

# JERA

Japanese Employment Relative Assessment

## 外国人材相対評価基準

BCパートナーズ業務内運用モデル

紹介会社・登録支援機関向け 導入・活用のご案内

## 目次

本資料では、  
JERAの目的、仕組み、  
運用フローについて  
ご説明します。

### CONCEPT & BACKGROUND

- 01 現状の課題
- 02 なぜ今JERAが必要か
- 03 JERAとは何か（3つの目的）
- 04 JERAの思想

### SYSTEM & LOGIC

- 05 評価の仕組み（25問・Lv制）
- 06 レベル定義と意味

### OUTPUT & OPERATION

- 07 出力形式（本人／企業用）
- 08 運用フロー

### OTHER INFO

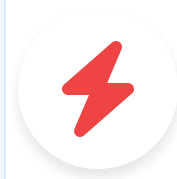
- 09 よくある質問（FAQ）
- 10 次のステップ

## 構造的なミスマッチの発生

外国人材と受入企業の間には、埋めがたい認識のズレが存在しています

### 外国人求職者

- 「残業を増やせば給与が上がる」という発想が強く、長時間労働を求めがち
- 希望条件（給与・勤務地・時間）を現実以上に高く求め、固執してしまう
- 自分の「日本市場での相対的立ち位置」を客観的に把握できていない



### 日本企業・紹介会社

- コンプラ重視のため、残業前提の求人や過度な長時間労働は提供できない
- 条件固執によるミスマッチが発生し、入社後の早期離職リスクが高い
- 面談可否・推薦可否の判断基準がなく、感覚で判断せざるを得ない

結果として、誰も悪くないのに「**事故（ミスマッチ・早期離職）**」が起き続ける構造が生まれている

# 事故が起き続ける「4つの構造的要因」

従来のやり方だけでは、この負のサイクルを断ち切ることはできません



### 判断の属人化

面談・推薦の可否が個人の感覚に依存し、判断基準がブレるため、組織としての学習や改善が進まない。



### 求人票の限界

求人票の文字情報だけでは、残業に対する考え方や成長環境といった「期待値のズレ」を調整しきれない。



### 制度の複雑化

在留資格や技能実習制度が複雑化し、求職者・企業の双方で誤解が生じやすく、意図しないミスマッチが増幅。



### SNSによる過度な期待

SNSや口コミで「日本に行けば稼げる」といった極端な情報が拡散され、現実離れた条件を求める傾向が加速。



**共通の「相対評価基準」がなければ、事故は減らない**

感覚的なマッチングから、客観的な基準に基づくマッチングへの転換が必要です

### JERAの本質的な目的

JERAは単なるテストではなく、外国人材・企業双方の認識を揃えるための基盤です

01



#### 外国人材本人の 相対理解

自分の実力・資格・思考を  
「日本市場の中で」  
相対的にどの位置にあるか把握させる

02



#### 共通ものさしの 提供

条件を「求めている人」と  
「まず評価を積み上げる人」の  
分岐点を明確にする

03



#### 事故防止の 運用基準

紹介会社・企業が  
「感覚に依らず」  
客観的に判断できる状態を作る

 合否ではなく相対評価。否定せず、自覚と納得を促す設計

“

# 信頼 > 評価 > 給与

日本では、この順番で待遇が上がっていく

## ✿ 国家資格・専門性がある人

最初から高い条件を求めてよい。  
(すでに信頼と評価のベースがあるため)

## 🌱 そうでない人 (未経験等)

まず「評価」を積み上げる方が、  
結果的に給与UPへの近道となる。

✓ JERAは、この「日本的思考への適応度」を可視化します

# 25

問

総質問数

5カテゴリ構成

# 0-4

点

各設問スコア

選択肢による重み付け

# 100

点

最大スコア

合否なし・相対評価

### ☰ 5つの評価カテゴリ

**A** 給与・条件の考え方

**B** 条件・勤務地の柔軟性

**C** 残業・働き方理解

**D** 仕事観（信頼・継続）

**E** 資格・成長意欲

### 🌟 国家資格保持者の特別ロジック

日本の国家資格（介護福祉士等）保持者は、最初から「条件を求めてよい人材」として扱い、評価上不利にならないよう**Lv下限保証（最低Lv2～）**を設けています。

📖 **設計思想**：日本語簡易表現で出題。「正解を当てさせる」のではなく、本人の「考え方のクセ」や「日本市場への適応度」を可視化します。

### Lv.1

～49点

#### 準備段階

日本での評価構造の理解がまだ浅い状態。  
「条件」への固執が強く、ミスマッチリスクが高い。

#### 対応方針

- ▲ 面談前に丁寧な「期待値調整」が必要。  
考え方の整理を促す。

### Lv.2

50～74点

#### 就労可能

基本的な考え方が整っている。  
「働きながら評価を作る」フェーズにいる人材。

#### 対応方針

- ✓ 安心して推薦可能。  
条件の優先順位を整理すると更に良。

### Lv.3

75点～

#### 条件交渉可能

高いプロ意識と日本適応力を持つ。  
信頼と実績に基づき、条件交渉が可能な層。

#### 対応方針

- ★ 専門性・資格者が該当しやすい。  
積極的に好条件での提案が可能。

☀ 注：国家資格保持者は「最低Lv2保証」の思想で運用し、決して不利に扱わない設計としています

目的に合わせて情報を最適化した「3つのアウトプット」



### 本人向け結果画面

- 総合レベル表示 (Lv1~3)
- 思考タイプ判定 (例：評価積み上げ型)
- 項目別理解度 (星・○△表記)
- 「今の立ち位置」の説明
- 次に取り組むべき行動アドバイス

目的：自己理解・納得



### 紹介会社向け管理画面

- JERA Lv & 資格区分
- 思考タイプ (要約1行)
- **事故リスク判定** (低／中／高)
- 面談・推薦可否の推奨判断
- 感情配慮を省いた運用データ

目的：判断・運用効率化



### JERA評価証明書

- 公式 JERA Level 記載
- 保有資格区分 (国家資格等)
- 評価実施日・有効期限
- 評価ID (照会用ユニークID)
- **本人が提出できる「通行証」**

目的：証明・ポータビリティ

JERAを業務プロセスに組み込むことで、属人性を排除し、事故のない推薦を実現します



**JERAは「販売する商品」ではなく、「使っている基準」**

単なるテスト販売はしません。御社の業務内で「判断装置」として機能させる運用を重視します。

Q Core

条件を下げさせるためのテストですか？

- ✓ いいえ。合否なしの相対評価であり、本人の「自己理解」と「事故防止」が目的です。決して安く働かせるためのツールではありません。

Q Ethics

特定の国籍への差別になりませんか？

- ✓ なりません。あくまで「日本市場での仕事観・考え方」を相対評価するものです。国家資格者は不利にならないよう設計し、個人の資質を公平に可視化します。

Q Operation

国家資格保持者の扱いはどうなりますか？

- ✓ 日本の国家資格（介護福祉士等）保持者は、評価ロジック上で「最低Lv2」を保証します。専門性に見合った条件交渉ができるよう、システム側で配慮しています。

Q Content

日本語が苦手でも受検できますか？

- ✓ はい。専門用語を避け、簡易な日本語（やさしい日本語）で設計しています。「正解を当てる」ことより、「どう考えるか」の傾向値を見ることを優先しています。

Q Data

評価データの取り扱いは？

- ✓ 評価結果はIDと有効期限で管理されます。個人情報の利用目的はPoCでの合意範囲（採用判断・定着支援）に限定し、外部への無断提供は行いません。

### まずは小規模な検証運用（PoC）から

貴社の既存フローに影響を与えず、新しい判断基準の効果を検証します

#### 🕒 期間・規模

2～4週間の短期検証  
対象職種・人数を限定（例：特定職種 10名程度）して実施し、負担を最小化します。

#### 📈 検証KPI

- ・ 面談通過率の変化
- ・ 推薦精度（企業側FB）
- ・ 早期離職率（中長期）
- ・ 現場担当者の運用満足度

#### 👥 運用体制

貴社：運用担当者 1名  
BCP：伴走担当 1名  
※週次で定例レビューを実施し、課題を即時解決します。

#### ☰ 実施要件

- ・ 事前NDAの締結
  - ・ 候補者フローの共有
  - ・ フィードバック窓口の設置
- ※システム連携は不要です。

#### ¥ 費用

**共同検証枠（相談ベース）**  
現在はデータを蓄積し、基準を磨くフェーズのため、柔軟にご相談可能です。

#### 🏆 期待成果

貴社専用の  
**「判断フロー」の型化**  
評価出力の最適な連携方法を確立し、本運用へ接続します。

### お問い合わせ・ご相談

まずは「現状の課題感」のすり合わせから始めさせていただきます

BC PARTNERS CONTACT  
担当：Ohara Masashi

詳細を相談する →