

外国人材採用の失敗は、 採用後ではなく “採用前・配属前”に防ぐ



多言語適性検査で見える「配属・教育・定着」の判断基準

SBAC | Sunstaff Business Ability Check

01 1. 外国人材採用で起きる5つの課題

02 2. 採用前・配属前に見るべきポイント

03 3. 多言語適性検査 SBAC で見えること

04 4. 活用シーンと導入企業の声

05 5. 導入の流れ・FAQ・まとめ

CHAPTER 1

外国人材採用で 起きる課題

採用人数の確保だけでなく、採用後に活躍・定着してもらうための見極めが課題です。

1 面接だけでは適性が見えない

日本語で受け答えができて、業務理解力や注意力までは判断しづらい。

2 日本語力と仕事力を混同

日本語の得意不得意だけで、仕事への適性を判断してしまう。

3 配属後にミスマッチが起きる

特性を把握しないまま配置し、作業ミスや指導負担が増える。

4 教育内容が一律になりがち

個人差が見えず、現場任せの教育・フォローになりやすい。

5 早期離職の兆候が見えない

ストレス傾向や職場適応リスクの把握が後手に回る。

採用後の失敗は、採用前・配属前の情報不足から起きる

採用判断・配属判断・教育設計をつなげて考えることで、現場配属後のミスマッチを減らせます。

1 採用前

面接・履歴書だけでは
業務適性が見えにくい

2 配属前

本人の得意・不得意を
把握できない

3 配属後

ミスマッチ、教育負担、
早期離職につながる

採用前・配属前に「見えにくい適性」を確認することが、採用後のフォロー品質を高める第一歩です。

POINT | 外国人材採用の失敗は「採用後」ではなく「採用前・配属前」に防ぐ

なぜ「多言語適性検査」が必要なのか

日本語力に左右されず、仕事に必要な基礎的な力を客観的に確認できます。

従来の判断材料

面接・日本語会話

履歴書・職務経歴

現場担当者の感覚

日本語試験の結果

→ 能力や適性の把握に限界がある

SBACで確認できる領域

読解力・判断力

コミュニケーション意欲

注意力・正確性

ストレス傾向・リスク指標

→ 採用・配属・教育の判断材料が増える

一律の採用基準ではなく、配属・教育・定着のための情報を事前に持つことが重要です。

外国人材の仕事に必要な基礎能力や適性を、短時間・多言語で確認できる適性検査です。



SBAC | Sunstaff Business Ability Check

SBACは、採用・配属・教育・定着支援の判断材料として活用できる多言語対応のビジネス適性検査です。面接だけでは見えにくい理解力・判断力・注意力などを可視化します。

約7分で完了

5言語対応

700万人超の実績

活用場面

採用前のスクリーニング／配属前の判断／教育計画の設計／定着支援・面談時の参考資料

SBACで見える5つのポイント

約7分・多言語・リスク指標など、外国人材の活躍支援に必要な情報を確認できます。

1 高速スクリーニング

約7分で受検でき、面接前後にも実施しやすい。

2 リスク指標とメンタル傾向

ストレス傾向や職場適応リスクを確認。

3 外国人材向け多言語対応

日本語力だけに左右されず受検可能。

4 実績に基づく信頼性

累計700万人超の受検実績を背景に活用。

5 場所・時間を選ばない

スマホ・PCで24時間受検できる。

仕事の基礎能力だけでなく、職場適応に関わる傾向も確認できます。

読解力

文章や指示を読み取り、内容を理解する力。

コミュニケーション意欲

職場で積極的に周囲と関わろうとする力。

判断力

状況に応じて適切に判断する力。

注意力

細かな違いやミスに気づく力。

ストレス傾向

負荷がかかった際の傾向を確認。

職場適応リスク

早期フォローが必要な兆候を把握。

採用判断だけでなく、配属・教育・定着支援まで一連の流れで活用できます。

1 採用前

面接だけでは見えにくい
適性を確認し、採用判断の
補助にする

2 配属前

得意・不得意を踏まえ、現場や
業務との相性を確認する

3 教育設計

理解力や注意力に応じて
教育・フォローの方法を調整する

4 定着支援

ストレス傾向やリスク指標を
もとに早期フォローにつなげる

POINT | 検査結果を「採用可否」だけでなく、配属・教育・面談に活かすことが重要です。

実際の利用企業への聞き取り後、社名・業種・コメントを差し替える想定です。



A社プロフィール

飲食業／社員数10～20名／外国人アルバイトの採用・定着に課題

導入前の課題

面接では明るく見えても、業務理解力や注意力、ストレス傾向までは把握しきれなかった。

導入状況

採用前・配属前にSBACを実施し、検査結果を教育内容や初期フォローの検討材料に活用。

企業の声（掲載イメージ）

「面接だけでは判断しづらい部分を確認でき、現場への受け入れ準備がしやすくなりました。」

現場ごとの教育負担や指示理解のばらつきをどう補うかがポイントです。



B社プロフィール

物流業／社員数30～50名／特定技能・技能実習スタッフの受け入れあり

導入前の課題

現場作業の正確さや指示理解にばらつきがあり、現場リーダーの指導負担が大きかった。

導入状況

SBACの結果を参考に、配属先や初期教育の重点ポイントを事前に整理。

企業の声（掲載イメージ）

「受け入れ前にフォローすべきポイントを共有でき、現場の不安が減りました。」

早期離職や職場不適應の兆候を事前に把握し、配属後の面談に活かします。



C社プロフィール

製造業／社員数100名以上／外国人社員の増加に伴い配置・育成を見直し

導入前の課題

同じ職種でも個人差が大きく、作業ミスやコミュニケーション不全が起きていた。

導入状況

理解力・注意力・ストレス傾向を参考に、配属後の面談や教育担当への共有に活用。

企業の声（掲載イメージ）

「配置とフォローの根拠が増え、現場任せになっていた育成を見直せました。」

導入目的を整理した上で、受検から結果活用までサポートします。

1 問い合わせ

サービス概要や導入方法について確認

2 ヒアリング

課題・対象者・運用方法を整理

3 契約・準備

アカウント発行、受検者リスト準備

4 受検

PC・スマホ等で短時間受検

5 結果報告

採用・配属・教育への活用を支援

検査して終わりではなく、結果の見方・活かし方までご相談いただけます。

導入検討時によくある疑問にお答えします。

Q. 検査時間はどのくらいですか？

約7分・144問のYES/NO方式です。

Q. どの言語に対応していますか？

日本語を含む7言語に対応しています。

Q. スマホでも受検できますか？

PC・スマホ・タブレットで受検可能です。

Q. 結果はどう活用しますか？

採用判断、配属、教育、定着支援の参考にできます。

外国人材採用の失敗は、採用後ではなく
“採用前・配属前”の見える化で防ぐ

多言語適性検査 SBAC

外国人材の採用・配属・教育・定着に課題を感じている企業様へ。
SBACの詳しい資料・導入相談は、サンスタッフまでお問い合わせください。

資料ダウンロード

お問い合わせ