

言語・コミュニケーションの不安を解消しながら、受入れのための基盤を一緒に作ります

✓ エリア問わずマッチングします！

通勤困難エリアや山奥、豪雪地帯にある介護施設も採用に成功しています。
「ここで本当に採用できる？」と思われる方、ぜひご相談ください。

✓ はじめての受入れでも安心！採用支援

鳥取県に特化した独自の求人票で、外国人材にもしっかり魅力を伝えられます。
外国人材との面接のポイントや質問例などを事前にレクチャーしますので、はじめての受入れでもご安心ください。



✓ 定着を見据えた研修で、受入準備を徹底サポート！

日本人職員向けの「マインドセット」や「コミュニケーションのコツ」を学べる研修や、入国までに必要な準備を確認できるミーティングも行います。
内定者とのオンライン交流会も複数回実施！万全の体制で受入れ可能です。

組織構築コンサル
&
受入体制構築研修

異文化理解研修

オンライン交流会

入国前
オリエンテーション
(※)

(※) 弊社で登録支援実施の場合対応

受入法人向けの研修

外国人材向けの研修

外国人材の“採用を検討している” “検討の可能性がある”場合は、
“まだ多少でも余力のある早い段階”で外国人材の採用を進めることがポイントです。



理由1～外国人材採用に着手した介護事業者様の考え方～

①採用開始のタイミング

“会社に体力があるうちに” “少しでも人的余裕のあるうちに” 受入体制構築したいと思った。

“いつ余力が無くなるかわからない” “人的余裕があるうちに教育をしっかり行いたい” “手遅れになる前に
早めに“動き出すタイミングが今後の事業運営にも左右すると考え、外国人材採用を進められているようです。

外国人材採用後は共通してこんな声が聞かれます ▶▶ **もっと早くから採用を進めれば良かった。**



理由2～外国人材採用に着手した介護事業者様の考え方～

②採用を始めた付加価値のポイント

- ☑ 介護分野での就業意欲の高い人材を採用することができます。
- ☑ 若手層の採用が可能です。
※20～30代がメインです。
- ☑ 夜勤や残業に対応可能な人材が多いです。
- ☑ 外国人材活用により、職場が活性化
するなどの変化が期待できます。

【参考】職場の変化：外国人材を始めて受け入れた介護事業者様の声

活気が出て、職員も利用者も楽しんで
コミュニケーションをとっている。
職場の雰囲気も明るくなって助かっている。



**認知症を持つ高齢者が外国人スタッフの
名前を覚えるほどコミュニケーションが取れています。**
退勤時には窓際に駆け寄り見送っています。



－ ご紹介可能な外国人材について －

1 在留資格「特定技能」とは

2019年に、深刻化する人材不足に対応するため、**一定の専門性・技能を有し即戦力となる外国人**を受け入れていくために創設された在留資格です。

特定技能の介護におけるポイント

- ✓ 日本語試験※・介護技能試験をクリアしている人材です（※基本的な日本語が理解できるレベル）
- ✓ 就業初日から職員算定ができ、業務に慣れてからは一人夜勤も可能です

2 過去に他都道府県の事業を通して実際に決まった人材のプロフィール



東南アジア出身／24歳女性

経歴：現地の大学を卒業後、接客業に就職。

資格：日本語能力試験（JFT Basic）合格
介護技能評価試験（日本語・母国語）合格

面接時の評価：日本語が聞き取りやすく、こちらの日本語の理解力も高いと感じた。日本語の読み書きを頑張って勉強しているのが伝わった。



南アジア出身／22歳女性

経歴：高校卒業後、日本語学校に入学。

資格：日本語能力試験（JLPT N4）合格
介護技能評価試験（日本語・母国語）合格
母国の介護士の資格保持

面接時の評価：志望動機が明確で、思いが伝わってきた。祖父母の介護経験の話やお人柄から、お年寄り丁寧に接するイメージが湧いた。

3 ご紹介可能な人材の国籍：ご要望や募集条件に応じて、幅広い国の人材をご紹介します！

インドネシア

ネパール

フィリピン

ミャンマー

スリランカ

ベトナム

バングラデシュ

－ 受入後の声 － 外国人材採用未経験での受入

特別養護老人ホーム、グループホーム、デイサービスなどを運営

※受入先は特別養護老人ホーム 当初2名予定で採用 + 追加で2名の採用 受入対象：インドネシア

Q

人材のレベル感、
日本語力に不安はありませんでしたか？

A

地域柄、なじむためには日本語力が必要なので不安はあったが、**まずは面接してみたら判断しよう**ということで面接した。実際面接してみるとよく話せていた。



Q

コストをかけてでも採用しようと思ったのはなぜですか？

A

従来**の日本人職員採用で人材紹介・派遣を活用していたが、お金をかけて未経験者を採用・育成しても、数カ月で離職してしまっ**た。

→それであればお金をかけてでも試験をクリアしてきている外国人材を採用しようということになった。

外国人材採用の場合はコストをかけてでも**定着してくれたらコストに見合う**と判断した。



Q

実際に受け入れてみてどうですか？

A

- ・現場のリーダーも**「いないと困る」**と言っている。
- ・本人たちも**モチベーション高く取り組んでおり、業務の勉強も進めている。**

