

dd2026年度 全国社会福祉法人経営者協議会

経営者大会 記録

今回の前半セッションの中心テーマは、**「2040 年に向けて人材不足は採用だけでは解決できない。採用・定着・生産性向上・地域人材・外国人材・AI を一体で設計する必要がある」**という内容です。

特に、めぐみ会の人財戦略に引きつけると、現在進めている採用 HP・SNS、1on1、AI 活用、日本語教育・外国人材、職員の多様な活躍機会は、かなり方向性が一致しています。一方で、次に強化すべきなのは**「業務分解」と「地域人材の活用」**です。

1. 人材不足は一時的ではなく「構造問題」

講演で示された数字では、

- ・ 全産業の有効求人倍率: 約 1.17 倍
- ・ 介護関係: 約 3.61 倍
- ・ 大卒求人倍率: 約 1.66 倍
- ・ 300 人未満企業: 約 8.98 倍
- ・ 2040 年までに労働供給不足: 約 1,100 万人

という見通しが示されました。

つまり、今後 5～12 年を見ると、

「求人を出せば人が来る」

という経営モデル自体が成立しにくくなります。

介護・福祉だけの問題ではなく、IT、営業、事務、建設、サービスなどほぼ全産業で人材獲得競争が強まるためです。

2. 求職者側の価値観も変わっている

求職者が重視しているのは給与だけではありません。

特に重要なのが、

- 人間関係
- 勤務時間・勤務日数
- シフトの柔軟性
- 安定性
- 福利厚生
- 成長機会
- キャリア形成

です。

若手、とくに 20～30 代では、

「この法人に 5 年いたら自分はどうなるのか」

が見えないこと自体が離職要因になっています。

したがって、

採用 → 配属 → 育成 → キャリア形成 → 定着

までを一つの人財システムとして設計する必要があります。

3. 採用は「ホームページ・スマホ前提」へ

現在の求職者・学生は、求人媒体だけではなく、

興味を持つ → 法人 HP を見る → 採用ページを見る → 福利厚生・職員・仕事内容を確認する

という行動を取っています。

そのため採用 HP には最低限、

新卒／キャリア採用、仕事内容、職員、福利厚生、キャリア、法人文化

が見える状態が必要です。

これは、めぐみ会が現在進めている法人 HP・採用 HP・採用 SNS の整備を「広報」ではなく「採用インフラ」と位置付けるべきという裏付けになります。

4. AI 活用は「担当者を置いて組織化」が重要

講演ではかなり明確に、

採用活動でも AI 活用が大きなテーマになる

と指摘されています。

例えば、

求人原稿作成、PR 内容、採用コンテンツ、情報発信などは、AI によって相当効率化できる。

ただし、

経営者や一担当者が単独で AI を使うのではなく、組織内に役割を作って進める

ことが重要だとされています。

この点は、めぐみ会で始めようとしている**「みらいケア AI 研究会(仮)」の AI 担当窓口設置**と非常に近い考え方です。

5. 「本当に人が足りないのか？」を分析する

今回、かなり重要だった発言です。

人が足りないと言う前に、今いる職員の能力を本当に使い切っているのか。

例えば、

- 一部職員に仕事が集中
- 50%程度しか能力を発揮していない職員
- 役割が不明確
- 専門職が専門職でなくてもできる仕事をしている

という状態が存在する。

したがって、

採用人数を増やす前に「業務分解」をする。

これが生産性向上の本質という整理です。

めぐみ会への示唆

90 人の職員を、

資格が必要な業務／判断が必要な業務／補助可能業務／AI・ICT 化可能業務／地域人材へ移せる業務

に分ける。

ここは人財委員会で一度やる価値があります。

6. 茨城の「地域人材活用」が非常に参考になる

事例として非常に面白かったのが「地域の学校」と「ちいすけ」です。

介護助手という名称では、

「介護は専門的で自分には無理」

と思われてしまう。

そこで、

「地域の助っ人＝ちいすけ」

というブランドに変更。

シニアを、

支えられる人 → 地域を支える人

として再定義しました。

さらに重要なのは、単純に募集しなかったことです。

①施設側の業務分解

→②受入体制を作る

→③シニア向け講座

→④その場で施設とのマッチング

→⑤地域団体・社協等と連携

まで仕組み化しました。

結果として、

受講者約 1,285 名、導入約 85 名、43 市町村へ展開

という規模まで広がったとの報告でした。

7. 高校生にも同じ仕組みを展開

同じ考え方を高校生にも展開。

高校生は現在「探究学習」などで地域活動先を求めています。

そこで、

高校生 × 福祉施設 × 地域活動

を組み合わせる。

これは単なる人手不足対策ではなく、

福祉との最初の接点 → 将来の採用母集団

になります。

めぐみ会はすでに複数高校との接点がありますから、ここはかなり相性が良い領域です。

8. 外国人材は重要だが「外国人が来続ける前提」は危険

講演では、

生産性向上 → 国内人材確保 → それでも不足する部分を外国人材

という国の基本的な考え方が説明されています。

重要なのは、

外国人材も日本を選ぶとは限らない

という点です。

英国、豪州、カナダなどとの人材獲得競争があり、日本は円安や賃金水準の影響も受けます。

外国人材側も、

- 人間関係
- 生活利便性
- キャリア
- 日本語能力向上
- 資格取得
- 将来性

を見ています。

したがって外国人材戦略は、

「採用する」から「日本でキャリアを形成してもらう」

へ移行する必要があります。

この点では、めぐみ会の日本語教室・N2 支援・外国人 DX・登録支援機能は、単なる福利厚生ではなく、中長期の人財確保戦略として位置付け直せます。

9. 都道府県単位の「福祉人材確保プラットフォーム」

社会福祉法改正を背景として、

都道府県を中心に福祉人材確保の関係者が連携する仕組み

が進められるという説明もありました。

想定される参加者は、

都道府県、市町村、福祉人材センター、労働局、経営者団体、職能団体、養成校、民間企業など。

ただし講演者は、

「会議を作っただけでは意味がない」

とかなり強調しています。

必要なのは、

予算＋専門人材＋実行主体

です。

これは県団体の立場からも重要で、今後埼玉県でこの仕組みが具体化するなら、単なる参加者ではなく、制度設計段階から関与する価値が高いテーマです。

10. 今回の講演を「めぐみ会人財戦略」に変換すると

私は今回の内容を、次の構造にすると使いやすいと思います。

戦略	めぐみ会の現状	次の一手
採用	HP・SNS・学校連携	採用ブランド統一
AI	AI 研究担当構想	採用・教育・事務へ展開
定着	1on1	キャリア面談へ進化
育成	評価・SDS 等	キャリアパス可視化
生産性	ICT 導入	業務分解
シニア	未整備	地域助っ人制度
高校生	学校接点あり	福祉体験・地域活動化
外国人	日本語教室等あり	キャリア・資格取得まで体系化
地域	各種ネットワークあり	人材供給プラットフォーム化

経営判断としての優先順位

今から 2031～2038 年程度までを見るなら、採用人数だけを KPI にするのはリスクが高いです。

人財委員会では、

- ①採用力
- ②定着率
- ③一人当たり生産性
- ④内部人材の能力活用率
- ⑤地域人材活用
- ⑥外国人材定着率

の 6 指標で見る方が持続可能です。

特に今回の講演からめぐみ会に新しく持ち帰る価値が高いのは、**「人がいない」ではなく「法人内・地域内に眠っている労働力をどう再編集するか」**という発想でしょう。

これは単なる採用対策ではなく、めぐみ会の今後 10 年の人財ポートフォリオ設計につながる話です。