

これからの外国人材 採用法の模索 ～ 美芳会における現 地語サイト活用事 例～

社会福祉法人 美芳会

理事長 大塚渉爾

(jinji@miyoshikai.or.jp)



法人概要



【法人名】

社会福祉法人美芳会

【法人理念】

地域でのこころ豊かな生活のために
想いに副う

【法人設立】

平成8年4月1日

特別養護老人ホーム すどの杜開所

【理事長】

大塚 渉爾



法人概要

東部富士市を中心に高齢者向けサービスを展開

◆特別養護老人ホーム：2施設

すどの杜（定員50名）／風の杜（定員29名）

◇養護老人ホーム：1施設 するが荘（定員90名）

◆ショートステイ：2施設

すどの杜（定員10名）／風の杜（定員10名）

◇デイサービス：1施設

美芳会デイサービスセンターはまかぜ（定員35名）

◆地域包括支援センター：1事業所



美芳会の「働く」についての考え方

○法人運営の方針

【長期的なありたい姿】法人理念（ビジョン）

「地域でのこころ豊かな生活のために」

「想いに副う」

【採用テーマ】

「働きやすさ」「働きがい」「成長」を大切にする会社

福祉はサービス業ととらえ、よりよいサービス提供、働いている職員の方々が働きやすい環境なしでは不可能だと考えます。

受賞など 取組結果

平成29年 ユースエール認定企業	(若者育成支援)
平成30年 えるぼし認定企業 (3段階)	(女性活躍支援)
平成30年 静岡県働きやすい介護事業所認証	(介護働きやすさ)
平成30年 ふじのくに健康宣言事業所 宣言	(健康経営)
平成31年 くるみん認定企業	(子育て支援)
令和1年 経営デザイン認証 スタートアップ認証 (するが荘)	(経営品質)
令和1年 移住定着促進支援企業 登録	(UIターン支援)
令和2年 静岡県障害者就労応援団 登録	(障がい雇用支援)
令和2年 ふじさんっこ応援 登録	(子育て支援)
令和2年 こうのとりカンパニー認証	(子育て支援)
令和2年 プラチナくるみん認定企業	(子育て支援)
令和2年 プラチナえるぼし認定企業	(女性活躍支援)
令和2年 「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」行動宣言	(女性活躍支援)
令和2年 静岡県男女共同参画 知事褒賞	(女性活躍支援)
令和2年 経営デザイン認証 スタートアップ認証 (すどの杜)	(経営品質)
令和2年 もにす認証	(障がい雇用支援)

職員の年齢層と分布

40歳以下は32%、41～59歳は46%
60歳以上は全体の22%

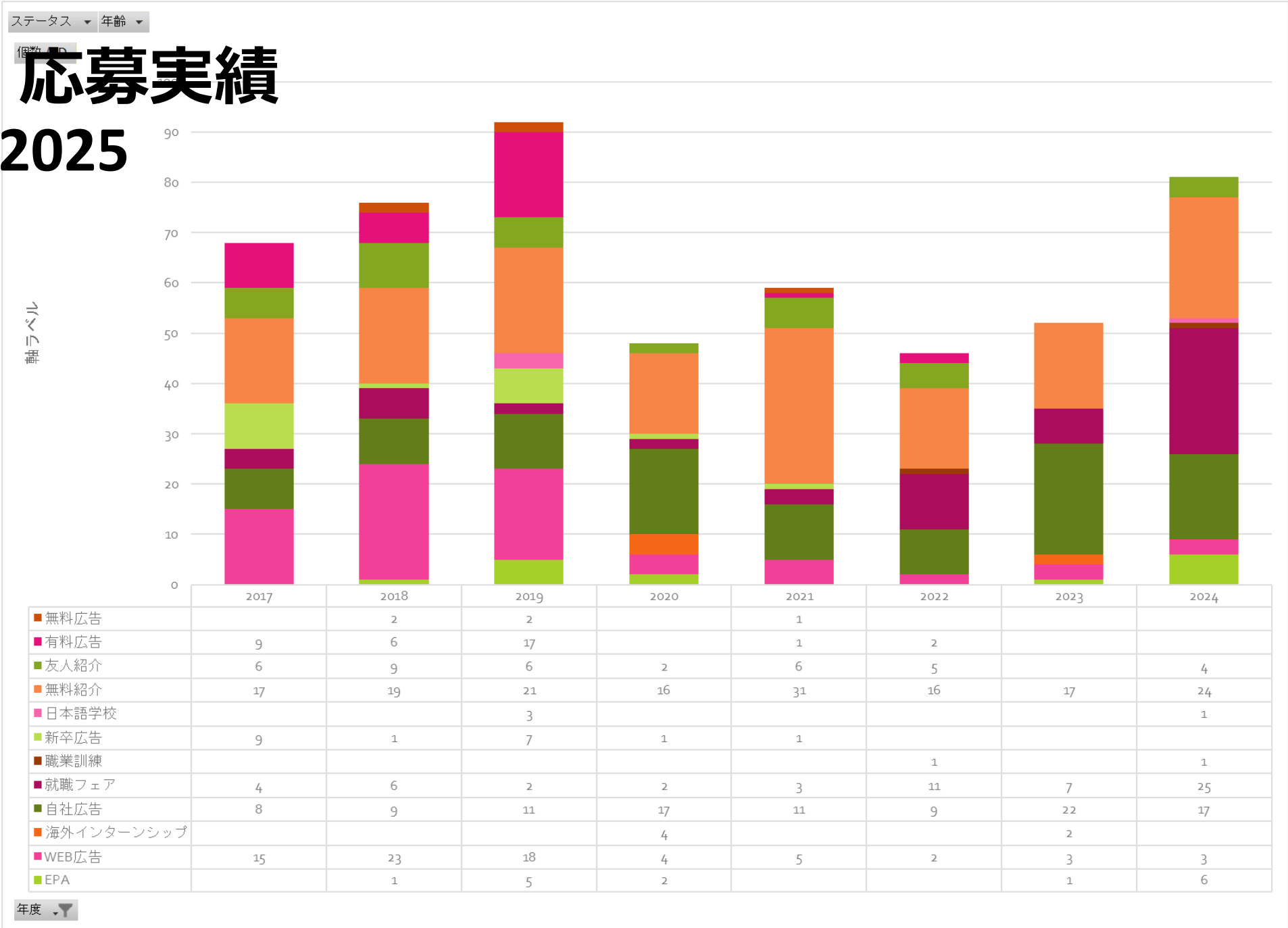
常用基準日	職員数			女性		男性		計	
	2024/4/1	常勤	非常勤	計	常勤	非常勤	常勤		非常勤
24歳以下		2	0	2	1	0	1	0	2
29歳以下		6	4	10	5	4	1	0	10
34歳以下		18	0	18	12	0	6	0	18
39歳以下		5	0	5	2	0	3	0	5
44歳以下		12	2	14	5	2	7	0	14
49歳以下		11	5	16	8	4	3	1	16
54歳以下		9	4	13	9	4	0	0	13
59歳以下		6	2	8	6	2	0	0	8
64歳以下		2	2	4	1	2	1	0	4
69歳以下		2	9	11	1	8	1	1	11
70歳以上		1	8	9	1	3	0	5	9
合計		74	36	110	51	29	23	7	
				勤続年数					
勤続年数		9.50	6.80	10.29	9.08	7.01	10.44	6.02	
平均年齢		40.95	54.7	46.30	42.03	53.48	38.51	59.34	

外国籍スタッフの人数とビザの種類

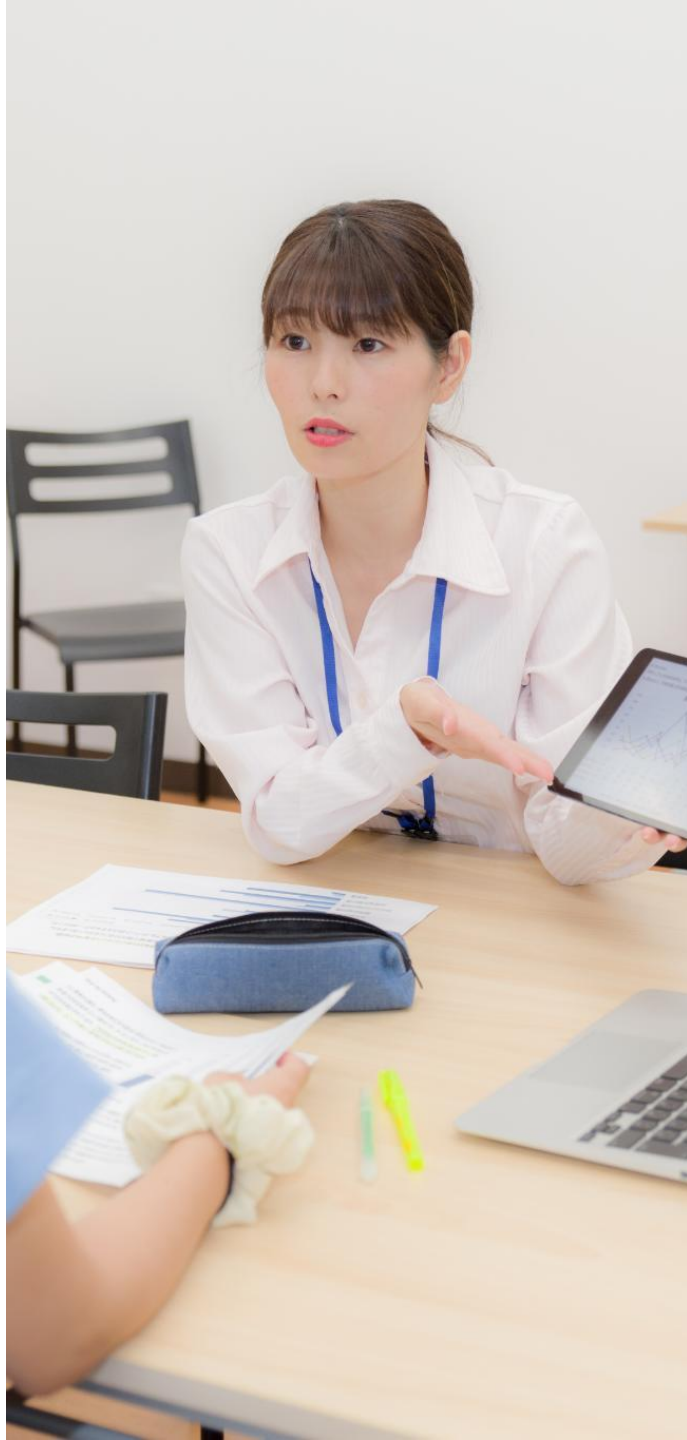
施設種別	ビザ種別	出身国	人数	採用経路の備考
特養	EPA介護	ベトナム	1	EPA
	EPA介護候補生	インドネシア	2 (+2)	EPA
	特定技能	スリランカ	1	国内転職
		インドネシア	3	<ul style="list-style-type: none"> ・ GtoGマッチング会 ・ 現地から直接応募
		インド	0 (+2)	
ユニット型特養	EPA介護候補生	インドネシア	2 (+1)	EPA
	特定技能	インドネシア	2	<ul style="list-style-type: none"> ・ GtoGマッチング会
養護	EPA介護候補生	インドネシア	2 (+2)	EPA
	特定技能	インドネシア	1	<ul style="list-style-type: none"> ・ GtoGマッチング会

求人 応募実績

2017-2025



外国人材採用の背景と 課題



外国人材採用を取り巻く環境と日本の人材不足

人材不足の現状

少子高齢化により介護・福祉分野で深刻な人材不足が進行し、外国人材の確保が急務となっている。

採用情報の言語障壁

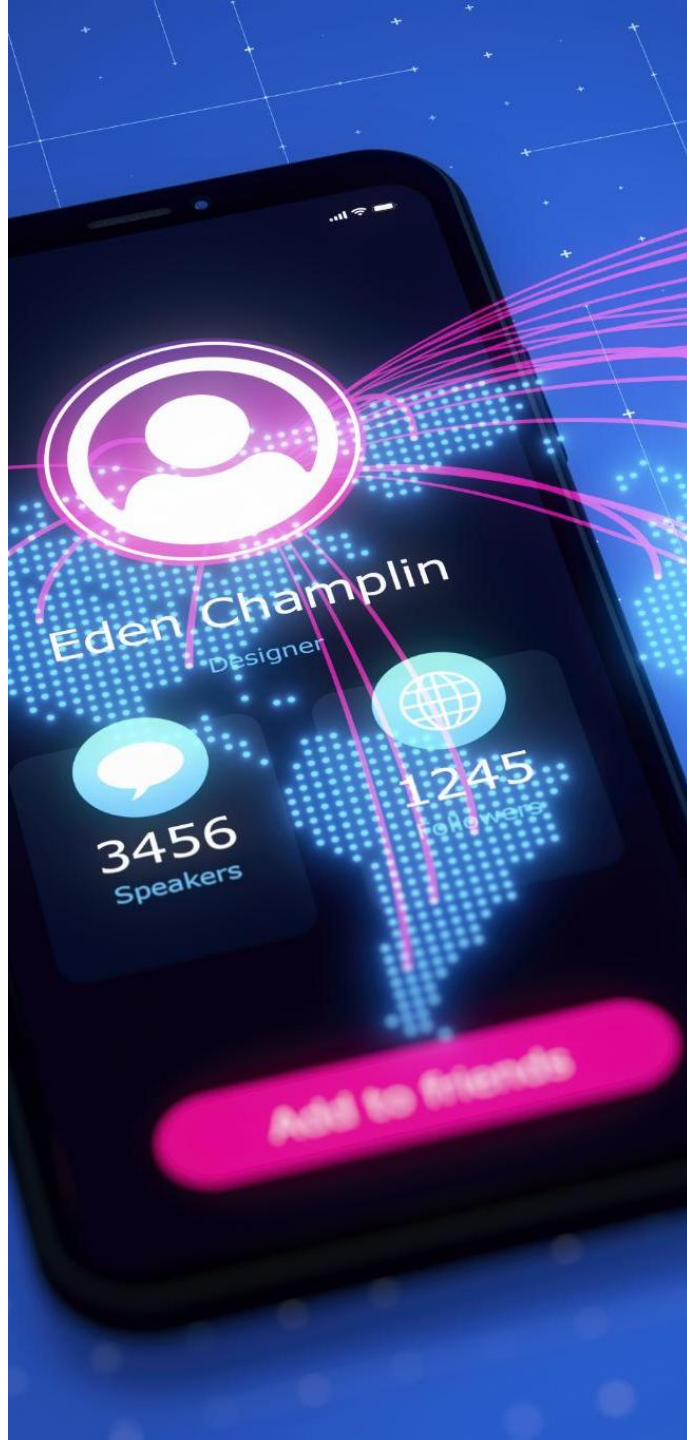
日本語中心の採用情報は現地求職者に理解されにくく、応募開始の大きな障壁となっている。

多言語化とデジタル化の必要性

多言語対応の情報提供とスマートフォンを活用した簡潔なアクセス環境整備が採用成功の鍵である。

新しい採用モデルの事例

美芳会はデジタルツールと現地語対応を組み合わせ、外国人材採用の課題解決に成功した例である。



美芳会が抱えていた採用課題と改善方針

採用課題の概要

海外求職者に正確で理解しやすい採用情報が届いていなかったため、入職後の理解不足の露見が多発していた。

現地語対応の導線構築

求職者が自国語で情報収集できる環境を整備し、法人理念や応募方法を明確に示したことで法人理解が高まったと感じる。

動画とSNS活用

動画やSNSを用いて視覚と聴覚で働く環境を伝え、文字情報だけでは伝わらない雰囲気を共有した。

オンライン応募の整備

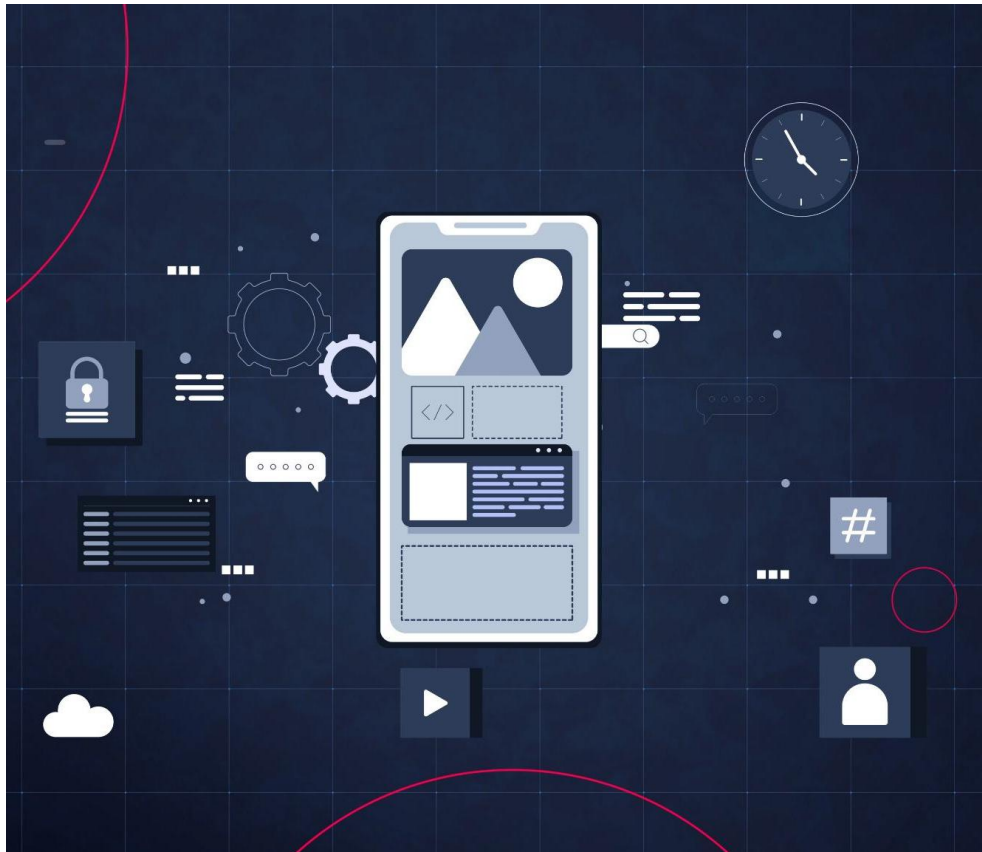
場所や時間に縛られないオンライン応募を可能にし、継続的な応募者確保を実現した。
現地での面接会以外のリーチ方法が有効化されたと感じる

美芳会の採用導線モデル

段階	主な施策	目的
検索・SNS	現地語広告・SNS投稿	最初の接点を作る
ランディングページ	特定技能向け情報掲載	法人理解を高める
Forms応募	スマホ対応応募フォーム	応募ハードルを下げる
オンライン面接	ビデオ面談実施	ミスマッチ削減

採用導線全体像とオンライン化の意義

LP・広告・動画の連動による応募最大化モデル



多言語対応ランディングページ

仕事内容や応募手順を整理し、求職者が迷わず応募できる導線を設置している。翻訳はブラウザの翻訳を利用できるように画像と直接テキストと両方記載しているため、ページ自体の現地語での設定はしていない。今後英語ベースをページは検討中。

検索広告による直接リーチ

Google検索広告で介護職を探すユーザーへ直接アプローチし、能動的な応募行動を促している。

多言語紹介動画の活用

インドネシア語・ヒンディー語の動画で視覚と音声を補完し、言語障壁を越えて情報を伝えている。

簡潔な応募フォーム設計

Microsoft Formsを活用し、スマホで数分以内に応募可能な簡単なフォームで離脱率を抑制している。

美芳会blog 入所 相談 通所 ふじのくに(障害) 美芳会の取り組み その他 お問い合わせ 採用案内

Share this...

社会福祉法人美芳会 (Miyoshikai) では、外国人職員のスタッフも活躍している法人です。今回は特定技能の在留資格を有するスタッフのエントリーの方法と法人の説明についてです。

法人の説明

社会福祉法人 美芳会
法人理念
①地域でのこころ豊かな生活のために
②想いに副う

法人本部 静岡県富士市増川510-1

【施設規模】
◆特別養護老人ホーム：2施設
すどの社 (定員50名) / 風の社 (定員29名)
◇養護老人ホーム：1施設
するが荘 (定員90名)
◆ショートステイ：2施設
すどの社 (定員10名) / 風の社 (定員10名)
◆包括支援センター：1事業所

美芳会

社会福祉法人美芳会

仕事と家庭、両立しよう！
両立支援のひろば

若者雇用促進
総合サイト

Blog Klub Meifang Penerimaan konsultasi penitipan anak Fujinokuni (cacat) Inisiatif Bihokai yang lain perta

Bagikan ini...

Miyoshikai adalah sebuah perusahaan kesejahteraan sosial yang mempekerjakan banyak staf asing.

Kali ini, kami akan menjelaskan cara mengajukan permohonan staf dengan keahlian khusus, status izin tinggal, dan informasi perusahaan.

Deskripsi Perusahaan

社会福祉法人 美芳会
法人理念
①地域でのこころ豊かな生活のために
②想いに副う

法人本部 静岡県富士市増川510-1

【施設規模】
◆特別養護老人ホーム：2施設
すどの社 (定員50名) / 風の社 (定員29名)
◇養護老人ホーム：1施設
するが荘 (定員90名)
◆ショートステイ：2施設
すどの社 (定員10名) / 風の社 (定員10名)
◆包括支援センター：1事業所

美芳会

Klub Meifang - Profil

Kami adalah perusahaan kesejahteraan sosial yang berbasis di Kota Fuji, Prefektur Shizuoka. Kami menyediakan layanan yang memenuhi keinginan pengguna kami untuk mendukung kehidupan mereka di bidang yang mereka kenal. Kami menghargai "kemudahan bekerja," "kepuasan kerja," dan "pertumbuhan" dan berupaya untuk memberikan layanan yang lebih baik. ☆Bertujuan untuk menjadi tempat kerja yang paling nyaman☆ *Kami adalah perusahaan yang telah disertifikasi sebagai mencari bersertifikasi Youth Ale, perusahaan bersertifikasi Platinum Eruboshi, perusahaan bersertifikasi Monisu, dan Perusahaan Unggulan Manajemen Kesehatan dan Produktivitas.

Pos Terbaru

Perekrutan dan penjelasan tentang keterampilan khusus staf.
20241214 Materi Presentasi Praktik dan Penelitian Layanan Kesejahteraan ke-2
20241213_Pengumuman Inisiatif Bifukakai
20241125_Asosiasi Manajemen Prefektur Shizuoka_Simposium Reformasi Manajemen Pameran Kesejahteraan Kota Fuji - 2024

Halaman Facebook Bihokai

Asosiasi Meifang, sebuah perusahaan kesejahteraan

LP

ブラウザの翻訳機能が利用できるように直接テキストを記入しています



オンラインFORM

システムの多言語化設定で選択できるようになっているので、複数言語に対応できる

YOUTUBE内に法人説明の動画をアップ



翻訳と外国語対応の音声読み上げソフトを利用

①動画の作成ツールは以下を組み合わせて作成します

- PowerPoint
- Canva

②音声読み上げソフトは有料のもの（サブスクリプションで年4000円～15000円程度）のライセンスを利用してテキストデータからMP3データを出力して①のデータと組み合わせてMP4データに出力します

2025年2月14日 15:58 - 16:50

共有 ブラウザーで見る



共有ファイル

出席

メモ AI 分析の概要 カスタムのサマリー メンション トランスクリプト

AI 生成コンテンツは誤りを含む可能性があります。

会議のメモ

- ▶ **Diskusi tentang Virus Corona:** 絢子 dan Afifah membahas tentang virus corona dan dampaknya. Mereka juga menyebutkan masa karantina dan fakta terkait virus tersebut.
- ▶ **Komunikasi di Tempat Kerja:** 絢子 dan Afifah mendiskusikan pentingnya komunikasi di tempat kerja, terutama dalam situasi yang melibatkan banyak orang. Mereka juga membahas cara berkomunikasi yang efektif.
- ▶ **Pengalaman Kerja di Jepang:** 絢子 bertanya kepada Afifah tentang pengalamannya bekerja di Jepang dan alasan mengapa Afifah tertarik untuk bekerja di sana. Afifah menjelaskan beberapa aspek dari pekerjaannya.
- **Penggunaan Media Sosial:** 絢子 dan Afifah membahas penggunaan media sosial dan bagaimana itu mempengaruhi kehidupan sehari-hari. Mereka juga menyebutkan pentingnya menjaga privasi dan keamanan di media sosial.
- **Rencana Masa Depan:** 絢子 dan Afifah mendiskusikan rencana masa depan mereka, termasuk tujuan karir dan langkah-langkah yang perlu diambil untuk mencapainya. Mereka juga berbagi saran dan dukungan satu sama lain.

これらのメモは役に立ちましたか?

Speakers Topics Chapters

秋山絢子

AM Afifah Maghfiroh

大塚渉爾

フォローアップ タスク

トランスクリプトにタスクが見つかりませんでした。

オンライン面接の様子

この情報は役に立ちましたか?

個別施策の詳細と効果

施策

メリット

効果

求人LP

情報理解が容易

離脱率の低下

検索広告
(特定エリア)

能動層にリーチ

LP流入数の増加

求人用LPとGoogle Adsの役割と成果

動画・SNS・外国人スタッフによる拡散の強み



視覚と音声で伝える魅力

インドネシア語とヒンディー語の動画が法人の雰囲気や仕事のイメージを効果的に伝えている。

SNSでの信頼性拡散

外国人スタッフが自国コミュニティで動画リンクを共有し、口コミ的な信頼拡散を生んでいる。

応募者の安心感向上

動画により職場の空気感や表情が伝わり、応募前の安心感と理解が深まっている。

採用効率の改善

動画視聴により応募者の法人理解が進み、面接時のコミュニケーションが円滑になる。

- リアルタイム ページ

- Search Console ^

 - Search Console

 - クエリ
 - Google オーガニック検索レ...

- ユーザー ^

 - ユーザー属性

 - 概要
 - ユーザー属性の詳細
 - オーディエンス

- テクノロジー

- ライフサイクル ^

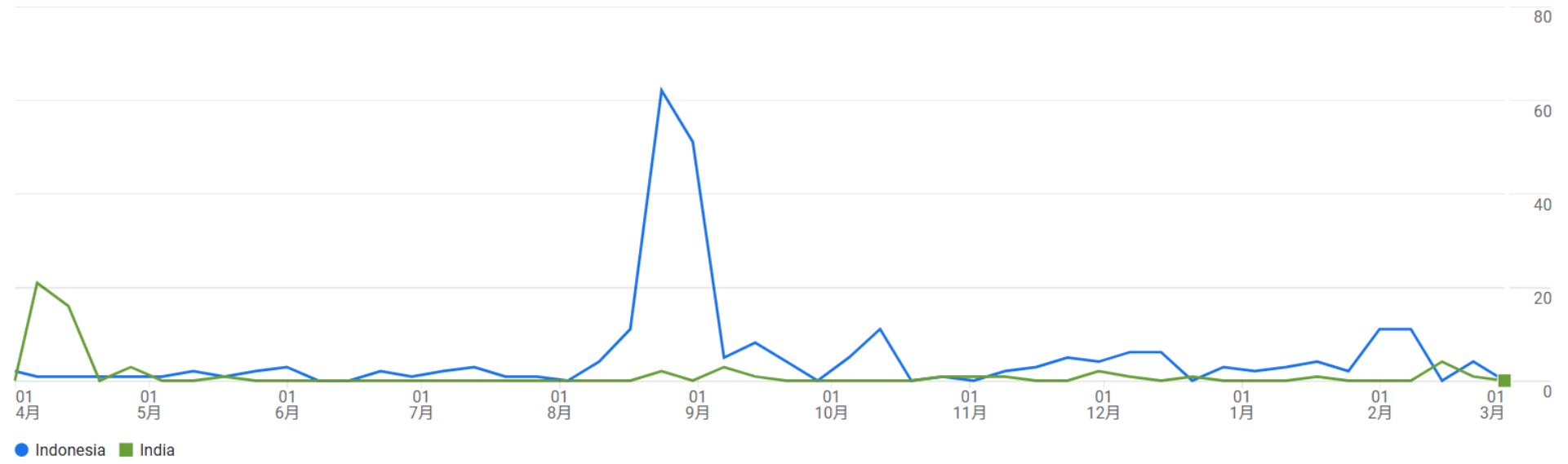
 - 集客

 - 概要
 - ユーザー獲得
 - トラフィック獲得
 - Google 以外のキャンペーン
 - ユーザー獲得コホート
 - 見込み顧客の獲得

- ライブラリ

アクティブ ユーザー の推移: 国別

週 ▼



グラフに表示 🔍 検索... 1 ページあたりの行数: 10 移動: 1 ◀ 1~10/44 ▶

<input type="checkbox"/>	国	+	↓ アクティブ ユーザー	新規ユーザ ー数	エンゲージの あったセッション数	エンゲ ージメント 率	エンゲ ージメントのあ ったセッ ション数 (1 アクティブ ユーザーあ たり)	アクティブ ユーザーあ たりの平均 エンゲ ージメント時間	イベント数 すべてのイベント
<input type="checkbox"/>	合計		10,577 <small>全体の 100%</small>	10,375 <small>全体の 100%</small>	12,693 <small>全体の 100%</small>	95.14% <small>平均との差 0%</small>	1.20 <small>平均との差 0%</small>	1 分 03 秒 <small>平均との差 0%</small>	104,305 <small>全体の 100%</small>
<input type="checkbox"/>	1 Japan		9,532 (90.12%)	9,349 (90.11%)	11,607 (91.44%)	95.1%	1.22	1 分 06 秒	94,514 (90.61%)
<input type="checkbox"/>	2 United States		559 (5.29%)	543 (5.23%)	549 (4.33%)	95.98%	0.98	10 秒	4,973 (4.77%)
<input checked="" type="checkbox"/>	3 Indonesia		218 (2.06%)	202 (1.95%)	356 (2.8%)	95.96%	1.63	1 分 42 秒	2,741 (2.63%)

成果と今後の展望

項目	成果
応募数	安定的に維持
応募者の理解度	動画により向上
採用効率	オンライン化で改善

取り組みが生んだ成果と応募維持の仕組み

今後の展望：多言語展開とフォロー体制強化

多言語対応の拡大

インドネシア語・ヒンディー語に加え、ベトナム語やタガログ語など多様な言語へ対応を広げる。

動画コンテンツ強化

仕事内容紹介や先輩インタビュー動画で働くイメージを具体的に伝え、不安を軽減する。

応募後フォロー体制

オンラインで求職者と法人の関係を維持し、早期離職リスクを減らす支援を強化する。

双方向コミュニケーション促進

オンライン説明会を開催し、理解と信頼関係の構築を促進する。

