

外国人介護職員面接ガイド

～応用編～

ICHIGOICIE CONSULTING, Inc. 

目次

- ミスマッチ防止のためには
- 人材要件の作り方
- ペルソナ設計
- コンピテンシー採用
- まとめ



ミスマッチ防止のためには

人材要件の作成 求める人物像を具体的にイメージする

採用計画（人員配置計画）は中長期の経営戦略に伴う非常に重要なものになります。

業績の向上や目標の達成のためには、どのような人物をどのくらい採用するか、という指針が必要です。

また、選考基準も理想の人物像の獲得のために設けられるため、まずは人材要件の作成が必要です。

「離職者が出たからとりあえず採用する」「例年この採用基準で採用しているから」と、求める人物像に対する明確な根拠もなく採用活動を行っていることと事業の成長を妨げることになりかねません。

人材要件を作成するには、求める人物像を具体的にイメージし、言語化することが重要です。

人材要件の作り方

1

外国人採用の背景と目的を明確化する

まずは自社の方針（経営戦略）と採用計画に矛盾がないかを確認しましょう。

その際に、外国人採用の背景と目的を明確にしておきましょう。単に現状の人手不足の担い手なのか、それとも中長期的に外国人人材の活用は必須と考えて、今のうちから外国人材を雇用し、そのノウハウを貯めておくことが目的なのか等、自社での採用に至る背景と目的を整理しておきましょう。

背景と目的を整理しておくことで、入居者様や入居者様のご家族、また職員や近隣住民などに、外国人の受入れを説明しなければいけない場面において、慌てることもなくなります。

特に一緒に働くであろう同僚や上長（管理者）から、不安や疑問の声が上がるのが予想されますが、背景や目的を整理しておくことで納得のある説明が出来るはずです。

人材要件の作り方

2

条件をあげ、それをMUST/WANT/NEGATIVEに分類します

背景と目的が明確化したら、まずその目的を達成するためにはどのようなスキルや経験を持った人が必要か、ヒアリングしていきます。

その際に特に注意していただきたいのが、職員の働き方の明確化です。職場環境や、どんなスケジュールで働いているのか、また働く上で何を大切にしているのかなど、職場環境を言語化します。そうすることで「自分たちの施設の文化に合った人」が分かります。

条件が集まったらそれらに優先順位をつけます。条件はついつい高くなりがちなので、MUST（必要条件）とWANT（あると望ましい条件）は慎重に分類し、まずはMUSTとNEGATIVE（不必要条件）を中心に求める人物像を作り、WANTの素養があるかを追加するとよいでしょう。

そもそもWANTの条件が本当に必要なのか議論することも重要です。

人材要件の作り方

3

人材要件を作る際のポイント

外国人介護人材の場合は、基本的に新卒採用と同様にポテンシャル採用となるため多くの条件を満たす人材を探すことは難しいと考えます。

極力、条件を絞り、先天的な要素を重視して後天的な要素はハードルを下げることをおすすめします。

先天的な要素が人材要件と合致していれば、入所後に教育や経験でそれを伸ばすことが可能だからです。

今の人材不足を補うなど緊急性が高い場合は、スキルや経験など後天的な要素の優先順位が高くなりがちですが、性格や価値観といった先天的な要素は入社後の変化が期待できないため、先天的な要素をあまりおろそかにするとミスマッチの原因になりかねません。

「最初から持っていてほしい素養」と「後からでも育てられるスキル」を見極め、いかなる場合も先天的要素をおろそかにしないよう気を付けましょう。

ペルソナ設計

条求める人物像を言語化する

スキルと優先度が決まったら次は人柄を検討します。
これによりさらに自施設に合ったタイプの人（今の職員と上手くやっていける人）を選びやすくなります。

これはペルソナ設計と呼ばれる作業で、小説や漫画の登場人物を設定するように今の施設で活躍できる人はどんな人物が良いか、今の施設の状況や課題を踏まえて考えていきます。

例：今の職場は真面目な人は多いが、ついネガティブに考えがちなので明るくポジティブな人が良い。

例：皆で行う催し物も多いため、チームで協力して準備ができる、チームスポーツの経験者が良いかもしれない。

例：施設の場所は、都市部から少し離れているので田舎出身で何も無い環境でも大丈夫な人が良い。

性格や育った環境、仕事や生活の価値観、前職での経験や趣味や余暇の過ごし方など、キャラクターを作り上げるように設定します。
ペルソナシートと検索すると沢山出てきますので活用してみてください。

コンピテンシー採用

優秀な職員をリサーチする

自施設で優秀な職員の行動特性をリサーチ・分析してパターン化することで求める人物像を作り上げます。

以下の参考例のように施設独自のコンピテンシーモデルを作ります。

対人コミュニケーションスキル

- 仲間と協力して仕事を進めていくことができる
- 全ての他者に対し、思いやりの精神をもって人間関係が築けるか

ストレス耐性

- 失敗を引きずらずに気持ちの切り替えができる
- ポジティブに考え、モチベーションを維持できる

問題解決能力

- 問題を見つけて、原因を探ることができる
- 問題を解決するための計画を立てることができる

柔軟性

- 杓子定規でなく利用者様個人の状況を見て柔軟に対応ができる

その他、業務遂行力や学習成長力など必要な項目を設けます。

まとめ

人材要件の作成とペルソナ設計やコンピテンシー採用を組み合わせることで採用の成功率をぐっと高めることが可能です。是非お試しください。

