

採用フェーズ

定着フェーズ

自走フェーズ

日本人も外国人材も活躍できる、 ずっと働きたいと思える職場づくりを!

介護

有限会社 アスクル

従業員数 40名 (パート含む)
所在地 名古屋市守山区西島町2-13
HP <http://kaigo-yumean.co.jp/>
資本金 100万円



外国人材の採用を考え始めたきっかけ

国籍問わずシングルマザーを応援したいという思いから採用したフィリピン国籍の方がきっかけで外国人採用を始めた。

ベトナム国籍の技能実習生のほか、ネパール国籍の方2名は正社員雇用。入管への必要書類をそろえたりと社長自ら苦労しながら手続きを行った。

求人方法

- 技能実習生 所属している組合からの紹介
- 外国人同士の紹介

雇用している外国人材

人数 6名
国籍 ベトナム(2名)
ネパール(3名)
フィリピン(1名)
在留資格 技能実習・特定技能
業務内容 介護業務全般
採用経路 所属している組合からの紹介

支援前の課題

外国人材の課題

■なかなか自信が持てず積極的にコミュニケーションが取れていない。「わかりました」と言ってもわかっていないこともしばしばある。

→支援:異文化コミュニケーション研修

定着の課題

■外国人材が急増し、社内の受け入れ体制が整っていない。言葉や習慣の違いにより、外国人材とのコミュニケーションがとりづらいたとの声も上がり、日本人スタッフの異文化への理解や外国人材への接し方・指導の仕方等の教育が早急に必要。

→支援:「伝わる日本語」研修

支援メニュー



1 コンサルティング
(採用・選考方法、在留資格の相談)

訪問及びオンライン: 10P



2 異文化コミュニケーション研修
(日本人社員向け、外国人社員向け)

訪問及びオンライン: 20P



4 外国人社員に対する
メンター派遣

訪問及びオンライン: 10P



5 日本人社員向け
「伝わる日本語」研修

オンライン: 10P

目指すゴール

外国人材

楽しく生き生きと仕事ができる状態に。日本人スタッフと円滑にコミュニケーションをとり、自信をつけて即戦力として成長して欲しい。

会社として

異文化への理解を深め、伝わりやすい日本語を使う等接し方に配慮できるようになる。



日本人にも外国人材にも働きやすい職場づくりを目指す、代表取締役社長

専門家派遣による企業の成果

外国人材 の変化

仕事に自信がついたことで、コミュニケーションも積極的に

日本語はある程度専門学校等で勉強してきているはずですが、なかなか積極的に話す姿が見られませんでした。しかし、夜勤を一人で任せられるようになってから仕事に自信がついたようで、日本人スタッフとも積極的にコミュニケーションをとるようになったと感じます。また、日本人スタッフが仕事中は無言で真剣に働いている姿を見て、外国人材は怒っていると思い萎縮して声をかけにくい状況があったことに、日本人は気づいていませんでした。異文化コミュニケーション研修を受けてお互い誤解があったことに気づくことができました。

日本人社員 の変化

お互いを掛け合って伝わりやすい日本語を意識

これまで、使っている日本語が相手にとってわかりづらいという認識がなかったのですが、「伝わる日本語」研修を受けて認識が変わりました。例えば日本人同士で使う、「〇〇してくれたら助かる」や「あるといいな」といったあいまいな表現はやめて、「必要なので、やってください」と明確に伝える等、声かけや説明の仕方、確認の仕方が変わりました。また、慣れてくるとつい日本人同士と同じように話してしまうので、日本人同士がお互い気をつけるよう声を掛け合っています。

社内の変化

コミュニケーションが増え、日本人スタッフから歩み寄り

コミュニケーションが増えたことで、自然に日本の文化(節分やお正月のこと等)を教えたり、相手の国ではどうなの?と興味をもって聞くような場面も増え、お互いを知る良いコミュニケーションが生まれています。おかげで仕事面でも上から指示がなくても、日本人スタッフが自発的に外国人材へ教えてくれる場面が増えたように感じます。

特に役に立った支援

メンター派遣・異文化コミュニケーション研修

外国人材の元気がない様子に、どうしたのかと尋ねると「教えてくれる人によってやり方が違うためにどうしてよいかかわらず困っている」ことがわかりました。明確に指示する、教える等、外国人材の特性に合わせた伝え方をすると感じ、今回の支援を受けるきっかけにもなりました。メンター派遣では、日本語では伝えきれなかった不安や疑問を母国語で話せたことで外国人材の満足度は高かったようです。異文化コミュニケーション研修では、日本人・外国人それぞれの文化的背景による考え方の違いを知ることで、お互いへの理解が深まりました。

外国人材の声

働き始めたときは、利用者さんの気持ちがわからず苦労したこともありましたが、周りの先輩がなんでも丁寧に教えてくれ、現場で使う日本語も仕事をしながら学びました。日本人スタッフとのコミュニケーションに関しては、当初相手が何を考えているのかわからず声をかけて良いか迷うことがあったので、「言わないと伝わらない。お互い気持ちを言葉にすることが大切」だと学びました。

今後の目標は、まず日本語をもっと勉強し、介護の国家資格を取ることです。そして現場ではスキルを身につけ経験を積み、頼られる良いスタッフになりたいと思います。



仕事で楽しいと感じるのは、利用者さんとコミュニケーションをとること話すネパール国籍のスタッフ

外国人材活用の今後の課題や目標

言葉の壁もあり、ご高齢の利用者さんのお悩み相談や傾聴等、難しさを感じる仕事がある一方で、少し元気がない利用者さんにも「大丈夫ですよ」と笑って励ます明るさがあるのは若い外国人材の魅力だと思います。良さを活かしつつできることを増やして戦力として長く働いてほしいと思います。ゆくゆくは現場のリーダー的存在に成長し、若いパワーで現場を盛り上げ、新たに入ってくる外国人材も引っ張って欲しいと思っています。期間限定の技能実習生は、スキルをしっかり学び母国へ帰って活躍して欲しいです。

今後も継続的に外国人材を雇用していく予定なので、日本人、外国人問わずずっと働きたい、働きやすいと感じられるような職場づくりをしていきたいです。例えば外国人材が加わるタイミング等で定期的に今回学んだ異文化理解や「伝わる日本語」研修を振り返る機会を作ったりと、受け入れ体制も整えたいです。給料を母国へ送金している外国人材も多くいるので、日本語や、介護の国家資格の勉強に必要な費用を会社で負担する等も検討し、資格を取ってスキルも身につけ長く働いてほしいと考えています。



外国人材の明るさは利用者さん、日本人スタッフも元気にしてくれます