

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～労働人口の減少は深刻な問題～

### 人材確保の対策は早めに取り組む必要があります！

2030年  
労働市場の推計  
全国  
**644万人**  
栃木県では  
**10万人が不足**  
※1

2040年推計  
介護人材  
**約69万人**  
が不足  
※2

さらに

2030年推計  
外国人  
労働需要  
×  
供給ポテンシャル  
**77万人**  
が不足  
※3



国の介護人材確保対策の一つとして、  
『外国人材の受入環境整備』が挙げられています。

※1：出典：パソル総合研究所の「未来推計2030」 ※2：厚労省HP「福祉・介護人材確保対策」  
※3：JICA 2030/40年の外国人との共生社会の実現に向けた調査研究—暫定報告—



### 理由2～外国人材採用に着手した介護事業者の考え方～

### 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” 受け入れ体制構築したいと思いました。

“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3～外国人材採用に着手した介護事業者の考え方～

### 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。  
ご提案人材は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ます。  
**自分たちの仕事を見直す機会となりました。**

**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

	語学力	来日時の技能試験	受け入れ人数	受入対象法人要件	転職	一人夜勤	在留可能年数	職員算定
特定技能	JLPTN4 又は JFT合格+介護専門用語	CBT技能試験 (介護の基本、こころとからだのしくみ、コミュニケーション技術、生活支援技術)	事業所単位で日本人等の常勤の介護職員の総数を超えない	特になし（受入の際に順守すべき規定はあり）	可能（フィリピン人の場合は転職先がフィリピン政府へ登録済みであることが必要）	可（※6カ月程度の業務順応が必要）	最大5年	業務開始日より算定

## 2 昨年度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（JFTBasic）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、お年寄りと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

バングラディッシュ

# — 初めての受け入れの不安を解消します！ —

外国人材を受け入れるための煩雑な手続きや、細かい準備まで・  
入社前の受け入れ体制作り・入社後の定着に向けて、各種支援を実施していきます。

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

### ✓ はじめての受け入れでも安心！採用支援

特定技能に必要な日本語試験・介護技能試験に合格した外国人材をご紹介します。  
外国人材との面接のポイントなどを事前にレクチャーしますので、はじめての受け入れでもご安心ください。

### ✓ 入社に向けた公的手続き・各種手配のサポート

在留資格関連の公的手続き、雇用管理のノウハウ、住まいの手配などについてご案内します。  
スムーズに準備いただけるようサポートします。



### ✓ 定着を見据えた研修で、受け入れ準備を徹底サポート！

組織構築コンサル  
& 受け入れ体制  
構築研修

異文化理解  
研修

コミュニケーション  
研修

異文化理解  
・マナー研修

内定者定期面談

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

受け入れ法人向けの研修

外国人材向けの研修

## 2 本事業に組み合わせ可能な補助金を活用し、コストをおさえてご採用いただけます

### ✓ 特定技能外国人材を初めて受け入れる事業所様を対象に、活用可能な補助金があります。

※補助金の適用には各種条件有

# － 受け入れ後の声 － 外国人材採用未経験での受け入れ

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

※受け入れ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 受け入れ対象：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。**

