



# 外国人材の確保に関する研修会 開催結果

日時：令和7年12月19日（金）

午後2時から午後5時10分まで

場所：旭川市総合庁舎7階 大会議室B（オンライン併用開催）

- ・講演1 『人材確保の現状と仲介会社の選定』  
キャリアバンク株式会社 大脇 尚也 氏

**CAREER BANK**

- ・講演2 『外国人雇用の現状』『本市の導入事例』  
株式会社NINAITE 鈴木 夕介 氏  
株式会社グレース 後藤 英夫 氏

**NINAITE**

- ・講演3 『スポットワークの現状と導入事例』  
株式会社タイミー 山岡 和人 氏  
ウォルター 綾 氏  
有限会社ユートピア・アットホーム旭川 中島 愼 氏

はたらくに“彩り”を。



ASAHIKAWA  
CITY

## 講演1 『人材確保の現状と仲介会社の選定』

### 講演の概要

- ・ 労働人口の減少と同じく、介護関連の仕事に就く人も減少している。
- ・ 初任者研修の日本人入校者が減少。外国人コースの受講者が多くなっている。
- ・ 新卒よりもキャリアチェンジで介護職を選ぶことが多い。
- ・ 従来の採用では通用しがたい現状になっている。

ホームページ、特にインスタグラムの検索は力を入れるべき。

特定技能外国人労働、スポットワーク、求人広告・人材紹介・派遣の活用を。

人材派遣は、希望する人が少なくなっている。

- ・ 仲介業者は、信用できるエージェントを選ぶことが大事



## 講演2 『外国人雇用の現状』『本市の導入事例』

### 講演の概要

- ・ 日本では若い介護職員が減少、新卒採用は難しい現状。特定技能は増加している。
- ・ LPK(インドネシア労働省)と連携している。
- ・ TSUNAGITEというシステムを使用し、企業の求人募り、40の日本語学校から人材を選定している。アルゴリズムを使用(経歴や日本語能力、健康管理等)し、企業に人材紹介する。
- ・ 入国後も状況をデータ化(コメント含む)し、外国人支援メンバー等の面談を含めた支援体制。

※当日投影された人材支援のユーチューブ

ハタラク×JAPAN/日本で働く外国人に密着！

(<https://www.youtube.com/watch?v=J0h53uKz5Qo>)

- ・ 離職率について、3年以内離職率8.6%、特定技能の方や登録支援機関の中では低い離職率になっている。2～3年で離職率が高くなる傾向があるが賃金の高い都会に行っても北海道へ戻ってくることがある。
- ・ 介護福祉士の学習サポートは今年から。合格した方は、昨年から数名でている。パート合格も導入されるので今後合格を目指しやすくなると考えている。
- ・ 居住する環境等については、企業が用意しており、寮や社宅が多いが賃貸のアパートでルームシェアをしている場合もある。遠隔地では戸建てをリノベーションすることもある。トレーラーハウスは鹿追で導入例がある。



## 講演2 『外国人雇用の現状』『本市の導入事例』

### 講演の概要

#### 事例 株式会社グレース

- 2名に来ていただいています。今まで人材不足で困ったことはありませんでした。急遽職員不足がわかり、準備もないまま導入を決めました。大丈夫か心配し、採用できると思っていなかったが、オンラインでの面接を経て、ミャンマーから来日。
- 家族の生活のために働いており、モチベーションが違う。一生懸命で評判が非常にいいです。丁寧で素直。思った以上の人材でした。言葉も高齢の方にやさしく接し、喜ばれています。
- 用意したのは、場所の用意と生活の最低限の必需品。あとはNINATEがしてくれましたが、問題なく進んでいます。1年たてばかなり良い人材になるのではないかと、介護福祉士は難関だと思うが夢の実現をスタッフを含めてお手伝いをできたらと考えています。とても良いスタートが切れました。経営的にも5年10年働いていただけるのは安心材料であり、そのためにも旭川に来てよかったと思ってもらえるように、ともに助け合っていきたい。



## 講演3 『スポットワークの現状と導入事例』

### 講演の概要

- ・ 介護業界の離職理由・再就業時に求める条件はともに「職場の人間関係」が多い。
- ・ 国内のスポットワーカーは3,400万人超。新たな働き方として定着が進む。
- ・ タイミーはワーカー数1,270万人(2025年10月時点)。仕事はスポットワークから探すという行動変容も起きている。
- ・ 「働き手の資格や経験の有無」を踏まえた「業務の切り出し」が活用の鍵。
- ・ マッチング条件の設定等を通じて、潜在有資格者や無資格者等の幅広い層を呼び込み、人材確保の裾野を広げる。
- ・ ワーカーのうち、長期就業ニーズは7割超。実務を通じた採用でミスマッチを防ぐ。
- ・ 相互評価機能によって、現場(ワーカー)の声を元にした職場改善にも寄与する。



## 講演3 『スポットワークの現状と導入事例』

### 講演の概要

#### 事例 有限会社ユートピア・アットホーム旭川

- ・ 現場職員の負担軽減を目的に導入。当初はマッチングに不安もあったが、現在は安定した人材確保を継続できている。
- ・ 期待以上の働きぶりの方が多い。リピーターの増加に伴い、職員との連携もよりスムーズとなり、現場の戦力としての定客が進んでいるほか、長期採用にもつながった。
- ・ 現場ではマニュアル等の整備のほか、適時の声掛けを徹底。初めての方でも即座に業務に合流できるよう環境を整備。
- ・ ワーカーを「お客様・パートナー」と思って迎える姿勢を職員に周知。現場での丁寧な対応や勤務後の丁寧な評価により、リピート意欲を高める環境を整備している。
- ・ 募集時にタスクの詳細や求める基準を具体的に提示することが不可欠。結果として施設側の満足度の高いマッチング、ワーカーからの良い評価につながる。

