

2026年

大変



代表沢田「大きく変える、大きく変わる。」

2026年 福祉業界の採用戦略 最前線！

行動指針が根づかない理由とは？

2026年テーマ「大変」

2026年あけました(^ ^)

旧年中は、社会保険労務士法人WORKidをご信頼いただき、有難うございます。

2025年を振り返ると、毎年の事ながら『いろいろあった年だったなあ』となりました(笑)

その中でも1番はWORKidFES(経営方針発表会)の開催になります。

顧問先や関係先およそ100名の方々にお集まりいただき、WORKidの取り組みやこれから行く先をみていただき参加いただいた方に

気づきであったり

刺激であったり

自信であったり



何かしらをお持ち帰りいただく

そんな場にできたのではないかと感じられました。

何よりスタッフが顧問先と未来のお約束をした点について

『自信+健全な危機感』

も持ってより仕事に取り組めれば

『人財育成を通じて人と企業の明るい未来を創造する』

というWORKid理念にも通じるのではないかと強く感じています

こうして迎えた2026年テーマは

『大変』

「大きく変える。大きく変わる。」と、捉えてくだされば幸いです。

変化って正直しんどい時ありますね(;^_^)

反面、変化によって引き起こされる成長は喜びになるのです

これってシンプルに人それぞれ組織それぞれの選択の問題なんです。



その中でWORKidは『大きく変化する』を選択

当然簡単なことではありませんがこれまで築いてきたWORKidの社内風土があればできるなどいう感覚しかないです。

大きく変える大きく変わる
その1：仕事のやり方そのものを変える

AIの進展によって起こる変化は1990年代のインターネットによる仕事の変化以上のものがもたらされると想っています。

なのでAIを単なる「流行り」ではなく「効果的な武器」として使い倒します。

今まで人が時間をかけてやっていた業務を見直し、「それ、本当に人がやる必要がありますか?」という視点で徹底的に整理します。

WORKid自身が、同じ質の仕事をより短時間でできる体制をつくり、その実践事例を顧問先にも惜しみなく共有していきます。

大きく変える大きく変わる
その2：人にしかできない仕事を見つけ注力する

社会保険の制度や労務管理は大切です。ただ、それだけでは会社は良くなりません。

経営者の迷い
社員さんの本音
現場の違和感

そうした
「数字や書類に出てこない部分」に
これまで以上に力をを使います。

ちょうど12月中旬に
金沢、富山出張へ行った際にも
大きな気づきがありました。

- ・会社の労務数字の見える化と改善提案
- ・会社のやりがい度数の見える化と改善提案
- ・労務DXの見える化と改善提案

その1のAI化を上記に反映させて

顧問先との定期面談の中で
人としてのかかわり方や助言
支援や励まし、時に愚痴を聞く（笑
等も含めて関わっていき
「相談してよかった」と
思っていただける関係づくりを
さらに創っていきます。

大きく変える大きく変わる
その3：WORKidを
“ショールーム化”すること

上記その1、その2の取り組みに加えて
朝礼、社内の仕組み、評価制度、働き方などなど

「WORKidはここまでやっているんだ」

そう感じてもらえる存在になります。

うまくいったことも
失敗したことも
全て実体験として発信し、顧問先の
ヒントになる形にしていきます。

また異業種チャレンジも計画中です
なかなか労務管理体制がうまく築けない
飲食店にフォーカスしてトライしていく
ここに収益性が取れるホワイト化を
示すことができればWORKidとしての
ショールーム化はさらに価値を
高めるものになります。

2026年もWORKidは
机上の空論は語りません。

とにかく「まずやってみる」
の精神で突き進みます！！

「人を大切にしたい」
「いい会社にしたい」
その想いを持つ経営者の、
いちばん身近な相談相手で
あり続けます。

2026年も、簡単な一年には
ならないでしょう。

ただ、変化を楽しみながら進めば、
会社も人も必ず強くなります！！

大変さや苦しさの向こう側にある
楽しさを求めて

一緒に、ワクワクする一年を
創っていきましょう。

本年も、どうぞよろしくお願ひいたします。

社会保険労務士法人WORKid
代表社員 沢田 寿晴



2026年 福祉業界の採用どう変わる？ —カギは人財の質と海外人財—

今年の介護福祉業界の採用動向について、求人支援センター札幌 尾山センター長に聞きました。



求人支援センター札幌
センター長 尾山

Q1 今年の福祉業界の採用動向をどう見ていますか？

採用はますます難しくなり「考え方の差」が出る年に

2026年は、数を集め採用がますます難しくなって、法人の考え方や方向性に合う人財を見つけること自体が大きな課題になると思います。その中で、海外人財の採用という流れは確実に強まっていくのでその波をどう活かせるかで差が出てくると感じています。

Q2 外国人採用ではどんな変化が起きていますか？

「日本語重視」から「意欲重視」へ

ここ数年で外国人採用は本当に増えましたね。最近はミャンマーやネパール出身の方が目立ってきています。以前は日本語レベルを重視する傾向が強かったですが、今はそれ以上に素直さや姿勢を大切にする採用へと変わっていると感じます。

Q3 外国人がうまく定着している事業所の共通点は？

「全員で育てる」という意識

定着している施設さんに共通しているのは、「海外スタッフを全員で育てる」という意識があることです。いい意味で特別扱いせず、日々しっかり声をかけ合い、コミュニケーションが活発な職場ほど長く続いている。

採用をご検討しているみなさまへ

今はまさに大きな転換期です。この流れに乗らない手はないですし、最初は不安があって当然ですが、実際に始めてみて後悔している事業所さんは見たことがありません。「今人が足りないから」ではなく、ぜひ未来を見据えて海外人財採用を考えて頂きたいです！

その行動指針、現場で本当に使われていますか？

会社には、理念や方針、行動指針があります。

しかし実際には、

「内容は良いはずなのに、現場で行動が変わらない」

という声を多く耳にします。

行動指針は「掲げること」が目的ではありません。



なぜ「掲げただけ」では行動は変わらないのか？

会社に来た瞬間から、私たちは仕事に向き合います。

だからこそ、会社が目指す人財像を明確にし、

日々の行動の基準として「基本行動11選」を設定しています。

しかし、掲げただけでは行動は変わりません。

大切なのは、意識せざるを得ない仕組みづくりです。

仕組み：「プラスの氣」制度 とは？

基本行動ができているスタッフに、デジタルの“プラスの氣”を毎日送る仕組みです。見る・褒める・伝える習慣が育ち、行動が自然と浸透します。



行動が“文化”になる職場づくり

行動指針は、「掲げたら終わり」ではありません。

評価制度や称賛の仕組みと組み合わせ、日常の「当たり前」に変わっていくことが大切です。職場は“舞台”です。

会社に来た瞬間から、私たちはプロとしてその舞台に立っています。

次ページ：基本行動11選の中で最も大切なものの
「挨拶」の全文をご紹介→

基本行動11選の中で最も大切なものの：挨拶



挨拶は、すべての行動の「土台」です。
だからこそ基本行動のトップに位置づけています。



挨拶（全文）

口角を上げた笑顔で相手に届く声であらわす
「おはようございます！！」…とハイタッチを
一言添えて相手に元氣を与える挨拶をします。

なぜ「挨拶」が最も重要なのか？

挨拶は、「心の準備」と「相手への敬意」を同時に示す行動です。会社の中では、誰とも言葉を交わさずに一日を終えてしまう人が出てしまうこともあります。それを防ぐため、当社では全員が必ず挨拶することを行動指針としています。

挨拶が職場にもたらすもの

挨拶があることで、職場には声をかけやすい空気が生まれます。情報共有や連携がスムーズになり、小さな行き違いを防ぐことにもつながります。挨拶は、組織として大切にしたい基本行動の一つです。

■ 基本行動11選



①挨拶



②返事



③言葉



④自律



⑤できる理由を考える



⑥目的志向



⑦即実行



⑧時を守る



⑨場を清める



⑩プラスのストローク



⑪場を暖める

挨拶が変わると、職場が変わる。

小さな行動が、組織文化を創ります。