

＼人材不足を打開する一手／

外国人採用の超えるべき 課題と解決策





コロナ禍以降人手不足解消を目的に、外国人労働者の雇用を進める企業が加速しています。その一方で、受け入れ方や採用方法がよく分からない、手続きが大変そう、と感じている採用担当者様が少なくありません。

本資料では、初めて外国人採用をしようとしている企業に向けて、現状、超えるべき課題、そして課題に対する打ち手と具体的な手法・おすすめのサービスについてまとめております。ぜひ、今後の検討材料としていただければ幸いです。

【目次】

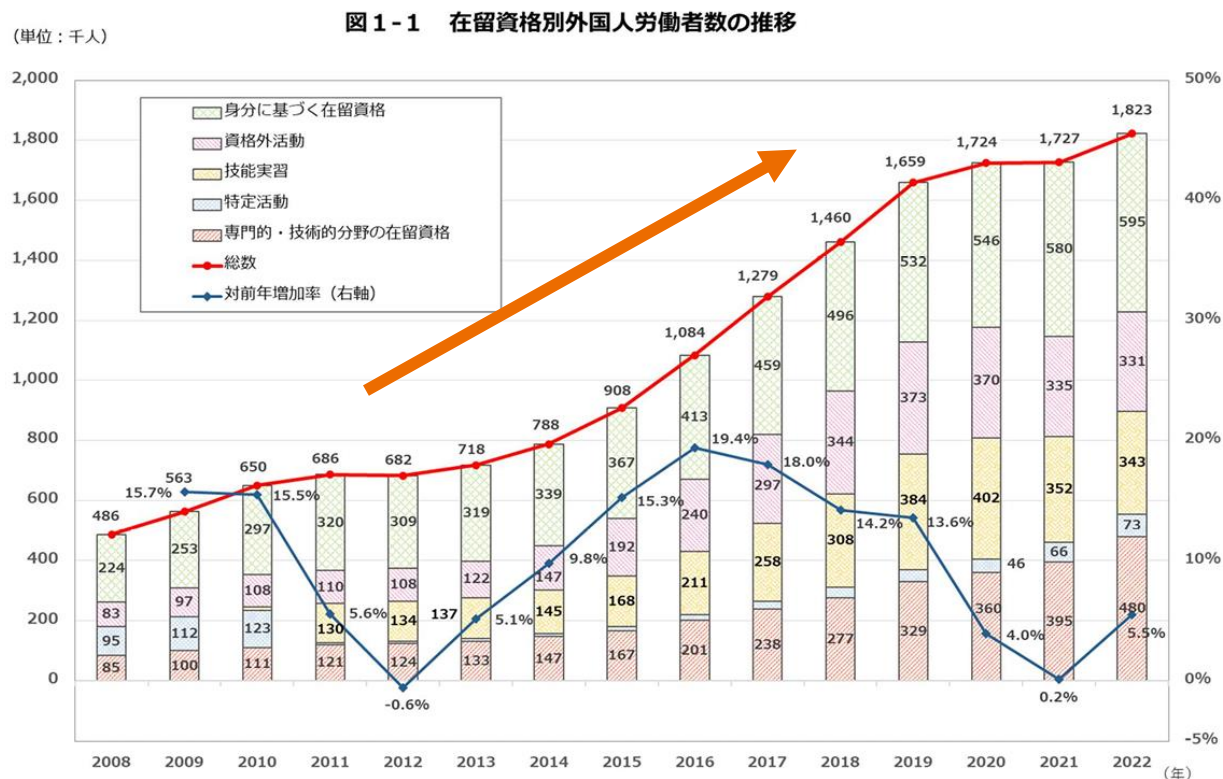
- ・ 外国人労働者の雇用状況
- ・ 外国人労働者を受け入れるメリット／課題
- ・ 外国人採用の注意点
- ・ 外国人採用の課題を解消するには？
- ・ 在留資格「身分系」とは？
- ・ 外国人採用におすすめの手法



外国人労働者数は過去最多の182万人

外国人労働者は右肩上がりに増加しており、2022年は過去最多を更新。

外国人労働者数が約486,000人だった2008年と比較すると、**4倍以上**の数字です。



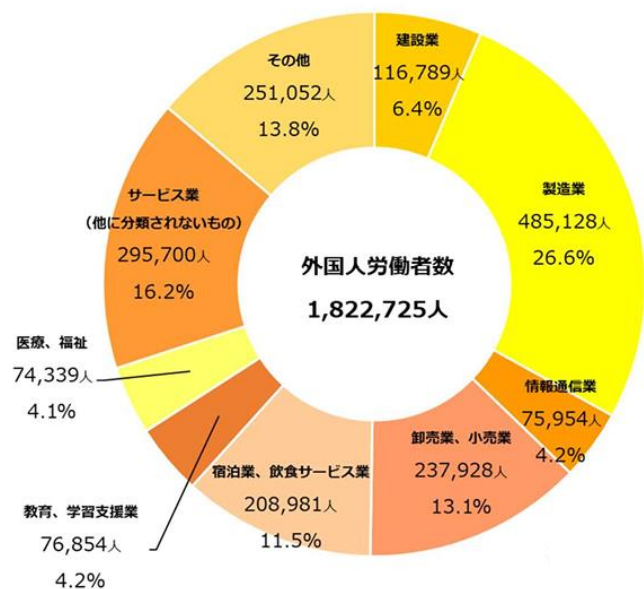
14年で
4倍
に増加

※令和4年10月 厚生労働省「外国人雇用状況」の届出状況まとめ

製造業が最も多い。様々な業種で増加中。

産業別で多いのは、「製造業」「卸売り・小売り業」「宿泊・飲食サービス業」
全ての業種で前年と比較して、外国人材の雇用が増加している

図9-1 産業別外国人労働者数の割合



〔参考-2〕外国人雇用事業所数（産業別）

	平成30年	対前年増加率	令和元年	対前年増加率	令和2年	対前年増加率	令和3年	対前年増加率
事業所総数	216,348	11.2%	242,608	12.1%	267,243	10.2%	285,026	4.8%
建設業	20,264	21.3%	25,991	28.3%	31,314	20.5%	35,026	5.1%
製造業	46,254	6.8%	49,385	6.8%	51,657	4.6%	52,363	1.3%
情報通信業	10,037	8.5%	11,058	10.2%	11,912	7.7%	12,180	2.2%
卸売業、小売業	36,813	10.8%	42,255	14.8%	48,299	14.3%	52,726	9.2%
宿泊業、飲食サービス業	31,453	13.2%	34,345	9.2%	37,274	8.5%	40,692	9.2%
教育、学習支援業	6,144	4.9%	6,471	5.3%	6,663	3.0%	6,991	4.9%
医療、福祉	9,913	13.7%	11,700	18.0%	13,804	18.0%	16,455	19.2%
サービス業（他に分類されないもの）	17,419	12.2%	19,510	12.0%	21,195	8.6%	22,625	6.7%
その他	38,051	11.2%	41,893	10.1%	45,125	7.7%	47,440	5.1%

注1：各年10月末現在。

注2：産業分類は、日本標準産業分類（平成25年10月改定）に対応している。

様々な業種で
外国人材の
雇用が進んでいる

※令和4年10月 厚生労働省「外国人雇用状況」の届出状況まとめ

メリット1

人手不足が解消される

少子高齢化の影響で、日本の労働人口は減少しています。人材不足を解消する一つの手段として、外国人は重要な労働力です。政府も、外国人労働者の受け入れ拡大に向けて、様々な施策を講じて後押しをしています。



メリット2

外国人ネットワーク

在留外国人の多くは、外国人コミュニティやSNSなどの強力なネットワークを持っています。そのため、一人採用すると、その評判が瞬く間に広がり、芋づる的に採用ができることも少なくありません。



メリット3

斬新なアイデアや発想で社内を活性化できる

外国人労働者は、日本人とは違う文化や価値観を持っています。取引のグローバル化が進む中で、外国人人材の考えが、会社へ新しいアイデア、気付きをもたらしてくれるかもしれません。また、海外進出の際には、多言語を話せることでメリットをもたらしてくれる可能性があります。



課題1

受け入れ手続きが必要

外国人を海外から採用したり、在留資格を持たない外国人留学生を雇用したりする場合、在留資格を得るため出入国在留管理局に手続きが必要です。

日本人雇用とは異なる手続きがあり違反すると企業も罰則があるため、しっかりと確認して進める必要があります。



課題2

社内の受け入れ環境の整備が必要

これまで外国人人材を採用していなかった企業の場合、外国人が働きやすい職場環境づくりや、すでに働いている社員への理解が求められます。

なぜ外国人を雇用するのか、メリットを解説しながら、言葉や文化の壁を超えて、分かり合うために準備が必要です。



課題3

企業の手厚いサポートが求められる

日本のルールに詳しくない外国人労働者の場合、入社に伴う手続きや引っ越し、書類などの届出など、企業からのサポートが欠かせません。空港まで迎えに行く、一緒に家探しをする、スマホやインターネットを契約する、日本語の学習といった手伝いも考えられます。



注意点 1 該当する 在留資格を取得する



これから外国人労働者に在留資格を取得してもらう、という場合、希望している業種や仕事内容が入管法に従い適しているか、事前に確かめておきましょう。

注意点 2 わかりやすい書類や 労働条件を作成



外国人からすると、日本の表現は非常に分かりにくいものです。
外国人向けの採用文章や書類やマニュアルは、「やさしい日本語」で書くと、伝わりやすくなります。トラブルを未然に防ぐためにも、日本人と同じ内容での作成は避けましょう。

注意点 3 受け入れ現場を サポートする



突然の外国人人材を雇ってしまった場合、現場が対応できないケースがあります。
事業所内でどのようなスキルを持つ人材が必要なのか確認する、受け入れ先スタッフにも面接に参加してもらう、といったサポートができていれば、力を発揮できる職場、風通しの良い職場になります。



在留資格の中で「身分系」が最もハードルが低い

分類	在留資格	就労	特徴
身分系	永住者	制限なし	日本人とほぼ変わらずに雇用可能 永住者以外は在留資格の更新が必要だが、更新も容易であることが多い
	日本人の配偶者等		
	永住者の配偶者等		
	定住者		
就労系	技術・人文知識 国際業務	業種・職種 の制限	専攻や経験に基づき特定の職種へ就労可能 ホワイトカラーに多い
	特定技能		転職可
	技能実習		通常3年、最大5年で帰国。転職不可
アルバイト で多い	留学	就労不可	「資格外活動許可」を別途取得することで 原則28h/週の就労が可能
	家族滞在		
特殊な短期間	特定活動	指定する 活動のみ	ワーキングホリデーや就活中の方が アルバイトで活用するケースが多い





「身分系」の在留資格の外国人をターゲットにする

超えるべきハードル

- ・ 受け入れ手続き
- ・ 社内の受け入れ体制
- ・ 企業の手厚いサポート
- ・ 在留資格の確認
- ・ わかりやすい労働条件の作成



「身分系」在留資格の
外国人を採用することで
解消できる





日本人と同じように職業や業種に制限がなく選ぶことが可能

身分系の在留資格を取得している外国人は、日本での活動に制限がないため、就労に際しても制限がなく自由に働くことができます。

在留資格	詳細
永住者	法務大臣が永住を認めた外国人で、在留期間に制限がなく日本に永住できる権利を取得した者。
定住者	法務大臣が特別な理由を考慮し一定の在留期間を指定して居住を認める者を「定住者」といいます。 定住者に該当する外国人は、第三国定住難民、日系3世、中国残留邦人等。
日本人の配偶者等	法務大臣が認めた外国人で、日本人の配偶者または特別養子、または日本人の子として出生した者が「日本人の配偶者等」に該当。
永住者の配偶者等	永住者または特別永住者と結婚した外国人や、永住者の子供として日本で生まれた人などが「永住者の配偶者等」に該当。



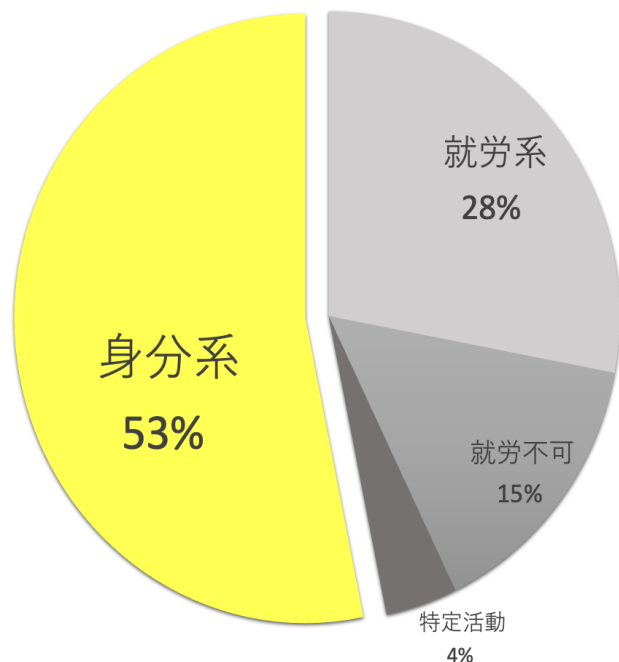
制限のない身分系が約150万人

在留資格別の外国人労働者数では、制限のない身分系が40%

国内に多くいる身分系外国人をターゲットにすることで、課題をクリアできる

在留資格別 在留外国人

出入国在留管理局 2021年6月末時点



身分系 1,501,855 人

就労系 790,405 人

就労不可 418,923 人

特定活動 112,382 人

計 2,823,565人





唯一 就労制限がないのに、 世間には “まだ” 正しく認知されていない

<誤>

国籍のみで判断

<正>

実体はほぼ日本人

	外国人 (世間イメージ)	外国人 (Guidable)	日本人
国籍	海外	海外	日本
在留資格	技能実習生・留学生	身分系 (永住者、定住者、配偶者)	なし
就労制限	×	○	○
日本語	×	○	○
文化理解	×	○	○
期間制限	×	○	○





日本の生活に慣れており、日常会話もできるため 手厚いサポートは必要ない

就労時間制限	なし
就労業種制限	なし
転職	可能
入社時の手続き	「外国人雇用状況の届出」が必要。その他は日本人と同様
傾向	・母数が多い ・日本で居住年数や勤務経験が多く、日本社会への理解度が高い ・運転免許や資格を持つ方も多い ・日本語は日常会話レベル以上 ・生計を立てるためにも給与水準は高め ・就労制限がないため転職しやすい

手間なく外国人も採用できるパッケージ

採用管理システム

ワガシャ  de **DOMO!**



驚くほど
応募数が増える
新しい求人
プロモーション
(当社比5倍)

導入実績
13,000社
(23年10月時点)

外国人向け求人サイト

Guidable Jobs
ガイダブルコネクト



人事・採用担当者が
選ぶ外国人採用サービス

No.1

サービス開始以降
応募がなかった
求人は**0件**



身分系の外国人を採用で、日本No1の外国人向け求人サイト



外国人採用がはじめて

- ✓ 語学・コミュニケーションが不安
- ✓ 国民性の違いでのトラブルが怖い



サポートをしてほしい

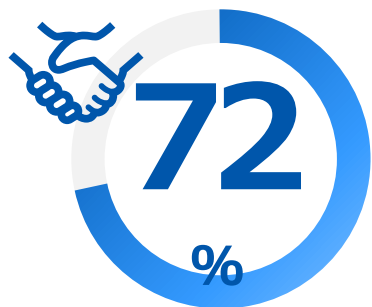
- ✓ ビザに関するやりとり
- ✓ 入社後もサポートがほしい
- ✓ 外国人の面接の見極めを丁寧に知りたい



採用コストを抑えたい

- ✓ 費用対効果を高めたい
- ✓ 必ずマッチングしたい
- ✓ 応募から面接までの選考時間を少なくしたい

1度の掲載での 採用決定率



短期契約を何度も繰り返し、
「いつか採用ができれば」を
待つ必要はありません。
今スグ“優秀な人材”を採用できます。

サービス開始以降 応募がなかった 求人件数



北海道～九州、エンジニアから
建設まで、必ず応募があります。
全求人 1ヶ月の平均応募数は
15人になってます。

1ヶ月の 平均登録者数



在留外国人向けの各サイト運営と
官公庁などから依頼されるマーケ
ティングサイトを自社で保有。
常に新規在留者を取り込む仕組み
があるため、母数の増加幅が違い
ます

高い採用決定率の理由は、手厚いサポート！

外国人スタッフもいるので、正確なコミュニケーションが可能

Guidable

マッチング強化

貴社採用ニーズを元に
一次選考を実施

Guidable

面接を設定

採用ターゲットと思しき方を
面接設定まで実施

Guidable

ワガシャ de DOMO

活動修正をサポート

目標達成のための活動修正を
双方からサポート





物流業界・ビルメンテナンス・警備業など 導入頂いた企業様から喜びのお声

施設管理サービス

日東カストディアル・ サービス株式会社

小田原支店 支店長 斉藤さま



導入の背景

常時スタッフを募集しており、いろんな方法を試しているが応募数が確保できていない。特に箱根周辺のホテルの清掃スタッフは応募がほとんどなく困っていた。

導入の効果

ガイダブルコネクトのサポートプランを利用。2か月間で**応募19人**、日常会話レベルの方**3人**を採用。（フィリピン人、ケニア人、日本人）

物流・運送

株式会社 スタームービング

取締役 兼 横浜支店支店長
仁賀さま



導入の背景

2024年問題も迫り、日本人だけではドライバーを採用できない。今後のこともふまえて、外国人採用にトライしてみようと考えた。

導入の効果

ドライバーを**5人採用**。
思った以上に**意欲的な外国人**を採用できたのは、高評価

その他、ワガシャ de DOMOの導入企業様の事例はこちら

<https://wagasyade-saiyo.atimes.co.jp/case>



外国人採用をご検討の場合は お気軽にご相談ください。



お問合せ先

株式会社アルバイトタイムス
採用サポートチーム（ご相談窓口）

0120-990-375 平日 9:00～18:00



saiyo-support@atimes.co.jp

WEBフォームは

こちらをクリック

