力を伝えることで、採用対象の裾野を広げている点がポイントです。

5日間の新卒研修＋チューター制度でスタートを支える

新卒職員には5日間の研修プログラムを実施。最初の1日は介護・障害などの種別を問わず合同で研修を行い、その後4日間は種別ごとの研修を行います。

さらに、チューター制度は3カ月程度の期間を設定し、おおむねその期間で一人前になれるようプログラムされています。採用した人をすぐに現場へ送り出すのではなく、入職直後の育成プロセスを仕組みとして用意していることが特徴です。

階層別研修体系



「キャリアエントリーシート」で将来を一緒に考える

特徴的なのが「キャリアエントリーシート」の活用です。職員自身が将来像を描き、それを上司や人事部と相談。その意向に沿って、人事異動や職務内容を法人側が調整しています。

また、正社員にも副業を認めており、本業以外で培った人脈や知見が活かされているケースもあることから、今後も容認していく方針としています。

FACE to FUKUSHI © All Rights Reserved.

社会福祉法人永春会：採用・育成・定着を“本人の選択”から考える

「働き続けられる理由」を、職員と一緒につくる

現場の声から「働きにくさ」を一つずつ解消

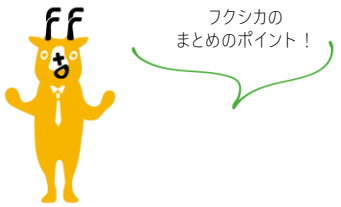
定着に向けては、多様な働き方を選べる仕組みも整えています。介護部門では、異動の有無や変則勤務の可否、週休3日制など、本人の意向やライフスタイルに応じた働き方を選択できる仕組みを整備し、障害部門でも導入を検討しています。

さらに年1回の職場内アンケートなどを通じ、現場の意見を人事管理に反映。事業所から最寄り駅までの通勤負担を受けて送迎バスを導入したほか、行事準備が残業につながっていたことから行事を縮小し、事例集では「現在は残業ゼロ」とされています。

制度をつくって終わるのではなく、職員の声から実際の働き方を変えているところに、この事例の大きな特徴があります。

フクシカの「最後に“シカ”言わない」まとめ

- 福祉系学校だけでなく、一般の四年制大学にも異なる切り口でアプローチ。
- 5日間の新卒研修と約3カ月のチューター制度で、入職後の成長を支える。
- 「キャリアエントリーシート」を通じ、本人の将来像を人事異動や職務内容に反映。
- 多様な働き方や現場アンケートを通じて、職員が働き続けやすい環境を整える。



【東京都】
障害福祉の人材育成・定着 好事例集（限られた人や時間でより質の高いケアを届けるために）（2022年度）
https://www.fukushi.metro.tokyo.lg.jp/shougai/shougai_shisaku/index

FACE to FUKUSHI © All Rights Reserved.

旭川ガス株式会社：採用の目線を揃え、面接スキルを組織に残す

面接を「感覚」から「共通基準」へ

面接官の“感覚”に頼る採用から脱却する

北海道『採用・定着 優良事例集』（2025年度）から、今号では、旭川ガス株式会社の「面接基準整備と採用継承」の取り組みを紹介します。

旭川ガス株式会社では、従来、面接の合否判断が面接官個人の感覚に大きく依存していました。さらに、経験豊富な面接官が退職した場合、その選考スキルや知見を後任へどう引き継ぐかという課題もありました。

そこで取り組んだのが、面接基準の明文化と、採用ノウハウを組織に残す仕組みづくりです。



既存の人事評価を「採用基準」に転換

新たな基準をゼロからつくるのではなく、既存の人事評価制度、特に「情意項目」をベースに、採用段階で確認すべき項目を整理。さらに、現場の意見や実際に活躍している社員の事例を踏まえながら、抽象的な人物像ではなく、面接の中で確認できる「行動レベル」まで具体化しました。

評価項目ごとに、

- 候補者の回答・行動に応じた多段階の採点基準評価
- 項目を確認するための具体的な想定質問

も整備しています。

「全部評価しない」から続けられる面接評価シートへ

特徴的なのは、評価シートを細かくつくり込みながらも、運用を複雑にしすぎなかったこと。全項目を必ず埋める方式ではなく、面接で評価できた項目だけを数値入力し、その平均点で判断する仕組みとすることで、実際の選考現場で使いやすい評価シートにしています。さらに面接官全員を対象として研修やロールプレイングを行い、基準を「つくる」だけでなく、同じ基準を使えるところまで共有しました。

共通基準と評価シートの導入によって、面接官ごとの評価のズレが軽減。何を見ればよいのかが明確になることで、評価に迷う時間が減り、応募者の話や表情、細かな動作を見ることにより集中できる環境にもつながりました。また、面接の判断基準が言語化されたことで、経験豊富な担当者が退職しても、採用の考え方や知見を次の担当者へ引き継ぎやすくなっています。

FACE to FUKUSHI © All Rights Reserved.

旭川ガス株式会社：採用の目線を揃え、面接スキルを組織に残す

面接を「感覚」から「共通基準」へ

福祉法人なら、ここを真似したい

この事例から福祉法人が学べるポイントは、単に「評価シートをつくる」ことではありません。「活躍している職員の特徴」を、採用時に確認できる行動へ翻訳することです。

例えば、法人理念として「利用者に寄り添える人」を掲げるだけでは、面接官によって判断が分かれます。

そこで、

理念・人事評価 → 活躍職員の具体的な行動 → 面接で確認する評価項目 → 質問 → 採点基準

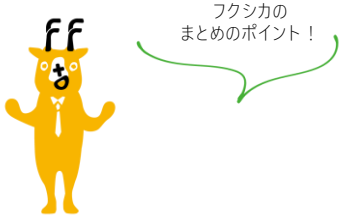


までつなげる。

こうすることで、「なんとなく良さそうな人」ではなく、“自法人で活躍する可能性のある人”を、組織として見極める採用へ近づけます。

フクシカの「最後に“シカ”言わない」まとめ

- 面接を“個人の感覚”から“組織の共通基準”へ。
- 活躍職員の行動を言語化し、面接で見極められる評価項目にする。
- 評価基準と質問をセットで整えることで、面接官の判断のズレを減らす。
- 採用ノウハウを可視化することは、面接官の育成と採用スキルの継承にもつながる。



【北海道】

採用・定着 優良事例集（2025年度）

https://www.pref.hokkaido.lg.jp/kz/jzi/251880.html

FACE to FUKUSHI © All Rights Reserved.

「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、次期介護報酬・障害福祉サービス等報酬改定に向け、物価や賃金の上昇を反映し、他職種と遜色のない処遇改善を目指す方向性が示されました。処遇改善への期待を追い風にしながら、法人自身が働く魅力や支援の質を伝えていくことが、これからの採用には欠かせません。採用トレンドでは、新卒者の3年以内離職率が「医療，福祉」で39.1%となり、「採用できた」で終わらず、入職後の育成や定着までを採用活動の延長として考える必要性が改めて浮かび上がりました。採用アイデアでは、社会福祉法人永春会の取り組みから、採用対象を広げるだけでなく、研修やチューター制度、キャリアの希望、多様な働き方まで含めて「働き続けられる理由」を職員と一緒につくる視点を学びました。越境のヒントでは、旭川ガス株式会社の事例から、面接を個人の感覚に委ねず、活躍する人材像を行動レベルまで言語化し、組織の共通基準として蓄積する重要性が示されました。人を「採る」だけでなく、一人ひとりが成長し、活躍し続けられる環境まで設計すること。その積み重ねこそが、これからの福祉法人の採用力・定着力をつくっていくのではないでしょうか。

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。

アナタとワタシのフクシのアシタ
FACE to FUKUSHI

Written by Takashi Okazaki