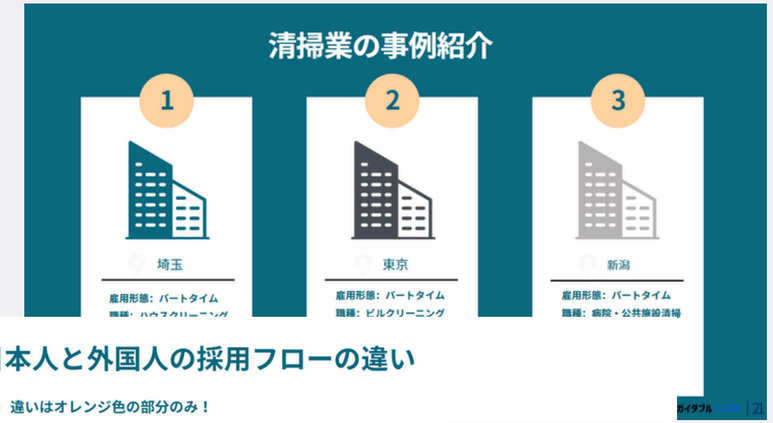
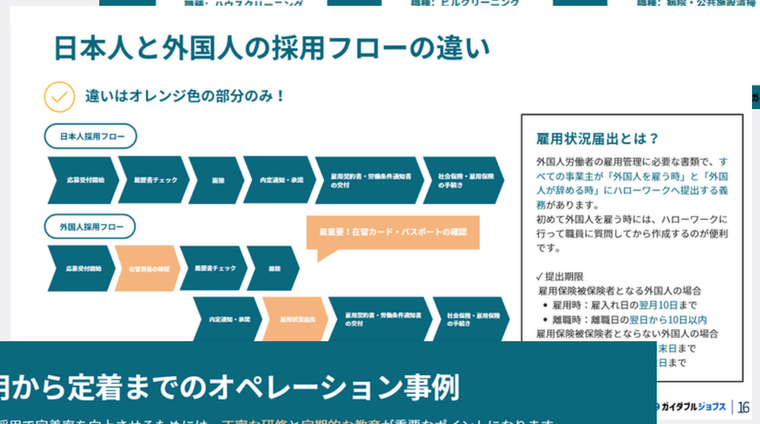
ガイダブルジョブス

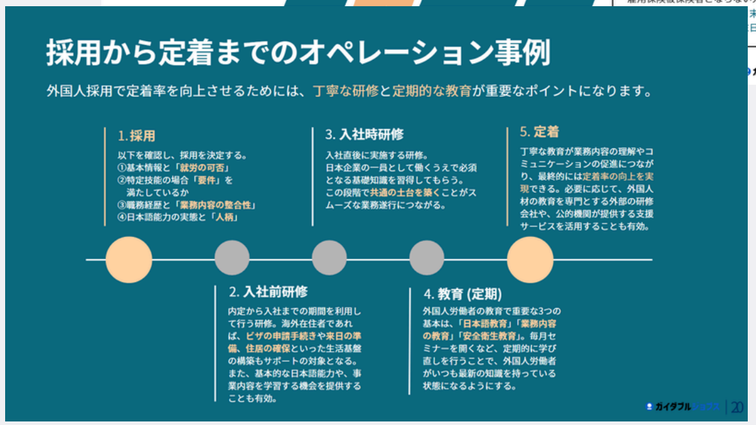
清掃業 採用担当者のための

外国人採用完全ガイド

外国人採用の実態と成功事例を紹介







目次

01 清掃業の最新動向

02 よくある誤解とその実態

ー日本人の方が応募が集まる

ー労働時間などの制限が多い

ーすぐにやめてしまう

ー単純作業であれば会話は不要

ー手続きや管理が面倒

ー突然仕事に来なくなる

03 採用から定着までの
オペレーション事例

04 事例紹介

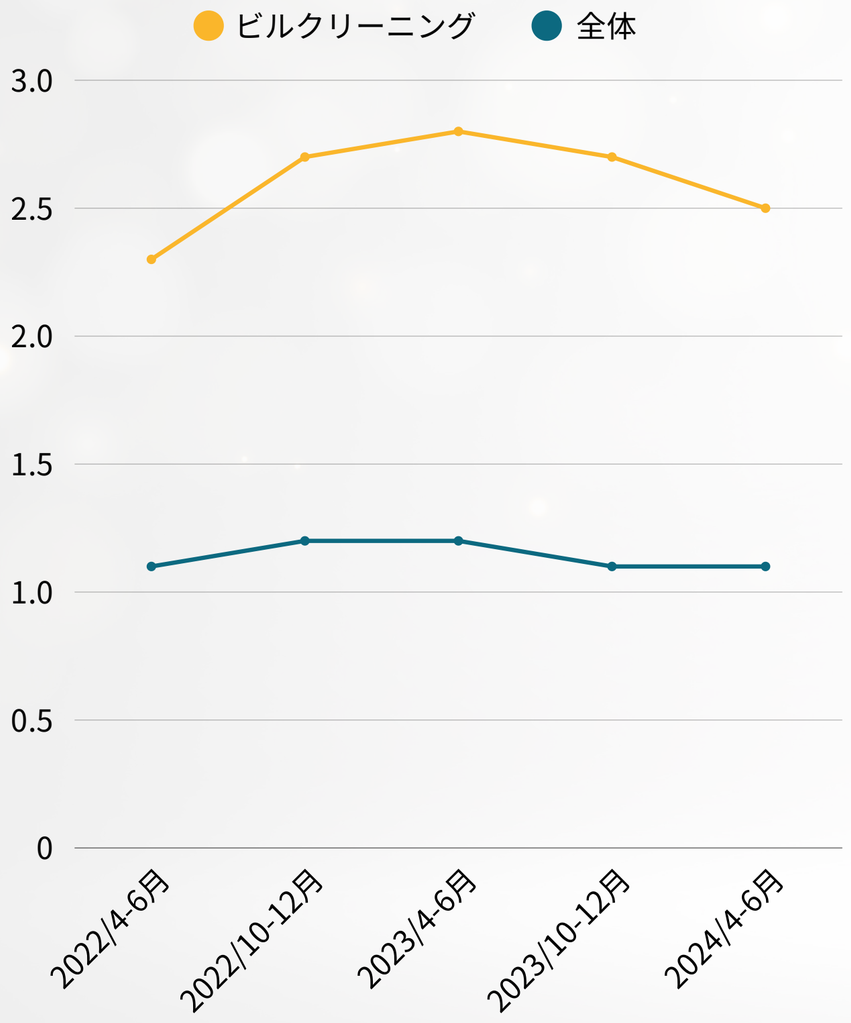
05 応募者紹介

06 社内理解を得るための
提案ステップ

07 ガイダブルジョブスの
サービス紹介

清掃業の最新動向

左のグラフは、ビルクリーニング業と全業種の
有効求人倍率を示したものです。

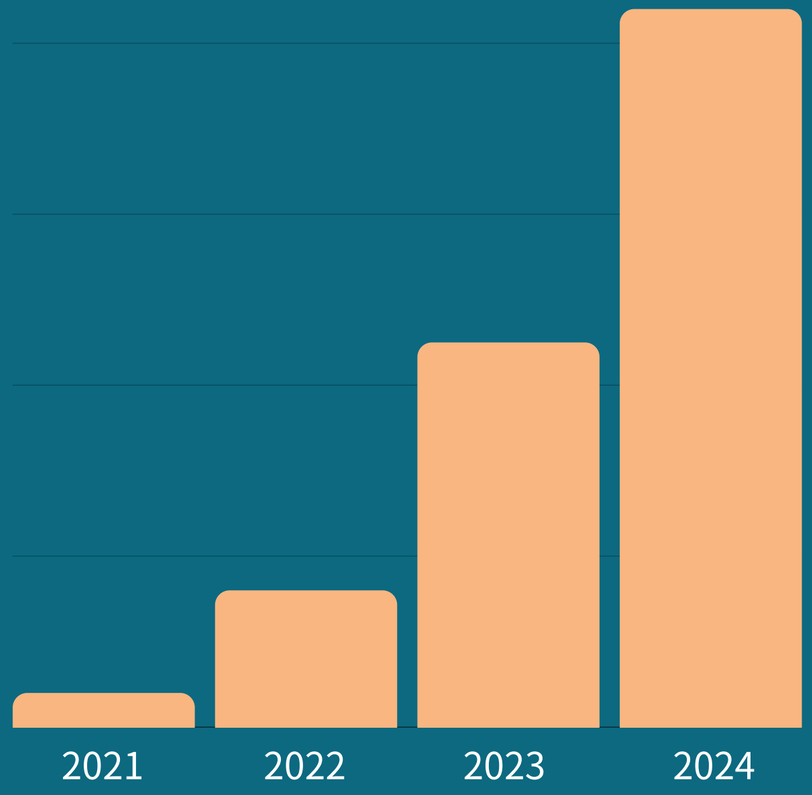


- **ビルクリーニング業の有効求人倍率は全業種の2倍以上**
  ➡清掃業の人手不足は深刻な状況にある
- **ビルクリーニング業の有効求人倍率は約2〜3倍の間を横ばいで推移している**
  ➡常に求職者100人に対して求人が250件程度ある状態
- **地域に偏りはなく、全国的に人手不足**

参照：厚生労働省　省力化投資促進プラン―ビルメンテナンス業―（令和7年6月13日）

【清掃業】ガイダブルジョブス導入数

【清掃業におけるガイダブルジョブスの導入数】

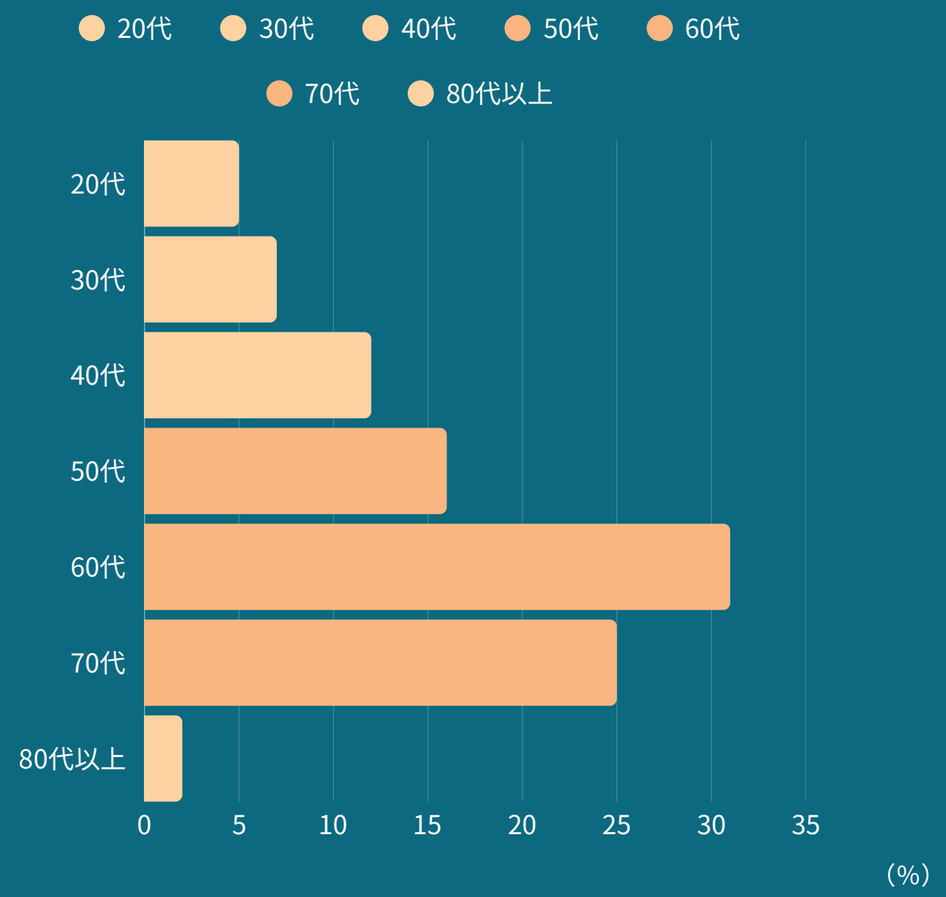


左のグラフは、清掃業におけるガイダブルジョブスの導入数の推移を示しています。

- **4年間で導入企業数は20倍以上に増加**
- **2024年には過去最多の導入数に**
  ➡今後も増加する見込み
- **清掃業でも多くの企業が外国人雇用を始めている**

清掃業従事者の年齢層

【清掃業従事者の年齢構成割合】



参照：厚生労働省　省力化投資促進プラン―ビルメンテナンス業―（令和7年6月13日）

左のグラフは、清掃業従事者の年齢構成割合を示しています。

- **60代以上の従事者が全体の57.9%、70代以上で27.0%を占める**
- **20代の割合は5%程度で若年層が少ない**
- **清掃業では高齢の従事者が多い**
  ➡今後、引退に伴い人手不足が加速する

外国人採用でよくある誤解

このように考えていませんか？

01

外国人より
日本人の方が応募が集まる

02

外国人は労働時間などの
制限が多い

03

外国人はすぐにやめてしまう

04

単純作業なら、
会話は不要だろう

05

手続きや管理が面倒

06

外国人は突然仕事に来なくなる

外国人採用の実態 ①

外国人より日本人の方が応募が集まる ▶ 日本人と同じ、もしくはそれ以上に応募が来る

✓ 2025年4月時点の有効求人倍率は1.26倍➡1つの求人に対して約0.8人が応募する状態

ガイダブルジョブスの場合 (外国人採用)

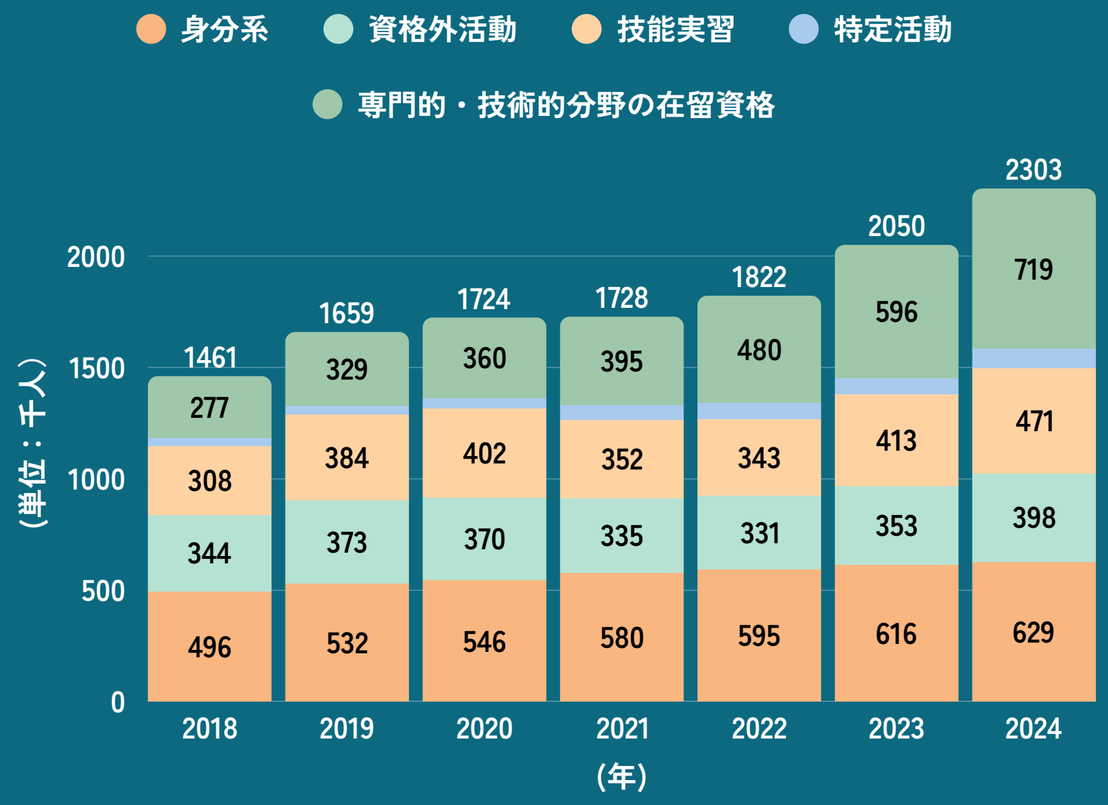
平均応募数/月 **15人**

✓ 在留外国人数は増加し続けている
➡今後さらに応募数が増える見込み

✓ 外国人採用では、特に若年層の応募が多い

外国人労働者の推移

【在留資格別外国人労働者の推移】



参照：「外国人雇用状況」の届出状況まとめ（令和６年10月末時点）

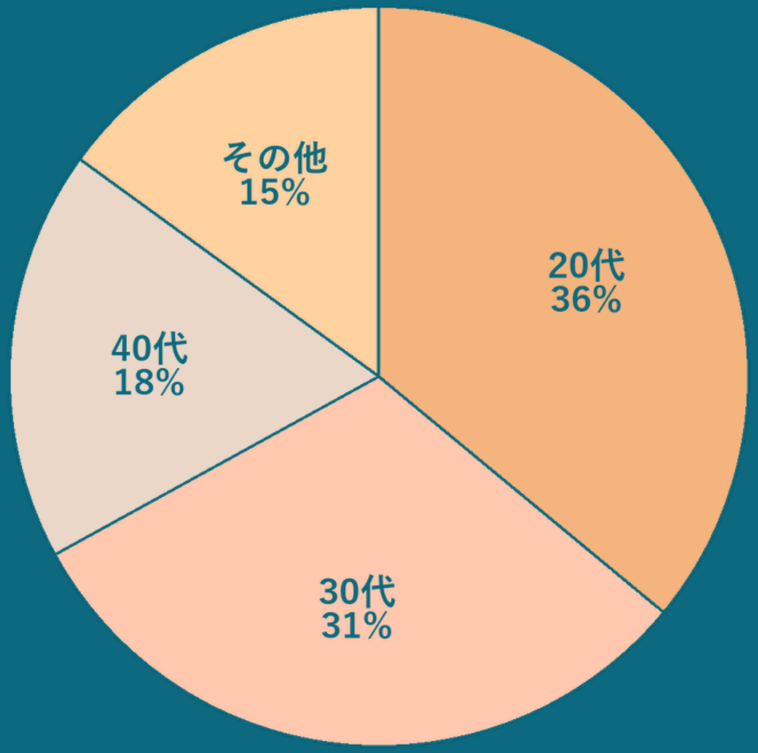
左のグラフは、
在留資格別外国人労働者の推移を示しています。

- **2024年には全業界累計外国人労働者が230万人を突破**
- **外国人労働者数の対前年増加率は12.4%**
  ➡今後さらに増えていく見込み
- **特に専門的・技術的分野の在留資格と**
  身分に基づく在留資格を持つ労働者が多い

この結果は、外国人採用が応募が集まらないことへの
解決策になることを示しています。

応募者の年齢層

【ガイダブルジョブス利用者の年代割合】
※2026年4月時点



左のグラフは、
ガイダブルジョブス利用者の年齢層を示しています。

- **20代、30代が約7割を占める**
- **若年層の応募者が多い**
  ➡体力のある人が多く、清掃業に合っている
- **高齢化が進む清掃業では、若手人材の確保が必要**
  ➡外国人採用が適している！

外国人採用の実態 ②

外国人は労働時間などの制限が多い

日本人と同じように働ける人が50%

清掃業で外国人を雇用するには、
以下のいずれかの在留資格を持っている人材を採用することが前提となります。

- 技能実習
- 特定技能
- 日本人の配偶者等
- 永住者の配偶者等
- 定住者
- 永住者
- 文化活動
- 留学
- 家族滞在

身分系の在留資格

永住者・日本人の配偶者等・永住者の配偶者等・
定住者の4つの在留資格は、就労制限がないため
日本人と同じように雇用が可能です。

清掃業で就労可能な在留資格

就労系の在留資格

特定技能1号・２号

目的：人手不足となっている特定分野において「即戦力となる外国人材を受け入れること」
➡特定産業分野には「ビルクリーニング」が指定されており、清掃業はこの分野に該当します。

※特定技能外国人の産業分野は、本人のパスポートに添付されている「指定書」で確認できます。

×ハウスキーパー

技能実習１号・２号・３号

目的：途上国などの「母国で活かせる技能の習得を目指し、日本で人材を育成すること」
➡現在はビルクリーニングを含めた90職種165作業で雇用することができます。

×備品補充の繰り返しなどの単純労働

清掃業で就労可能な在留資格

就労系、身分系以外の在留資格

留学・家族滞在・文化活動

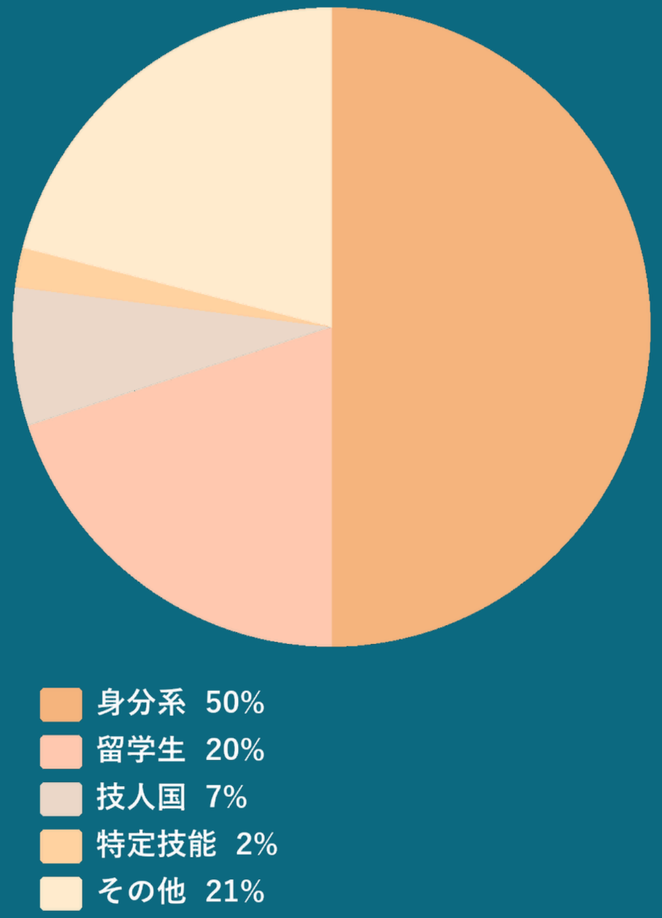
これら３つの在留資格は、就労により収入を得ることは原則認められていません。
ただし、**出入国在留管理局で「資格外活動許可証」を取得している場合は、**
条件付きでアルバイト雇用が可能になります。

例えば「1週間の労働時間が28時間以下であること」という労働時間の制限がありますが、
これを守ればハウスキーパーや単純労働なども含めた清掃業全般の業務に従事できます。



ガイダブルジョブス利用者の在留資格

【ガイダブルジョブス利用者の在留資格】



左のグラフは、
ガイダブルジョブス利用者の在留資格の割合を示しています。

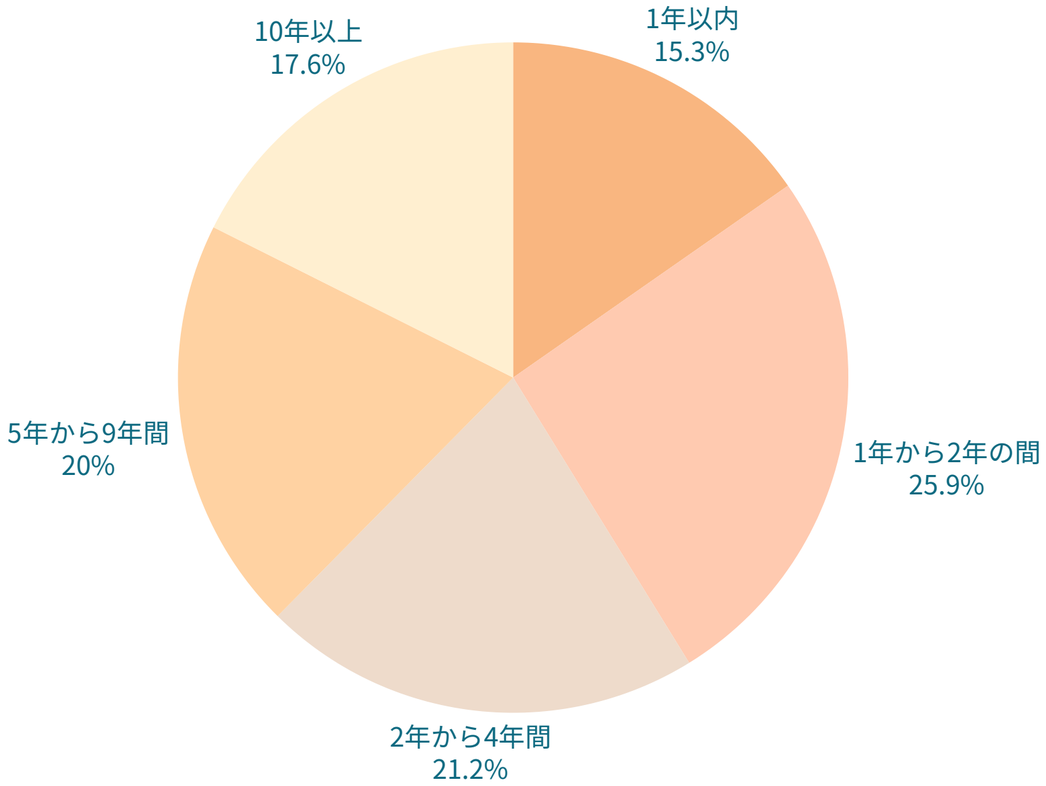
- **労働制限のない身分系の人が約50%**
- **ほとんどの応募者が単純労働を含めた清掃業のすべての業務において就労可能**
- **オフィスや商業施設などの清掃員はもちろん、ハウスキーパーとしても活躍できる**

外国人採用の実態 ③

外国人はすぐに辞めてしまう ▶ **自分に合った職場なら比較的長期間働いている**

【もっとも長く働いた会社には何年間在籍していましたか？】

85件の回答



日本国内で多いとされる東南アジア出身の身分系の方をメイン対象にしてアンケートを実施しました。

- **「10年以上」が15%、「5年から9年間」が17%**
  ➡全体の3割が同じ場所で5年以上働いている
- **日本人と同じように、自分に合う職場であれば長期間働いている人が多い**

外国人採用の実態 ④

単純作業なら、会話は不要だろう

生産性の向上、離職率の低下のために会話は必要

- 普段から会話することで、意思疎通の誤解を防ぎ、ミスや事故を減らすことができる
- 名前を呼んだり、雑談をするだけで安心感が生まれ、モチベーションと定着率の向上につながる
- 困っていることや危険な状況を話しやすくなり、トラブルを未然に防ぐことができる

円滑なコミュニケーションをとるために使える「やさしい日本語」とは？

清掃業で使える「やさしい日本語」

外国人向けにやさしい日本語を使い、彼らが職場で孤立しないように配慮することが重要！

言い換え前	言い換え後	例
除去する	取り除く	「汚れを取り除いてください」
洗浄する	洗う	「床を洗ってください」
拭き取り作業	拭く	「窓を拭いてください」
廃棄する	捨てる	「ごみを捨ててください」
汚染物	汚れたもの	「汚れたものを処理してください」
整理整頓	片づける	「道具を片づけてください」
換気する	空気を入れ替える	「部屋の空気を入れ替えてください」
手順通りに	順番通りに	「順番通りに作業してください」
確認作業	確かめる作業	「最後に確かめてください」

外国人採用の実態 ⑤

手続きや管理が面倒

日本人採用との共通部分の方が圧倒的に多い



- 違うのは「採用前の在留資格確認」と「入社・退職時の雇用状況届出」などごく一部のみ
- 最近は登録支援機関などサポート制度や代行サービスが充実している
- ガイダブルジョブスでは、言語レベルの確認から面接対応まで一括代行が可能

日本人と外国人の採用フローの違い

違いはオレンジ色の部分のみ！

日本人採用フロー

応募受付開始 → 履歴書チェック → 面接 → 内定通知・承諾 → 雇用契約書・労働条件通知書の交付 → 社会保険・雇用保険の手続き

外国人採用フロー

最重要！在留カード・パスポートの確認

応募受付開始 → 在留資格の確認 → 履歴書チェック → 面接 → 内定通知・承諾 → 雇用状況届出 → 雇用契約書・労働条件通知書の交付 → 社会保険・雇用保険の手続き

雇用状況届出とは？

外国人労働者の雇用管理に必要な書類で、すべての事業主が「外国人を雇う時」と「外国人が辞める時」にハローワークへ提出する義務があります。
初めて外国人を雇う時には、ハローワークに行って職員に質問してから作成するのが便利です。

✓提出期限
雇用保険被保険者となる外国人の場合
- 雇用時：雇入れ日の翌月10日まで
- 離職時：離職日の翌日から10日以内

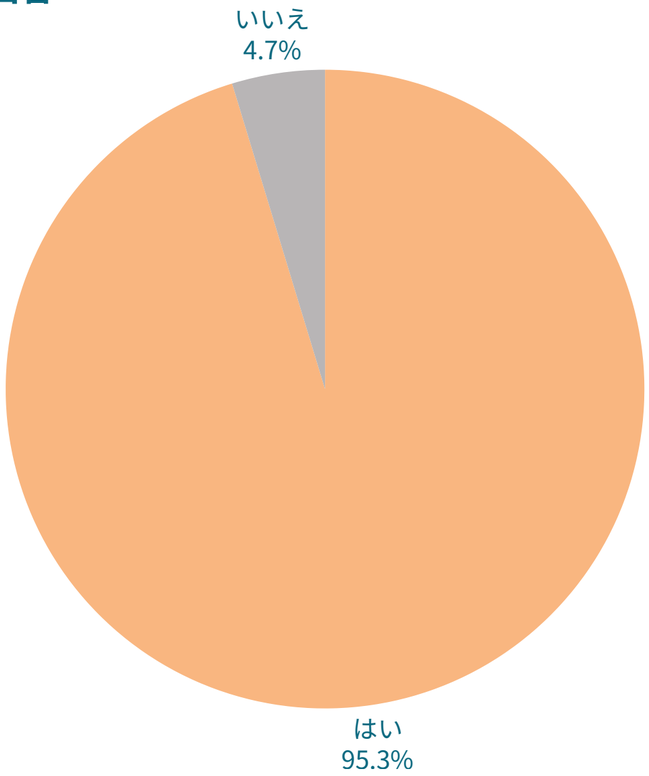
雇用保険被保険者とならない外国人の場合
- 雇用時：雇入れ日の翌月末日まで
- 離職時：離職日の翌月末日まで

外国人採用の実態 ⑥

外国人は突然仕事に来なくなる ▶ **仕事を辞めるときには事前に伝える方が9割以上**

【仕事を辞めるとき、辞める前に職場に連絡しますか？】

85件の回答



日本国内で多いとされる東南アジア出身の身分系の方を
メイン対象にしてアンケートを実施しました。

- **95%の方が事前に職場に連絡すると答えている**
- **仕事を辞めるときには1か月から最低でも2〜3週間前までには伝える人が全体の8割**

→ **仕事の辞め方は日本人と変わらない**

外国人採用の実態まとめ

01

日本人と同じ、
もしくはそれ以上に応募が来る

02

日本人と同じように
働ける人が50%

03

自分に合った職場なら
比較的長期間働いている

04

生産性の向上、
離職率の低下のために会話は必要

05

手続きや管理は日本人採用との
共通部分の方が圧倒的に多い

06

仕事を辞めるときには
事前に伝える方が9割以上

採用から定着までのオペレーション事例

採用から定着までのオペレーション事例

外国人採用で定着率を向上させるためには、丁寧な研修と定期的な教育が重要なポイントになります。

1. 採用

以下を確認し、採用を決定する。
①基本情報と「**就労の可否**」
②特定技能の場合「**要件**」を
　満たしているか
③職務経歴と「**業務内容の整合性**」
④日本語能力の実態と「**人柄**」

2. 入社前研修

内定から入社までの期間を利用して行う研修。海外在住者であれば、**ビザの申請手続き**や**来日の準備**、**住居の確保**といった生活基盤の構築もサポートの対象となる。また、基本的な日本語能力や、事業内容を学習する機会を提供することも有効。

3. 入社時研修

入社直後に実施する研修。
日本企業の一員として働くうえで必須となる基礎知識を習得してもらう。
この段階で**共通の土台を築く**ことがスムーズな業務遂行につながる。

4. 教育 (定期)

外国人労働者の教育で重要な3つの基本は、「**日本語教育**」「**業務内容の教育**」「**安全衛生教育**」。毎月セミナーを開くなど、定期的に学び直しを行うことで、外国人労働者がいつも最新の知識を持っている状態になるようにする。

5. 定着

丁寧な教育が業務内容の理解やコミュニケーションの促進につながり、最終的には定着率の向上を実現できる。必要に応じて、外国人材の教育を専門とする外部の研修会社や、公的機関が提供する支援サービスを活用することも有効。

清掃業の事例紹介

1



埼玉

雇用形態：パートタイム
職種：ハウスクリーニング

応募数：52人
採用数：3人

2



東京

雇用形態：パートタイム
職種：ビルクリーニング

応募数：76人
採用数：4人

3



新潟

雇用形態：パートタイム
職種：病院・公共施設清掃

応募数：36人
採用数：3人

清掃業の応募者紹介

1



埼玉

30代女性

国籍：フィリピン

在留資格：定住者

在日年数：15年

日本語レベル：日常会話

2



大阪

20代男性

国籍：ネパール

在留資格：留学

在日年数：2年

日本語レベル：ビジネス

3



東京

30代男性

国籍：コンゴ

在留資格：日本人の配偶者

在日年数：4年

日本語レベル：日常会話

社内理解を得るための提案ステップ

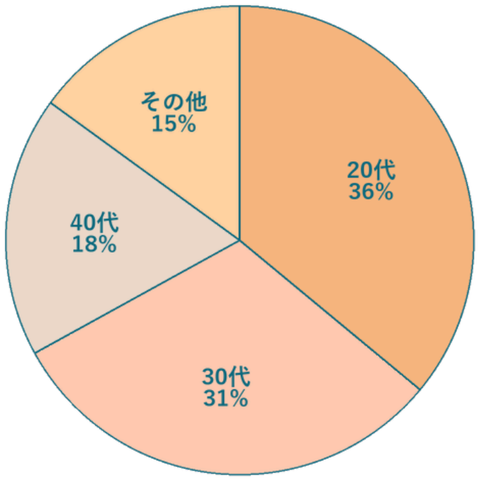
1

実行の目的・背景を説明する

「1. 清掃業の最新動向」のデータを参考に採用活動を始める目的を示します。

- 日本人採用だけでは人員充足が困難であり、外国人採用を検討する必要があるため
- 高齢の清掃業従事者が引退し、さらに深刻な人手不足になる前に、今のうちから若手人材を確保する必要があるため

【ガイダブルジョブス利用者の年代割合】
※2026年4月時点



2

メリットを提示

外国人採用のメリットを提示します。

- ガイダブルジョブスでは月平均15人が応募している
  ➡日本人と同等、またはそれ以上の応募が期待できる
- 日本に在留している外国人の年齢層は20～29歳、30～39歳の年齢層が一番多いボリュームゾーン
  ➡若手人材が集まりやすい

社内理解を得るための提案ステップ

3

発生するコストと
リターンを示す

ガイダブルジョブスの採用単価(清掃業)

15.9万円



採用単価の回収スピード

- 採用単価＝15.9万円
- 清掃員1人の月間粗付加価値額 (≒粗利) ＝30万円

👉 採用にかかった費用を**わずか数か月程度で回収**できる

参照：日本政策金融公庫　https://www.jfc.go.jp/n/findings/pdf/sme_findings2_202008_11b.pdf

3

発生するコストと
リターンを示す

収益化の視点



労務費の再発生を抑える

清掃業は人件費が経費の大半を占めるため、長期定着で労務費の再発生を抑えることが重要です。

外国人労働者は長期雇用を望むケースが多いため、定着率を上げ、労務費の再発生を抑える効果を見込めます。



損益分岐点を引き下げる

清掃業の売上総利益率は19.3%に留まります。しかし、物件ごとに1〜3年程度の年間契約を得て受託することが多いため、損益分岐点を上回った契約さえ確保できれば安定した資金収支が見込めます。

損益分岐点を引き下げるには、外国人特定技能者等の専門技術者を集めて、事業範囲を広げ、受託単価を引き上げることが有効です。

社内理解を得るための提案ステップ

4

想定されるリスクと対策を示す

コミュニケーションの問題

- 「やさしい日本語」の実践
- 日本語教育の定期的な実施
- 言葉以外の方法でのサポート
- 相手の反応をチェックしながら会話する

雇用契約書のトラブル

- 雇用する外国人の母国語での作成
- ひらがなベースの日本語で記載
- 重要事項は必ず再確認

ミスマッチによる早期離職

- 日本人と同じように福利厚生を充実させる
- 丁寧な研修体制
- 受け入れ側 (日本人社員)への研修
- 採用時に「仕事のリアル」を伝える

確認不足による不法就労

- 在留カードの「番号」「就労制限の有無」「資格外活動許可欄」を必ず確認
- 就労制限のない「身分系」のビザを持つ外国人の採用

ガイダブルジョブス サービス紹介

Guidable Mission

日本経済を、もっと多国籍に。

Guidable Japan

外国人向けメディア事業



外国人の「知りたい」
日本企業の「知ってもらいたい」

ガイダブルジョブス

外国人採用支援事業



外国人の「働きたい」
日本企業の「採用したい」

Guidable Marketing

外国人向けリサーチ/PR事業



外国人の「働きたい」
日本企業の「調査したい」

ガイダブルジョブス

在留外国人に特化した求人媒体

- 登録者数約47万人
- 累計契約社数4,000社以上
- 採用決定率70%以上

※サポートプランが対象



サービスの特徴

01

登録者の質が高い

ガイダブルジョブスの登録ユーザーは「永住者」「定住者」「配偶者」といった「身分系」の在留資格を持つユーザーが約50%を占めています。
留学生や技能実習生などの期間限定で日本で働いている外国人とは異なり、日本での生活が長いため日本語力が高く、業種や労働時間などの就労制限もないため、ほぼ日本人と変わらない、質の高い人材からの応募が見込めます。

02

圧倒的な応募数

昨今、建設や介護などのノンデスクワークの仕事は日本人からは敬遠されがちですが、ノンデスクワークの仕事に就きたい外国人は、まだまだ多くいます。
ガイダブルジョブスでは、今まで蓄積した在留外国人向けマーケティングの知見を活用した、SNSやデジタル広告を駆使し、どんな職種、地方の求人でも、外国人からの応募を集めてきた実績があります。

03

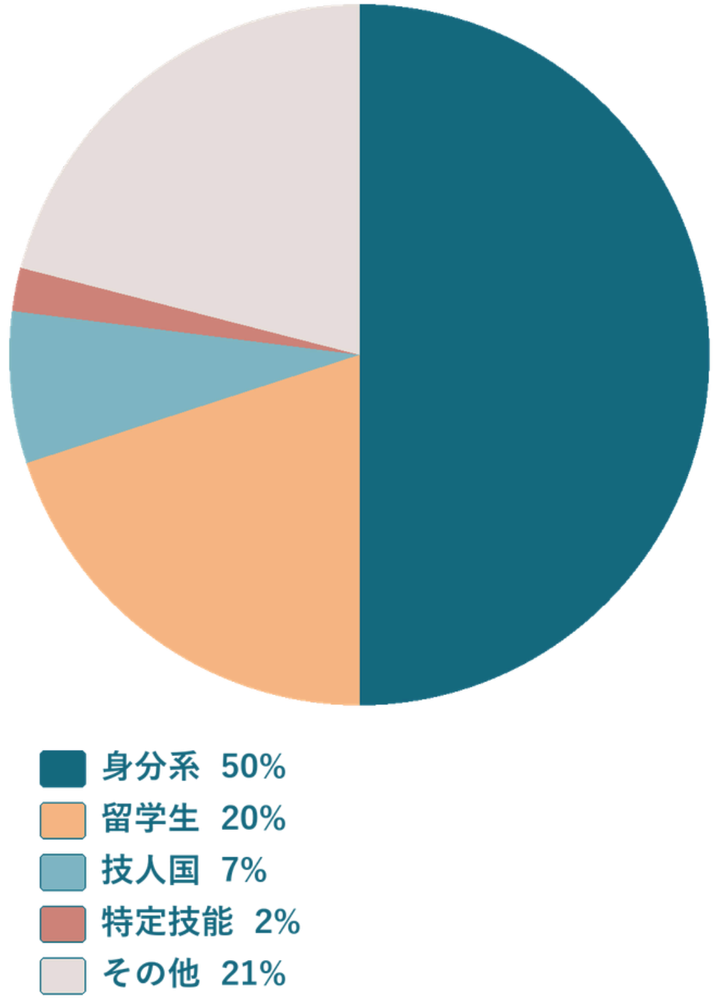
初めてでも安心

ガイダブルジョブスでは1社あたり1名、外国人採用を成功に導くカスタマーサクセス担当者がついて、お客様の採用活動をサポートします。
在留資格の知識や採用後の手続きなど、外国人採用の疑問や不安をひとつひとつ丁寧に解消するとともに、応募者の面接代行、企業面接のセッティング、フォローアップなど、安心の体制で初めての外国人採用をサポートします。

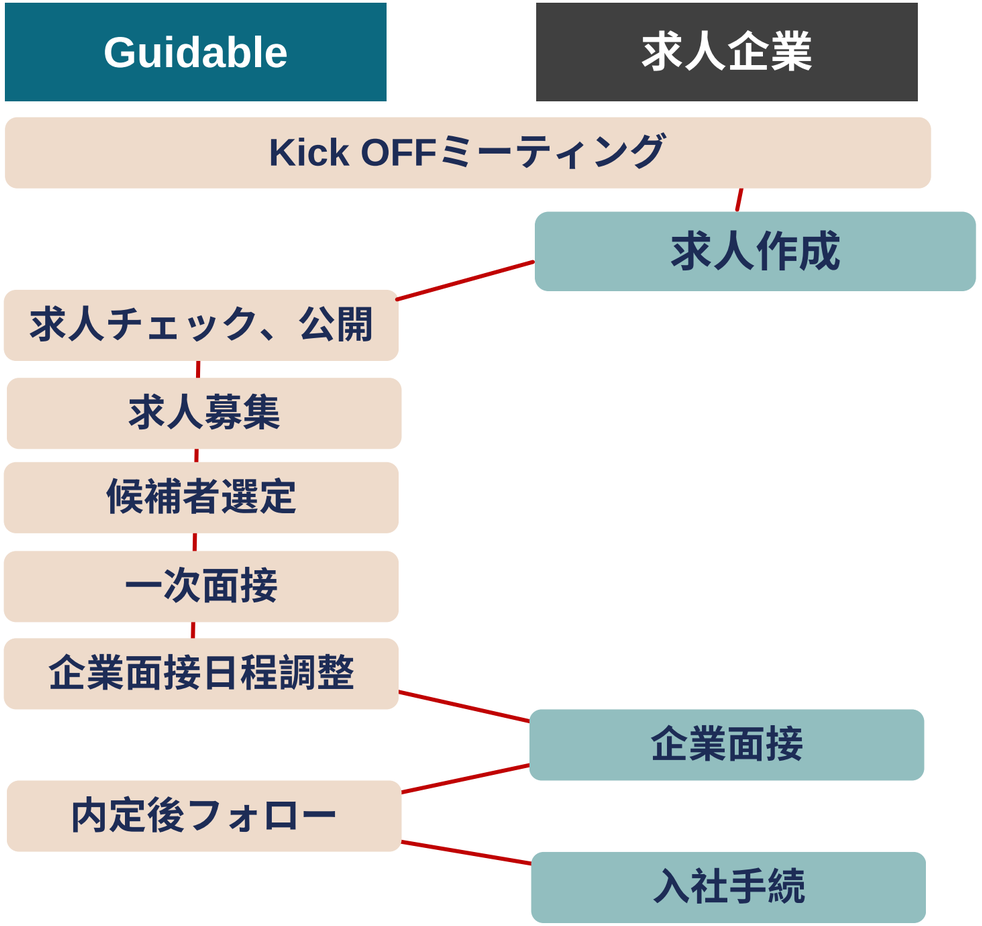
※サポート内容はお申し込みプランによって異なります。

ガイダブルジョブス登録ユーザーの約50%は“身分系ビザ“の保有者

身分系 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	



1社1担当制で、初めての外国人採用でも安心のサポート



カテゴリ	サポート内容
事前説明、ヒアリング	在留資格について説明
	外国人採用の注意点
	募集条件のヒアリング
	求人内容の確認、変更アドバイス
	求人内容の翻訳確認
募集中	応募者の在留資格、要件確認
	応募者の一次面談代行
	企業担当者との面接設定
採用後	日本語履歴書作成サポート
	雇用時の手続きサポート

おわりに

最後までお読みいただき、誠にありがとうございました。

皆様の採用活動や組織づくりの一助になれば幸いです。

清掃業における外国人採用の成功事例をまとめた特集も
ご用意しておりますので、ぜひご活用ください。