

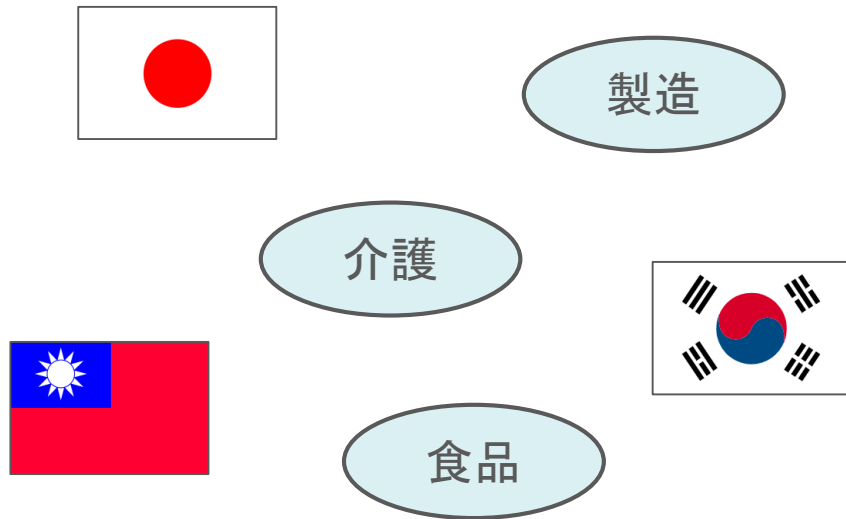
外国人材の視点から

安藤株式会社
人材紹介事業部
渡邊祐人

1. 外国人材から見た日本と介護
 2. 人材選考のポイント
 3. 実習生と信頼関係をつくる
 4. 監理団体と送出し機関の選び方
 5. 実習生を組織にうまく組み込む
- ＜特定技能との併用＞

1. 外国人材から見た日本と介護

技能実習生の選択肢



「日本」「介護」は選択肢のひとつ

介護の認知度

日本 47歳	中国、タイ 37歳
アセアン 30歳弱	日本(1960) 29歳

アセアンではまだ普及していない

1. 外国人材から見た日本と介護

【来日の目的】

若いうちに海外で経験を積んだり、
お金を稼いだりしたい

【日本を選ぶ理由】

- 先輩からの口コミ
- 日本製品への好印象



【介護を選ぶ理由】

- 個人的な介護への関心
- 来日前学習への支援が
他の業種より充実している

2. 人材選考のポイント

A. 日本語能力

1年後どれだけ話せるか

B. 性格・適性

日本人と同じ面接でよいのか

C. 介護への理解

事前にどこまで知っているか

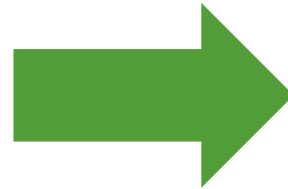
D. 組織の一員

他の職員との関係性

3. 実習生と信頼関係をつくる <来日前>

<ポイント>

- ① 来日は一大事だと認識
- ② 入社までの継続的なつながり
- ③ 現場の日本人職員も巻き込んで受け入れの雰囲気づくり



<アクション>

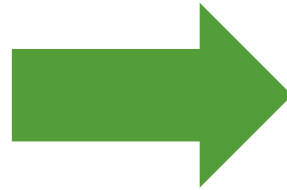
- ① 家庭訪問や家族面談
- ② 定期的なWEB面談
- ③ 職員の採用活動への参加

「内定を出したら終わり」ではない

3. 実習生と信頼関係をつくる <来日後>

<ポイント>

- ① 個人対個人の人間関係ありき
- ② 「あたりまえ」は通じない
- ③ 長期的な目標を持たせる



<アクション>

- ① 就業時間以外にも配慮
- ② 指導方法の見直し
- ③ 目標達成へのフォロー

いかに「この職場で働き続けたい」と思ってもらうか

4. 監理団体と送出し機関の選び方

◆ 「実習生との信頼関係づくり」にどこまで協力的か

- トラブル処理ではなく、未然に防ぐために何をするか

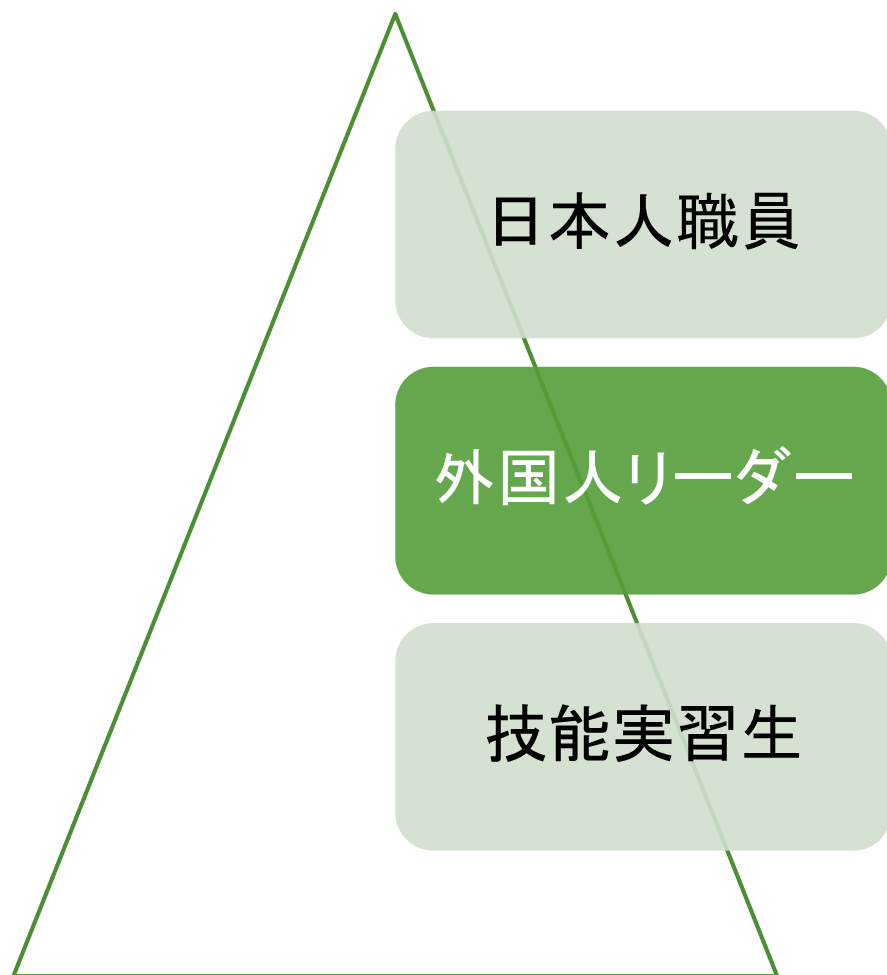
◆ 介護職種の監理をする素地（実績、ノウハウ、体制）はあるか

- 他の職種での監理経験が介護に活きる

◆ 現地にいる候補者にいかに介護の仕事を伝えているか

- 採用段階でミスマッチをしないことが双方にとって一番大事

5. 実習生を組織にうまく組み込む



【Step 1】

外国人リーダーの候補生を採用、育成
日本語中級で日本に慣れている人材

=留学生採用(特定技能を活用)

日本人職員が外国人と働くことに慣れる効果も



【Step 2】

技能実習生を受け入れ
日本での仕事や生活への適応をリーダーがサポート