Guidable

外国人採用を成功に導く
ために気をつけることは？

外国人採用
ハンドブック



累計掲載企業数
4000社
突破

>外国人採用の基本ルール
>在留資格(ビザ)とは?
>課題別おすすめ採用方法

ガイダブルジョブス

はじめに

在留外国人の採用は思ったよりもカンタン？

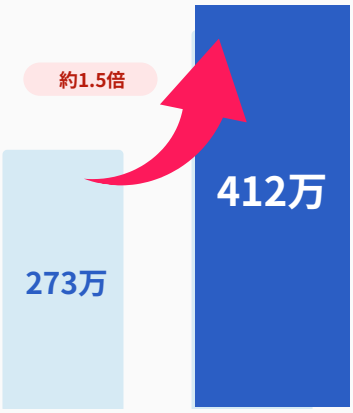
これだけは抑えておきたいポイント

01 在留外国人の半分は、日本人と同じように採用できる

およそ412万人の在留外国人のうち、約 40% が就労制限がない、永住者・定住者・配偶者（※総称して「身分系」と呼ばれています）の外国人です。



02 在留外国人は増加している？



在留外国人数の推移

パンデミックの影響を大きく受けましたが、2022年から増加傾向。政府の積極的な施策を背景として、今後もさらなる在留外国人の増加が見込まれています。

外国人採用は
今がチャンス

出典：出入国在留管理庁

本書では採用担当者さまのお悩み解決の手がかりとなるべく、外国人採用における基本的な知識をまとめました。

みなさまにとって、本書が在留外国人採用を検討する手がかりとなれば幸いです。

第1章 外国人採用の基本ルール
外国人採用の4つの注意点 3

第2章 在留資格(ビザ)
そもそも外国人採用とは？ 10

第3章 注目すべき在留資格とは？
「身分系」「特定技能」「留学・家族滞在」 16

第4章 課題別おすすめ採用方法
どの採用方法がいいの？ 22

第5章 外国人を活用するためのポイント
日本人とはどう違う？ 29

第6章 採用後に気をつけるべきポイント
外国人のタブー 32

第7章 外国人採用事例
実際の結果を見てみよう！ 40

第 1 章

外国人採用の基本ルール

外国人採用の4つの注意点

第1章

外国人採用の基本ルール

外国人採用では、
日本人を採用する時とは異なる
４つのルールがあります。



01



在留カードの確認

02



外国人雇用状況の届出

03



やさしい日本語で話す

04



マニュアルの整備



とくに01と02は
かならず確認しましょう！

国が定めているルールに従って採用活動をしていない場合には、不法就労で企業が罰されるリスクも・・・。
まずは外国人採用のルールを、正しく知る必要があります。
次のページからひとつずつ見ていきましょう！

01



在留カードの確認

外国人が就労の認められる在留資格を持っているかどうかは、「在留カード」をみることで確認できます。また出入国在留管理庁のWeb版「在留カード等番号失効情報照会」にて、在留カードの期限や就労の可否を確認することでも不法就労を防げます。

-カンタン2ステップ-

在留カードの確認方法

Step 1

「在留カード等番号失効情報照会」のHPで、在留カードが本物かどうか、期限が切れていないかどうか等を確認する。

第2章でくわしく解説いたします。

Step 2

以下の画像の①が**「就労可能」**となっているかどうか、
就労不可の場合②で**資格外活動許可**を得ているかを確認する。

オモテ面



ウラ面



» ルールに従って採用活動を行っていない場合、
不法就労になり、強制退去などに処される可能性があります。

出典：出入国在留管理庁｜在留カード等番号失効情報照会

02

外国人雇用状況の届出

外国人雇用状況の届出とは、外国人労働者の雇用の安定と、改善・再就職支援などを目的とした制度。2007年に義務化されました。
事業主が届け出するもので、外国人の雇用や離職などの状況と、氏名や在留資格などの情報を記載します。

対象

ほぼすべての外国人

※特別永住者、日本国籍を持たない方、在留資格「外交」「公用」の方は対象外。それ以外は雇用形態に関係なくすべて対象です。

提出方法

❶ ハローワークへ提出

❷ 外国人雇用状況届出システムで提出

提出期限

雇入れ翌月末日

※雇用保険被保険者資格取得届を届け出る場合は、雇入れ日の翌月10日まで。

記載方法



外国人雇用状況届出書の「様式第3号電子媒体」

❶ ハローワークでの配布又は厚生労働省のホームページから届出用紙（左）をダウンロード

※2020年3月1日から様式が変更されています。新しい様式を使用してください。

❷ 在留カードの番号、在留資格などを記載

❸ 届出年月日と雇用保険適用事業所番号など、事業主・事業所に関する事項を記載

届出を怠ったり虚偽の報告を行ったりすると、**30万円以下の罰金**が科されます。外国人雇用状況の届出は、雇用時だけではなく離職時にも提出が必要です。離職した際も忘れずに提出しましょう。

03



わかりやすい日本語で話す

外国人採用において、もっとも懸念されがちな理由のひとつに、「コミュニケーションが難しい」というものがあります。ひとくくりに外国人といっても、日本語レベルはさまざまで、それぞれに合った話し方を心がける必要があります。

外国人の日本語レベル

少ない

多い

日本語レベル	イメージ
ネイティブレベル	日本人と同じレベルの会話ができる
ビジネスレベル	商談・接客レベルの会話やメールができる
文章レベル	一般的な会話ができる
カタコトレベル	カンタンな言葉やゆっくりとした会話で意思疎通ができる

面接時のワンポイントアドバイス

アイスブレイクを行う

「やさしい日本語」をもちいて緊張緩和、関係づくりスタート
例：
「いつ日本にいらっしゃいましたか。」
→「いつ日本に来ましたか。（ゆっくりと、やさしい口調で）」

仕事の説明は詳しく行う

面接後に給料などを文章で伝えたり、採用後にわかりやすい条件通知書を渡したりすることで、認識のズレをなくすことができます。

オープンクエスチョンを用いる

「はい」や「いいえ」では答えられない、**オープンクエスチョン**を用いると、応募者をより深く知ることができます。

04



マニュアルの整備

外国人採用を行う上で、日本語要件はとても大切です。すでに会社で使用しているマニュアルを編集したり、外国人のために社内で工夫をすることで、より働きやすい職場にすることができます。

導入事例1　無印良品のマニュアル「MUJIGRAM」｜株式会社良品計画



MUJIGRAMとは、**2000ページ**に渡る、無印良品の店舗に関する業務のやり方を詳細に記載したマニュアルのこと。こちらは新入社員が読んでもわかる言葉で、具体的に説明がされています。

海外の社員でも理解ができるよう、**多言語対応**になっているだけでなく、「POP」や「インナー」などの単語を解説するページを設けたり、**図や写真**を用いてわかりやすく説明しています。

導入事例2　外国人採用のベテラン企業｜株式会社エコアース

外国人スタッフに対応するため、荷物にアルファベットと数値を記載。



業務の効率化が実現



詳しい事例紹介は
こちらから

このように、外国人採用では以下の4つのルールを押さえて採用活動を行えば、日本人採用と同じように採用を進めることができます。
次章では、外国人採用を行う上でかならず理解する必要がある「在留資格」についての説明を行います。
どの資格で働くことができ、どの資格が働くことができないのか、また就業時間に制限はあるのか、などポイントをしぼって解説いたします。

01
在留カードの確認

02
外国人雇用状況の届出

03
わかりやすい日本語で話す

04
マニュアルの整備

ちょっと一息

＼外国人採用のプチ情報／

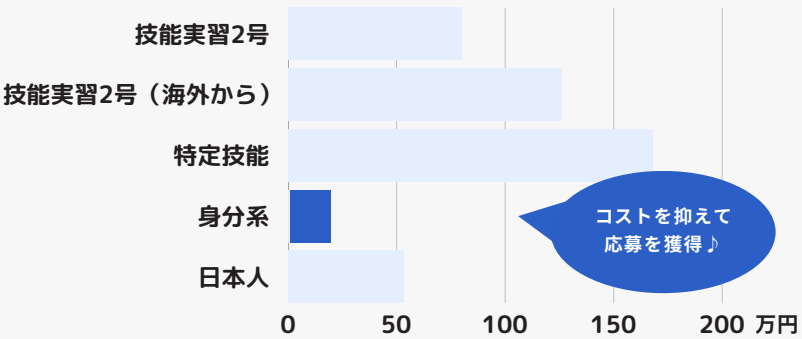
外国人求人掲載サービス、ガイダブルジョブスの魅力は？

❶ 応募数の多さ

15~20人/月

採用決定率
70%以上
※サポートプランが対象

❷ 採用コストの低さ



ビザ別一人当たりのコスト

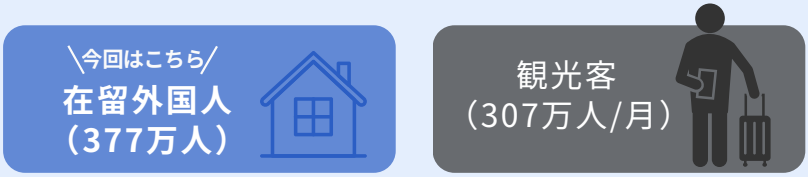
第 2 章

在留資格(ビザ)

そもそも外国人採用とは？

そもそも
在留外国人とは？

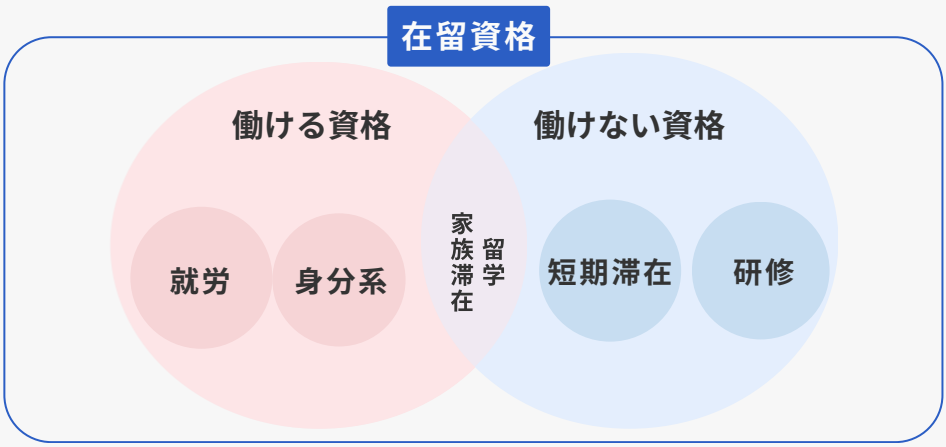
外国人=日本国籍を有さない人



出典：令和5年における外国人入国者数及び日本人出国者数等について

そもそも
在留資格とは？

外国人が日本に在留するにあたり必要な資格



外国人採用では「在留資格」によって、雇用条件が変わります。つまり在留資格を見るだけで、働くことができるかどうかがわかる、ということです。次のページでは在留資格をひとつずつご説明いたします。

29種類の在留資格は2つのグループにわけられる

居住資格

活動制限の少ない身分または地位に基づく在留資格

在留資格	特徴
永住者	法務大臣から永住の許可を受けた者。
日本人の配偶者等	法務大臣が一定の理由を考慮して一定の期間の居住を認めた者。
永住者の配偶者等	日本人の配偶者や子・特別養子など。
定住者	永住者の配偶者や子など。

※永住者以外は在留資格の更新が必要ですが、
更新が容易であることが多いです。

第3章で
魅力について
お伝えします♪

日本人とほぼ変わらず雇用可能な居住資格は、
「身分系ビザ」と呼ばれています。

活動資格

活動内容や在留期間などの制限を受ける在留資格

原則として就労できない在留資格

在留資格	特徴
留学	「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	
文化活動	
研修	日本の公私の機関に受け入れられ、技能などを習得するための在留資格
短期滞在	観光やスポーツ、親族に会うなどを目的とした、90日以内の滞在に認められる在留資格

ケースによって就労可能な在留資格

在留資格	特徴
特定活動	法務大臣が、個々の外国人に対して活動を指定して認める在留資格。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が、活動内容にはさまざまなパターンがあり、一概に就労できる在留資格とはいえない。

「就労ビザ」
はこれ！



定められた範囲での就労が可能な在留資格

在留資格	特徴
技術・人文知識・国際業務	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1号・2号	転職可
技能実習1号・2号・3号	通常3年、最大5年で帰国。転職不可 在留期間：5年，3年，1年又は3ヶ月
企業内転勤	外国の事業所から、日本にある支店・ 本店などへの転勤者。 在留期間：5年，3年，1年又は3ヶ月
介護	介護福祉士の資格を有する者が、 介護又は介護の指導に従事する活動 在留期間：5年，3年，1年又は3ヶ月
技能	産業上の特殊な分野に属し、熟練した技能を要する活動 在留期間：5年，3年，1年又は3ヶ月
高度専門職 1号・2号	研究者、大学の教授、会社の経営者や役員など優遇措置 在留期間：無期限
興行	演劇、演芸、演奏、スポーツ等の興行に係る活動又はその他の芸能活動 在留期間：3年，1年，6ヶ月，3ヶ月又は30日
経営・管理	貿易その他の事業の経営を行い又は当該事業の管理に従事する活動 在留期間：5年，3年，1年又は3ヶ月
医療	法律上資格を有する者が行うこととされている医療に係る業務に従事する活動 在留期間：5年，3年，1年又は3ヶ月
教育	各種学校設備及び編制に関してこれに準ずる教育機関において語学教育その他の教育をする活動 在留期間：5年，3年，1年又は3ヶ月
法律・会計業務	法律上資格を有する者が行うこととされている法律又は会計に係る業務に従事する活動 在留期間：5年，3年，1年又は3ヶ月
研究	本邦の公私の機関との契約に基づいて研究を行う業務に従事する活動 在留期間：5年，3年，1年又は3ヶ月

在留資格	特徴
外交	日本国政府が接受する外交使節団若しくは領事機関の構成員や，条約若しくは国際慣行により外交使節と同様の特権及び免除を受ける者又はこれらの者と同一の世帯に属する家族の構成員としての活動 在留期間：外交活動の期間
公用	本邦の大学若しくはこれに準ずる機関又は高等専門学校において研究，研究の指導又は教育をする活動。 在留期間：5年，3年，1年，3月，10日又は15日
芸術	収入を伴う音楽，美術，文学その他の芸術上の活動　在留期間：5年，3年，1年又は3月
教授	本邦の大学若しくはこれに準ずる機関又は高等専門学校において研究，研究の指導又は教育をする活動 在留期間：5年，3年，１年又は3ヶ月
宗教	外国の宗教団体により本邦に派遣された宗教家の行う布教その他の宗教上の活動 在留期間：5年，3年，1年又は3ヶ月
報道	外国の報道機関との契約に基づいて行う取材その他の報道上の活動 在留期間：5年，3年，1年又は3ヶ月

以上が29種類の在留資格の紹介です。就労ビザだけでも15種類あるため、なじみのない在留資格が多いでしょう。実際によく目にする在留資格は限られています。

次章からは採用を行う上で、よく目にする在留資格の3種類について、深掘りして紹介いたします。

在留資格で許可された時間数を超えて働くことや、認められていない活動に従事することは**違法**です。次のページでは**「不法就労」**についてもご紹介いたします。



出典：在留資格一覧表/出入国在留管理庁

昨今よく耳にする

＼「不法就労」って？／

不法就労の対象

・就労が認められない在留資格で在留している外国人
・在留期間を超えてあるいは上陸の許可を受けることなく滞在している外国人

不法滞在パターン

❶ 就労している不法滞在者

オーバーステイしている不法滞在者。

不法就労で
最も多いケース

❷ 就労許可が出ていないのに労働している外国人

例）観光目的で来日している外国人など

❸ 許可された範囲を超えて労働している外国人

例）在留資格の範囲外と知らずに働かせる場合
（留学生が週28時間を超えて働く）など



就労許可さえあれば、企業が外国人労働者に何をやらせてもいいわけではありません。
もしも在留資格の範囲外で働かせたいのであれば、出入国在留管理庁からあらかじめ資格外活動許可を得る必要があります。ただし、その許可にも制限があるため、自由に何でもできることにはなりません。

不法就労が企業に及ぼす影響

不法就労該当者を雇用 → **不法就労助長罪** → **技能実習計画の認定取消 事業にも悪影響**

※最長3年の懲役と最大300万円の罰金が科される可能性があります。

企業が注意する点

在留カードの番号の有効性

» 在留カード番号失効情報照会ページにて確認

※確認方法はP5参照

在留資格が「留学」や「家族滞在」の場合

» 資格外活動の許可を受けているか確認

「不法就労」になるとどうなるの？

外国人雇用状況届出の見届けあるいは不備

届出を怠ると、30万円以下の罰金が科されます。入社時と退職時の手続きにご注意ください。

留学・家族滞在の在留資格保持者の雇用につき、28時間の就労制限の違反

雇用者側は不法就労助長罪の対象となり、3年以下の懲役、300万円以下の罰金、またはその両方が課されます。

在留資格の更新時期の確認漏れ

同上の通り、不法就労助長罪の対象となります。在留期間の終了が近くなったら、早めに在留期間の更新を行うように促してください。

社会保険の加入など（日本人と同等）

日本人の雇用と同様に、不備がある場合6か月以下の懲役、または50万円以下の罰金と決められています。



第 3 章

注目すべき在留資格とは？

「身分系」「特定技能」「留学・家族滞在」

注目すべき在留資格（ビザ）は？

	身分系	特定技能	留学・家族滞在
	一切の制限なし	働ける業種・職種に制限あり	週に28時間のみ働くことができる
在留資格	永住者 日本人の配偶者等 永住者の配偶者等 定住者	特定技能(1号・2号)	留学 家族滞在
就労	制限なし 転職可	業種・職種 制限 転職可	就労不可
特徴	就労制限がなく、雇用時に固有の手続きもほぼないため、日本人雇用とほとんど変わらない	16分野 転職可だが実態は少ない 1号：最大5年まで 2号：上限なし	「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

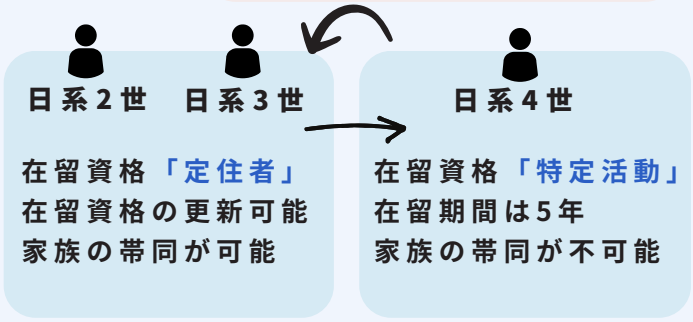
» 次のページから詳しく説明していきます！

最近話題のニュース

＼ 日系4世に「定住者」資格 ／

» 現状と見直し案

見直し案
入国5年後、日本語要件を満たせば、**定住者**に変更可能に



01

\制限なし最強のビザ/

身分系



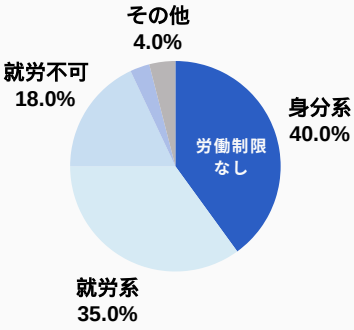
在留資格｜身分系

在留外国人の40%が身分系と呼ばれる、**就労に制限のない在留資格**を持っています。身分系ビザはおもに3種類にわけられ、どの資格も職種や転職に制限がありません。そのため外国人採用が初めての企業さまには、このビザを持っている方がおすすめ。

身分系ビザのおもな取得条件

在留資格	主な取得条件	就労制限
永住者	10年以上の日本滞在	制限なし
定住者	日系二世、三世 配偶者との離別	
配偶者	日本人の配偶者 永住者の配偶者	

各在留資格の割合



身分系を採用するメリット

- 面倒な手続きが不要
- 居住の準備不要
- 時間制限＆活動制限がない
- 比較的日本語レベルが高い
- 信頼性が高い
- 不法就労リスクを低減

あとは日本人と
同様の手続きのみ！

入社時に必要な手続き

「外国人雇用状況の届出」の提出のみ

※第一章02外国人雇用状況の届出参照

出典：【令和8年3月末】公表資料｜出入国在留管理庁

02

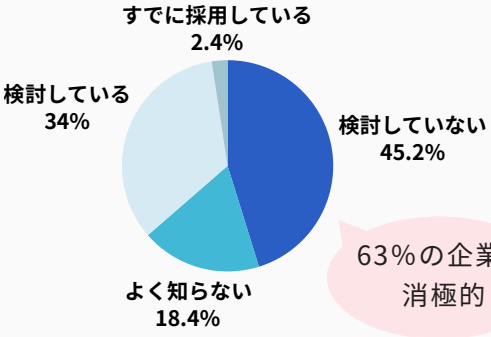
\人手不足解消に/

特定技能

在留資格｜特定技能

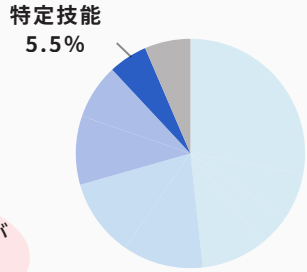
特定技能は、国内人材を確保することが困難な状況にある産業分野において、一定の専門性・技能を有する外国人を受け入れることを目的とする制度です。
人材を受け入れたい方や、身分系外国人が少ない地域などで採用活動を行っている方におすすめの在留資格。

特定技能検討状況



63%の企業が消極的

各在留資格の割合



	特定技能1号	特定技能2号
特徴	特定産業分野に属する相当程度の知識又は経験を必要とする技能を要する業務に従事する外国人向けの在留資格	特定産業分野に属する熟練した技能を要する業務に従事する外国人向けの在留資格
在留期間	上限5年	上限なし
家族帯同	不可	可 ※上限を満たす必要あり
外国人支援	あり	なし
分野	16分野	11分野

入社時に必要な手続き

申請書、技能水準、日本語能力水準に関する書類、労働条件に関する書類、労働保険・社会保険・税に関する書類（外国人・受入れ機関）など

※詳しくは出入国在留管理庁のHPをご覧ください。

特定技能1号

対象 16 分野

介護/ビルクリーニング/
建設業/造船・船用業/
自動車整備業/航空業/
素形材・産業機,
電気電子情報関連製造業/
宿泊業/農業/漁業/
飲食料品製造業/外食業
自動車運送業/鉄道/林業/木材産業

特定技能2号

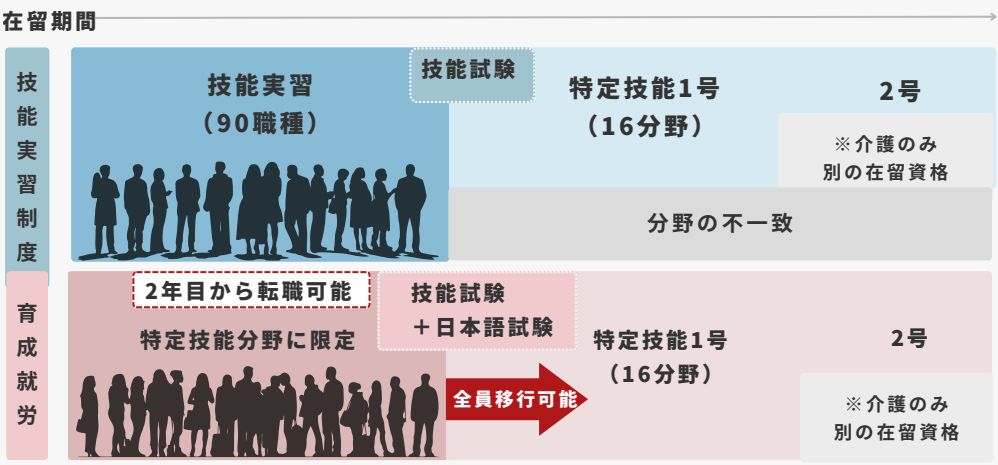
対象 11 分野

建設業/造船・船用業
ビルクリーニング業/
素形材・産業機械・電気電子
情報関連製造業分野/
自動車整備業/航空業
宿泊業/農業/漁業
飲食料品製造業/外食業

採用コラム

＼ 育成就労ってどんな制度？／

技能実習に代わる外国人労働者受け入れの新制度。
基本的に3年で一定の水準に育成する制度です。



技能実習制度と育成就労の違い

» 育成就労は特定技能への移行がよりスムーズに

03

\アルバイト採用向け/

留学・家族滞在



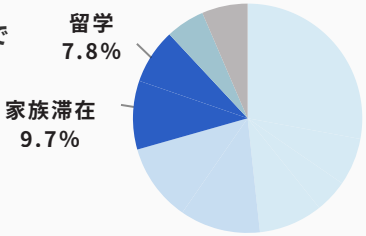
在留資格｜留学・家族滞在

留学・家族滞在のビザは原則として、家族滞在ビザによる就労は認められていません。しかし「資格外活動許可」を取得すれば、一定の条件付きで就労することが可能です。

採用の際には在留カードの裏面までしっかりとチェックする必要があります。

就労時間	原則、週28時間まで
職種制限	なし
転職	可能

各在留資格の割合



留学ビザの特徴

- 異国で勉強されているため、勉強熱心で真面目な方が多い
- 学生であるため日本語の会話や読み書きの成長が早い
- 学校後の勤務なので、夜間や土日勤務のサービス業と相性がいい
- 在日期間の差があるため、日本語レベルの差に注意が必要

家族滞在ビザの特徴

- 子供を預けている昼間のサービス業と相性がいい
- 母国の家族と暮らしたいという理由で来日、離職する可能性が低い
- ビザ取得時に日本語レベルの条件がないため、日本語レベルの差に注意

入社時に必要な手続き

「外国人雇用状況の届出」の提出のみ

※第一章02外国人雇用状況の届出参照

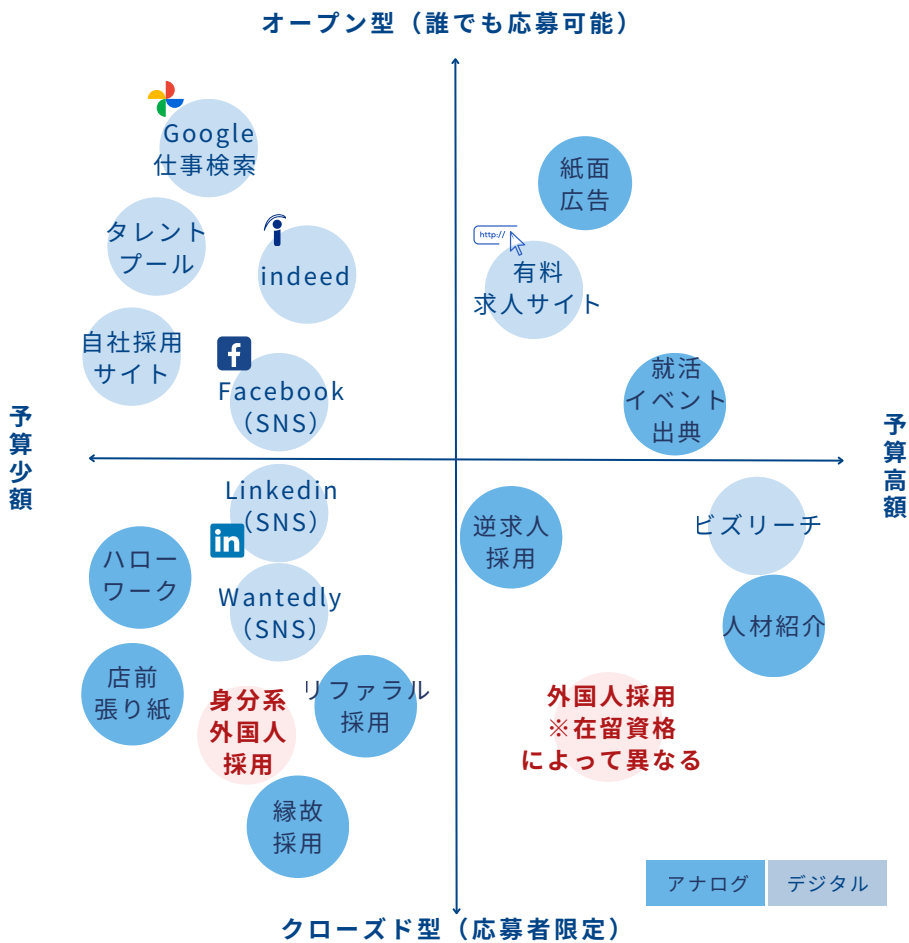
第 4 章

課題別
おすすめ採用方法

結局どの採用方法がいいの？

ここまでは外国人採用に必要不可欠な基本情報や在留資格についてご紹介してきました。この章では、貴社が採用活動を強化したいと考えた際に、どの採用方法がおすすめなのか、また外国人採用ではどの在留資格の方に対して採用を行っていけばいいのか、などについて解説いたします。

採用手段の比較



外国人採用は…

日本人の応募が難しい企業さま、
大人数を採用したい企業さまに特におすすめ！

外国人雇用に関するチャート

最適な在留資格と採用方法をチェック！

外国人を雇用したい

- シフト勤務（週28時間以内）ができる
  - 日勤帯 → **留学生のアルバイト**
  - 日勤帯以外 → **家族滞在のアルバイト**
- 固定勤務（週40時間）で採用したい
  - 2ヶ月以内の採用を希望 → **永/定住者の人材派遣**
  - 採用までに3ヶ月以上スパンがあり、確実に人材が集まる方法で採用したい。 → **特定技能**
  - 単純作業ではなく、専門的分野で人材が足りない。 → **技能・人文知識・国際業務**





出典：海外人材TIMES｜Purpose Chart

ガイダブルジョブス登録者の特徴

登録者の約70%が、転職意欲の高い20~30代



北海道から沖縄まで全国に登録者が約47万人



ガイダブルジョブス利用企業社数累計

4,000 社突破！

多くの企業さまにご利用いただいております

ご利用企業さま



よくいただく質問

Q どんな国籍の人がいますか？

フィリピン・ネパール・ブラジル国籍の方の登録が多く、東南アジアの国の方々が多いです。

Q 飲食店での採用を考えているのですが、経験者はいますか？

ユーザーさまは、さまざまなご経歴をお持ちの外国人が登録しています。実際に多くの飲食店でのキッチンやホールなど、さまざまなポジションで活躍できる人材が登録しています。

Q 雇用の手続きや日本語能力が不安です

身分系の在留資格を持っている外国人の方は、日本に長く住んでいる方がほとんど。雇用の面での不安はほとんどありません。

Q 大手媒体でも応募が来ないのに本当に応募が来るの？

外国人特化のため、地域にもよりますが月平均で15~20名の応募獲得が可能です。

Q 面接や採用時、雇用後のトラブルが不安です

応募者対応や雇用後のサポートまで一貫して代行可能です。

第 5 章
外国人を活用するためのポイント

日本人とはどう違う？

1 日本人と同様に扱う

【大手飲食チェーン店】ファーストキッチン株式会社さまの外国人採用での成功事例をご紹介！

導入事例



クリックして
記事を読もう！

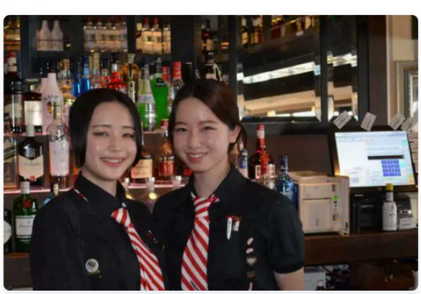
ーー外国人採用がうまくいっている店舗さまに取材に伺いますと、**マネージャーさまが日本の方と外国の方を区別しない方が多い**なと感じます。その点についてはどうお考えでしょうか？

A そうですね。**分け隔てなくしてますし、弊社では時給が上がっていくための評価方法も同じ**ですね。
この店舗の中でも外国人留学生の方がいちばん評価が高いです。仕事ができれば、やっぱり評価することがモチベーション面でも大切だと思います。

2 尊敬を前提として関わる

【大手飲食店】ワタミ株式会社さまの外国人採用インタビュー　特定技能での採用に注力！

導入事例



クリックして
記事を読もう！

ーー外国の方は日本人と価値観が違う部分があると思いますが、マネジメントする上で気にしていることはありますか？

A 自分の価値観だけで、ものごとを判断しないように心がけています。つねに向こうの立場に立ち、**「もし自分が海外にやってきて、彼らと同じことをするとしたらどうだろう？」と想像する**ようにしています。
尊敬がまず大前提ですね。そして一生懸命な子はもちろん応援したいです。わたしができることで解決できることがあれば、もちろんやってあげたいとも思っています。

3 文化の違いを理解する

【飲食】有名うなぎ店での外国人採用成功事例！　異文化の方を受け入れるうえで大切なことは？！

導入事例



クリックして
記事を読もう！

ーー日本人と同じ、というのはやっぱり難しいですか？

A

日本人スタッフと同じには絶対ならないと思います。ただ、**ひとそれぞれいいところ、悪いところがあります。**
異なる文化圏で育ってきた方には、またちがった魅力があるんだということを、みんなにわかってもらうようにするのが自分の役目だと思っています。

第 6 章

採用後に
気をつけるべきポイント

外国人のタブーとは？

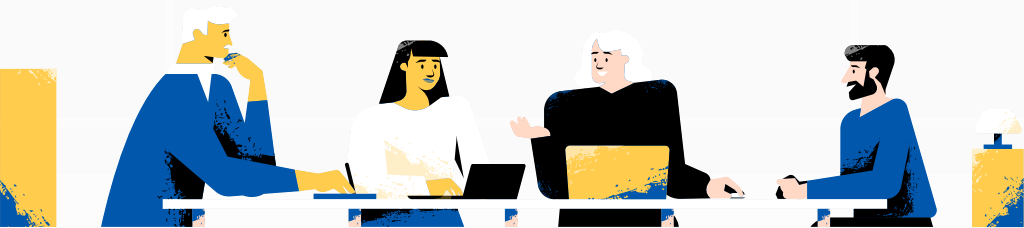
外国人労働人口は年々増えつづけ、職場の風景が
変わってきたと感じる方も多いのではないでしょうか。

外国人労働者を雇い入れるメリットは多くありますが、彼らの力を最大限に活かすためには
職場環境をより良く整える必要があります。

そこで今回は、日本とは違う文化で生まれ育ってきた
彼らにとってのいい職場を作るために

「採用後に気を付けるべき外国人のタブー」

について特集します。



ハンドサイン

コミュニケーションをとるのに便利な**ハンドサイン**。
ピースやOKサインなど、身に沁みついてしまっているものも多いのではないでしょうか。
日本で使って問題のないハンドサイン、**他の文化では受け入れられないこともある**のです。

例えば



ピースサイン

ギリシャでは**「侮辱」**の意味に当たります。
これはかつて、犯罪者に対し2本指でものを投げていた歴史からきています。



OKサイン

フランスでは**「無能」**の意味になってしまいます。

国によってもとらえ方が異なり、不快感を与えることもあるので使用する際はよく注意しましょう。

宗教

宗教のタブーはよく知られていますが、はっきりとすべての宗教の区別がついていらっしゃる方は少ないのではないでしょうか。
ここでは**代表的な宗教につき、それぞれのタブー**をご紹介いたします。

宗教	タブーな行為	タブーな食べもの
仏教	人の頭をなでる	特にないが泥酔は禁止
キリスト教	離婚・妊娠中絶に関して話題にあげること(教義で禁止されるため)	復活祭(3月-4月頃)の直前40日強は肉類を食さない。 宗派によってはアルコール禁止も
イスラム教	物の受け渡しなどに左手を使うこと(左手が不浄とされる)	豚(他の肉も適切な処理がなされたハラル・ミートでないと食せない) お酒
ヒンドゥー教	イスラム教と同じく、左手を使うこと人の頭や耳を触ること	牛肉

聞いてはいけないこと

日本には「飲みにケーション」という文化があり、親交を深めるためにも、**社員同士コミュニケーション**をとることは欠かせません。
しかしこのような場であっても、**外国人社員に対して聞くと失礼**にとられてしまう内容もあります。



プライベートの話



政治・思想の話



宗教の話



購読している雑誌の話

目の前で叱ってはいけない

部下のミスを人前で叱ったり、ものごとを命令口調で言ったりしていませんか。その「体育会系」の気質が通じるのは日本だけで、海外では通用しません。
同じように、日本であっても外国人社員に対しそのような口調で話すと、**嫌悪感を抱かせてしまい、**ときには離職してしまうこともあります。



日本でも「パワハラ」が大きな問題となっていますが、日本人・外国人を問わず

**「ほめるときは人前で、
叱るときは1対1でおだやかに」**

を徹底し、よりいい社内環境を作りましょう。

各国のタブーとは

ここからは在留外国人の出身国ランキングに合わせ、
それぞれの「国のタブー」について特集していきます。

採用した外国人の出身国に合わせ適切な対応をし、より良好な関係を築いていきましょう。

1 中国 | 2 韓国 | 3 ベトナム | 4 フィリピン | 5 ブラジル
6 ネパール | 7 台湾 | 8 アメリカ | 9 インドネシア | 10 タイ



China

日本で恋人などを意味する「小指」を立てるジェスチャーは、**「侮辱」**に当たります。

贈りものにも気をつけなくてはなりません。**「時計」「傘」「扇子」**は中国語の発音上、**良くないものを連想**させるので避ける方が無難です。

日本では問題のない**「あいまいな表現」**は中国ではよくとらえられません。
「行けないとは言わないけれど」のような**二重否定などをやめて、はっきりと伝えましょう。**

1 中国 | **2 韓国** | 3 ベトナム | 4 フィリピン | 5 ブラジル
6 ネパール | 7 台湾 | 8 アメリカ | 9 インドネシア | 10 タイ



Korea

目上の人に対して、目をじっと見つめることは失礼にあたることがあります。
話を聞こうとまじまじと相手を見てしまいがちですが、注意しましょう。

年功序列文化で、目上の人を重んじます。
お酒の席でも、自分の方が年下である場合には、韓国人社員が飲み始めるのを待ってから自分も口をつけるのが良いでしょう。

正座は「罪人の座り方」とされており、男女区別なく胡坐や立膝をすることが多くあります。
相手の文化をよく理解し、**座り方の強要は避けましょう。**

1 中国 | 2 韓国 | **3 ベトナム** | 4 フィリピン | 5 ブラジル
6 ネパール | 7 台湾 | 8 アメリカ | 9 インドネシア | 10 タイ

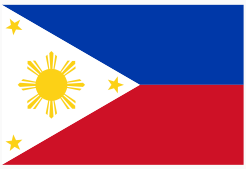


Vietnam

合理的な感性を持っているといわれ、日本の**「残業」などはあまり理解されません。**
まずは時間内に終わるよう、おたがい効率を高めて仕事をするほうがいいでしょう。

儒教の考えが深く文化に関わっているため、年上に対してはへりくだり、年下に対しては命令するように話すことも多くあります。

1 中国 | 2 韓国 | 3 ベトナム | **4 フィリピン** | 5 ブラジル
6 ネパール | 7 台湾 | 8 アメリカ | 9 インドネシア | 10 タイ



Philippines

頭をなでる行為は失礼にあたります。
相手が子どもであっても関係なく頭をなでるのは避けましょう。

日本の感覚で**お金を貸すのはタブーです。**
フィリピンでは多くの場合**「お金を貸す=あげる」**であり、**返ってくることはすくない**と理解しておきましょう。

おしゃべり好きな人が多いです。
機密事項や広められると困る内容を話すときは、あらかじめ理由を伝えておき、口外を防ぎましょう。

1 中国 | 2 韓国 | 3 ベトナム | 4 フィリピン | **5 ブラジル**
6 ネパール | 7 台湾 | 8 アメリカ | 9 インドネシア | 10 タイ



Brazil

給与など**「お金」の話は失礼に当たるためタブー**です。
そのほか恋愛事情などのプライベートな話はオープンに話してくれます。

鼻をかむのはNGです。
日本人にとってもあまりいい行為ではありませんが、彼らにとっては**「大変な失礼」に当たります。**

ファミリーを大事にする文化があるため、自分の家族であっても悪口や愚痴を言うのは避けましょう。
人間性を疑われます。

1 中国 | 2 韓国 | 3 ベトナム | 4 フィリピン | 5 ブラジル

6 ネパール | 7 台湾 | 8 アメリカ | 9 インドネシア | 10 タイ



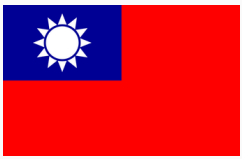
Nepal

左の手=お手洗いの時の手（不浄）という考えがあり、基本的に使いません。
ネパール人の前で左手を使うのは避けましょう。**左利きの場合はあらかじめ伝えておく**方が無難です

他人が手つけた料理、口を付けた水などは穢れたものとされます。
日本では大皿から料理を「シェア」する文化がありますが、ネパール人にとってはタブーとなるので注意しましょう。回し飲みも同様です。

1 中国 | 2 韓国 | 3 ベトナム | 4 フィリピン | 5 ブラジル

6 ネパール | **7 台湾** | 8 アメリカ | 9 インドネシア | 10 タイ



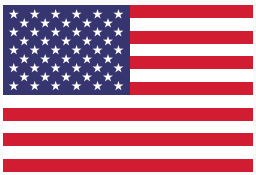
Taiwan

贈りものや渡すものにタブーがあります。
まず**「置時計」は「死」を連想**するものとなります。同様にお祝いなどでお金を渡す際、**白い封筒を使用する**のは**「香典(死)」を連想**させるものとなります。お金をお祝いとして渡すときは**「赤い袋」を使いましょう。**

台湾と中国を一緒にして話すことはタブーです。
島国である日本ではあまり領土問題は身近ではありませんが、台湾人にとってはデリケートな問題なので**「台湾人」と「中国人」は分けて**話しましょう。

1 中国 | 2 韓国 | 3 ベトナム | 4 フィリピン | 5 ブラジル

6 ネパール | 7 台湾 | **8 アメリカ** | 9 インドネシア | 10 タイ



America

お金に関する質問は控えましょう。
特に**年収や家賃**などは失礼にあたるのでタブーです。

見た目に関すること(太った、やせたetc…)を話題に挙げることは**不快感を与える**のでやめましょう。コメディのネタにも日本とアメリカの文化の違いが見られます。

人種や性の差別に敏感な国柄であるため、差別と感じられる発言や話題は避けましょう。



Indonesia

イスラム教の国であり**文化にもイスラム教が根付いています。**
あまりイスラム教に馴染みのない**日本にとって知らないタブーが多く存在**します。
例えば、初対面で**男性から女性への握手を求めることや頭を触ることはタブーです。**

プライドが高いため、人前で怒ることは避けましょう。
また腰に手を当てるなど威圧的に見える姿勢もしない方が無難です。



Thailand

王室を大切にしている文化なので、王室に関してしっかりした理解のないまま話すことは避けましょう。
侮辱されたととらえられる可能性も出てきます。

食事に関して言えば、**仏教の国なので「牛肉」が食べられないタイ人もいます。**
食事会を開く際などは十分注意をするか、あらかじめ聞いておく方が無難です。

年齢の上下関係も重視するので、タイ人の上司を持った際は細心の注意をはらい、腕組や足を組む行為は避けましょう。

第 7 章

外国人採用事例

実際の結果を見てみよう！

製造

求人結果

業務内容

プラン名：サポート6ヶ月

ミシン、アイロン、その他ほかの機械きかいを使つかってのユニフォームの縫製ほうせい作業

製造/組立・加工・検品

従業員数：53名

正社員：日給7,100円～9,300円
アルバイト(時給)：955円～1,150円

茨城県つくば市

採用： 4名

導入事例

会社名：東立電機株式会社
従業員数：約30名
業種：製造
概要：創業80年の産業用/工業用ヒーターの専業総合メーカーとして、シーズ・フィンシーズ、カートリッジ、投込み、鋳込みヒーターの製造を行う。多品種少量生産型工場と高度な技術で、さまざまなニーズに応えた製品を届けている。



コロナ禍で日本人採用における課題を感じ、外国人採用を強化した東立電機株式会社さま。
ガイダブルジョブスを通して、現在1名の外国人の採用に成功しています。

ーー御社は日本人採用について課題があったと聞きましたが、どんな課題だったのでしょう？

A 日本人採用では応募者の意欲や定着が課題でした。

ーー本格的に外国人採用に踏み切った理由は？

A 過去の外国人採用を振り返ってみて、日本人にくらべてやる気を持って働いてくれていた印象が強かったことを思い出しました。このタイミングで、原点に返って「もう一度外国人採用に取り組んでみよう！」となったからです。

ーーガイダブルジョブス導入を決めた理由を教えてください

A いちばんは「スクリーニングと一次面接をしてもらえるところ」です。ビザの関係もあって、弊社で一からやるとなると膨大な労力と時間がかかります。その点がとても魅力的でした。

求人結果

警備

プラン名：サポート6ヶ月

業務内容

土木工事や建設現場での交通誘導、
歩行者誘導。

警備

従業員数：500名

パートタイム
日給: 11,100円～13,000円

東京都、埼玉県、神奈川県、千葉県

採用： 5名

導入事例

会社名：日本綜合警備株式会社
従業員数：約380名
業種：警備
概要：建築や土木の工事などの機材や資材の搬入時などの際に、一般の通行者と作業員の安全を確保し、円滑な交通誘導を行い、工事がスムーズに進行をするようにサポートを行います。



業界全体が慢性的な人手不足になっている中、求人広告費に何百万とかけていても、日本人は集まらない状況で、ガイダブルジョブスを利用。

ーー実際に外国人採用をやる前後でギャップなどはございましたか。

A Guidableは事前に選考してから紹介してくれているから、楽ですね。ほかに外国人採用をあつかっている会社ではそういったサポートがなく、自分たちで全部やらないといけないので、日本人を雇うときよりも手間や時間がかかってしまいます。

ーー人手不足以外のきっかけはございましたか。

A 私が過去にいた警備会社でも外国人採用はおこなわれていたので、日本人と同じように働けるということはわかっていました。外国人だからといって、そこまで身構える必要はないんじゃないかなと。

ーー今後外国人採用をすすめていくうえで、なにか目標などはございますか。

A 現場をまとめるリーダーを育てたいです。今はまだ10人くらいですから、個々のメンバーから直接意見をもらっていますが、将来的には、30人くらい雇えればいいですね。。

求人結果

飲食

プラン名：サポート6ヶ月

業務内容

【キッチンスタッフ】
-調理補助、食材の仕込み、清掃業務
【ホールスタッフ】
-お客様の案内、料理やドリンクの配膳、片付け

飲食・フード/ホール・キッチン

従業員数：210名

正社員
月給：260,000円～

大阪府箕面市
兵庫県川西市

採用： 3名

導入事例

会社名：株式会社アールキューブ様
業種：飲食
概要：「肉汁水餃子餃包（ぎょうぱお）六本木交差点」はTripadvisor4年連続で東京1位、Googleレビュー1万件超えの飲食店です。地元に愛されているだけでなく、世界中から多くのお客さまが集まります。



ーー外国人採用の今後の展望はありますか？

A 実際に来店するお客さんには、インバウンド需要もあって外国の方が多いです。外国人スタッフはどんどん増やしていきたいですね。

ーー外国人採用を始めようと思われた理由は何ですか？

A 主な理由は２点あります。
1つは日本人むけの求人を出してもあまり応募がなかったり、たとえ応募があっても面接の調整まで進まなかったりすることが増えたためです
もうひとつは、当店は海外からのお客さまが多くいらっしゃるということです。多言語でコミュニケーションができる人材を探していました。

ーー「外国人は日本人よりも時間にルーズ」という意見もしばしば聞きますが、そのあたりはどうマネジメントされていますか？

A 仕事に徐々に慣れてきて時間にルーズになる方がいる、というケースはありました。そこへの当社での対応は2つあります。
1つは、当社では基本給とはべつで手当を用意していますが、その条件を「遅刻欠勤が1ヶ月で一回もないこと」に設定しています。
もうひとつは、週に2～3回遅刻するのが当たり前になる方もいたので、「それ以上遅刻するなら1ヶ月はシフトを組みません」と伝えました。

＼外国人スタッフの**定着**にお悩みの方向け／

Guidable**オペレーション** のご紹介

Guidable**オペレーション** とは？

Guidableオペレーションは
ガイダブルが展開する、**新しい定着支援サービス**です。
求人掲載や人材紹介にとどまらず、**「採用・育成・定着・戦力化」までを包括的に支援する**、新しい外国人採用のモデルを提供いたします。

こんなお悩みがある方にオススメ

- **外国人採用を始めたけどスタッフがなかなか定着しない**
- **教育など、どうマネジメントすればいいのかわからない**
- **教育にかけられる時間と人手が足りない**

特徴



現場で直接

店舗や工場での運営経験を有するGuidableの社員（Guidableサポーター）が現場にアサインされ、運営を密着サポートします。



フロー構築

採用した外国人スタッフが早期に定着・活躍できるよう、教育体制や業務フローを、現場に合わせて一緒に設計・構築します。



環境づくり

多言語マニュアル導入などにより、言語や文化の違いによるすれ違いを減らし、外国人スタッフが安心して長く働ける環境を整備します。

Q&A

Q **対応できる業種の種類は？**

A 飲食業・小売業・物流業・製造業を中心に、現場作業や接客を伴う職種全般に対応可能です。

Q **Guidable 社員（Guidableサポーター）が現場でどのように関与するのですか？**

A Guidable の社員が現場にアサインされ、運営を学びながら以下をサポートします：
・現場で通常業務を対応、オペレーション改善、応募獲得、面接、教育、管理、離職防止、多言語マニュアル作成など

Guidableオペレーション

詳細・お問い合わせはこちら

詳細ページはこちら

詳細ページを見る ▶

お問い合わせはこちら

今すぐお問い合わせ ▶

電話でも受け付けております

070-1300-1235

受付：平日9:00~18:00