

最新データと成功事例から学ぶ！

関西 企業向け

外国人採用の実態と始め方

05. 外国人採用のプロセスとコスト

【外国人の採用単価の相場】

採用形態	採用ルート	採用単価の目安
正社員（中途）	国内在住	50万～100万円
正社員（中途）	海外在住	80万～150万円
特定技能/技能実習	海外在住	+50万～100万円程度

採用単価の内訳
求人広告費・紹介手数料・ビザ関連費用・渡航/住居費用・研修費用など

【採用単価を抑える工夫】
外国人向けの求人サイトの活用
広域でのミラクル求人検索！ 効率よく採用する場合

05. 外国人採用のプロセスとコスト

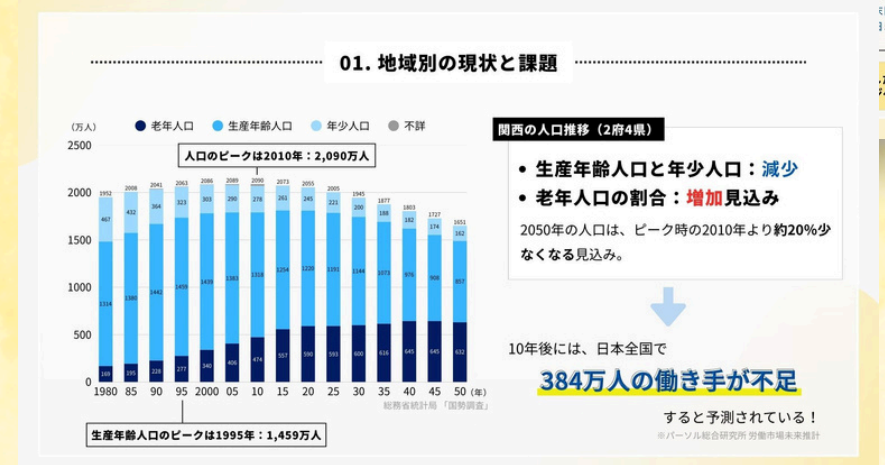
【外国人採用のプロセス】

日本人採用フロー：選定は赤い部分のみ！

外国人採用フロー：選定は赤い部分のみ！

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。

【提出期間】
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
外国人の場合
（雇入れ日）
・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



無料で資料をダウンロードする 

[目次]

01

地域別の
現状と課題

02

関西の
外国人採用市場

03

外国人採用で
よくある懸念

04

外国人採用の
メリットと課題

05

外国人採用の
プロセスとコスト

06

社内理解を得るための
ポイント

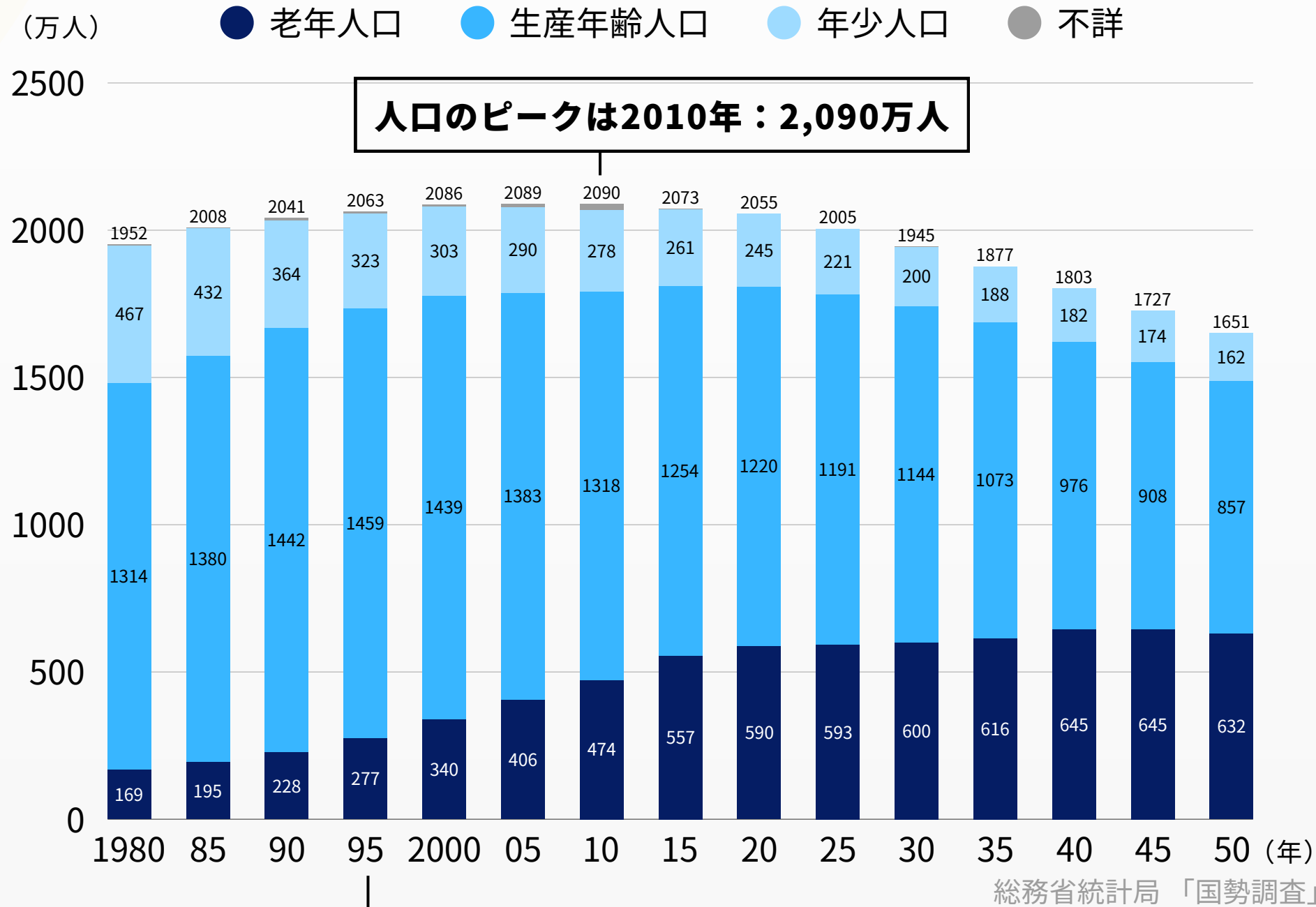
07

ユーザー・
採用成功事例紹介

08

ガイドブルジョブス
サービス紹介

01. 地域別の現状と課題



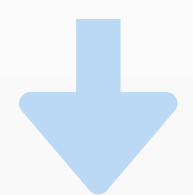
人口のピークは2010年：2,090万人

生産年齢人口のピークは1995年：1,459万人

関西の人口推移 (2府4県)

- 生産年齢人口と年少人口：減少
- 老年人口の割合：増加見込み

2050年の人口は、ピーク時の2010年より約20%少なくなる見込み。



10年後には、日本全国で

384万人の働き手が不足

すると予測されている！

※パーソル総合研究所 労働市場未来推計

01. 地域別の現状と課題

【都道府県ごとの特徴と課題】

大阪府



- 万博関連業務の需要
- 外国人材の定着支援

京都府



- 観光業の繁閑差が大きい
- 外国人材の定着支援

兵庫県



- 都市部以外での人材流出
- 外国人採用制度の整備

滋賀県



- 大手と中小の格差
- 建設業や運輸業の人手不足

奈良県



- 地方部での人材定着
- 観光業の人手不足

和歌山県



- 専門人材の不足
- 医療や福祉分野の人手不足

01. 地域別の現状と課題

【正社員不足率】

大阪府



48.6 %

京都府



58.2 %

兵庫県



50.5 %

滋賀県



52.3 %

奈良県



37.3 %

和歌山県



40.8 %

2025年4月時点で、

関西2府4県の企業の正社員不足率は

51.4% (過去最高水準)

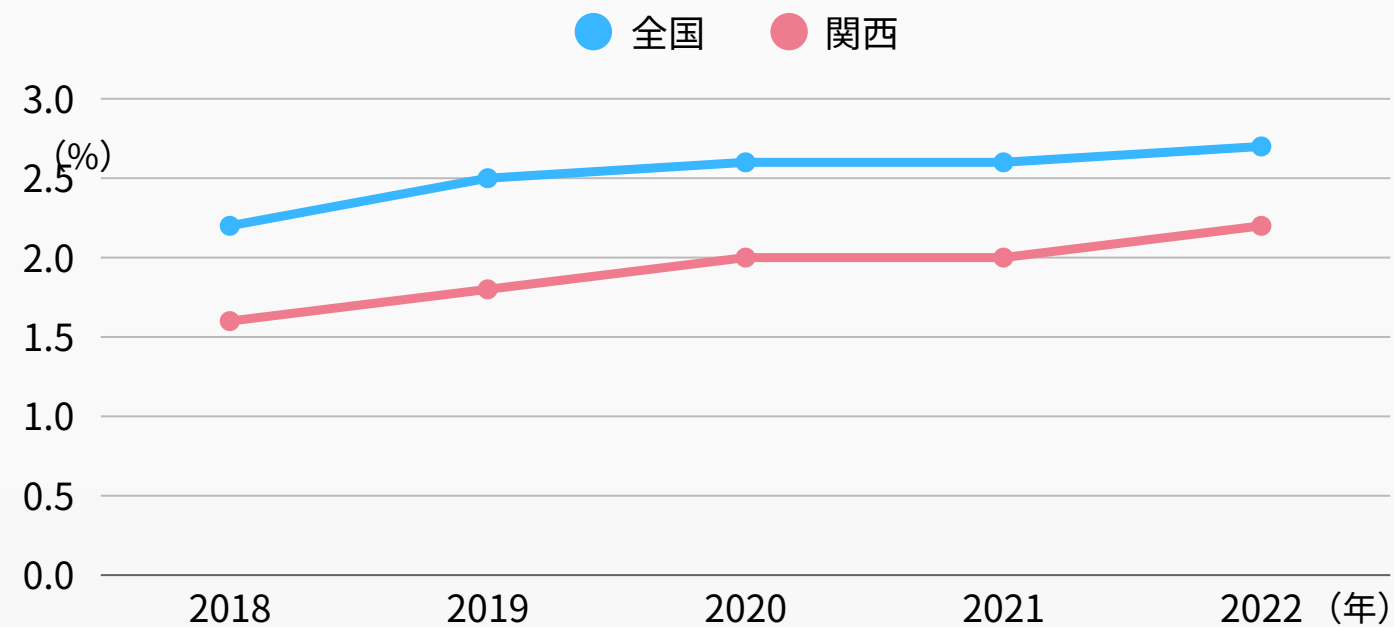
帝国データバンク 人手不足に対する近畿企業の動向調査 (2025年1月)

02. 関西の外国人採用市場

【外国人労働者数割合】

※関西:福井県、滋賀県、京都府、大阪府、兵庫県、奈良県、和歌山県

	全国			関西		
	就業者 (万人)	外国人 労働者数 (万人)	割合(%)	就業者 (万人)	外国人 労働者数 (万人)	割合(%)
2018	6687	146	2.2	1085	17	1.6
2019	6756	166	2.5	1105	20	1.8
2020	6716	172	2.6	1106	22	2.0
2021	6713	173	2.6	1104	22	2.0
2022	6723	182	2.7	1107	24	2.2



経済産業省 関西における外国人材の雇用の実態

グラフからわかること

- 関西における**外国人労働者の割合**は全国と同様に**増加**しており、その差も徐々に縮まっている。
- 2018年から2022年の**増加率**を見ると、全国よりも**関西の方が大きい**。
 全国：36万人増加（約25%増）
 関西：7万人増加（約41%増）
- **インバウンド需要**などによる人材確保が増加の背景にあると考えられ、関西において**外国人労働力が着実に重要性を増している**ことがわかる。

02. 関西の外国人採用市場

採用市場の実態

関西の外国人労働者は主に製造業やサービス業に従事しており、国籍も年々多様化している。

また、専門的な技術を持つ人材や長期的に安定して働く人材が多い一方で、IT人材の不足が課題となっている。

業種別



製造業が最多で、全体の約3割を占めている。

大阪や京都でのインバウンド需要の影響を受け、宿泊業・飲食サービス業が全体の1割を占めている。

国籍別



ベトナム人が最多で、2018-2022年の間で急増。

中国人割合が減少すると同時にその他アジア圏の国出身の外国人労働者が増加しており、多様化が進んでいることがわかる。

在留資格別



「専門的・技術的分野」が最多で、全体の約3割を占めている。

就労制限のない「身分に基づく在留資格」も3割近くを占めており、関西における外国人労働力基盤を支えている。

02. 関西の外国人採用市場

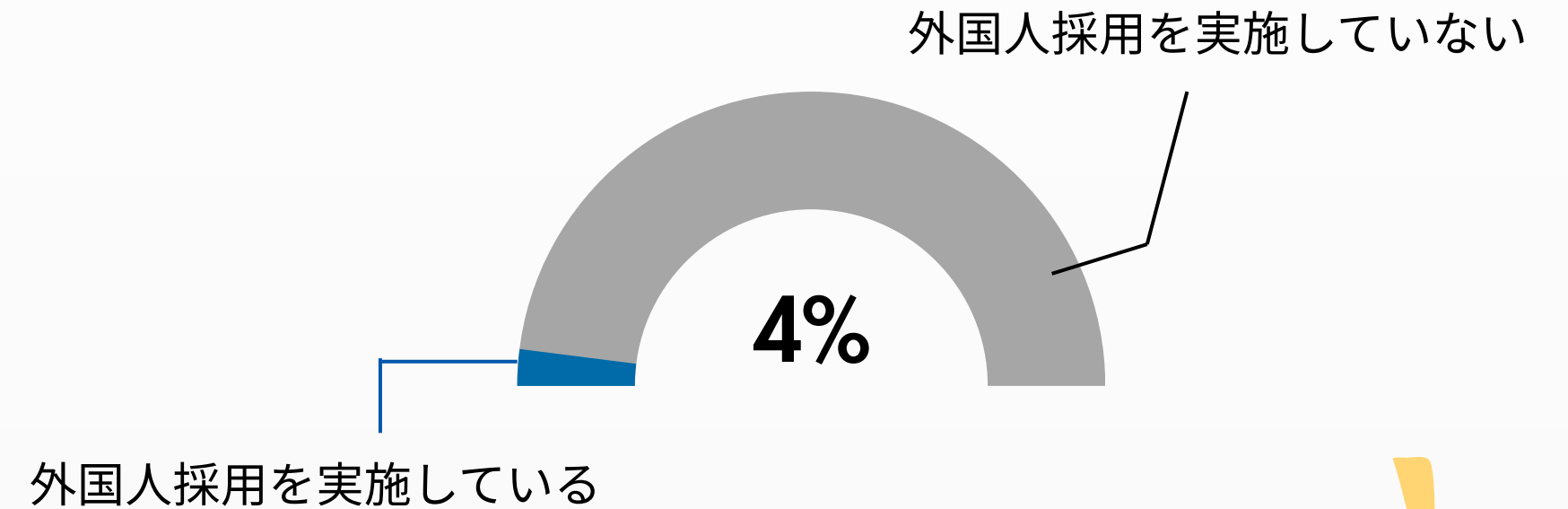
グラフからわかること

外国人を雇用している事業所は
全体のたった **4%**

日本の労働人口が減少し続けている一方で、外国人労働者は増加している。

しかし、実際に外国人を雇用している事業所はまだ少ない。

近畿経済産業局 関西における外国人材の雇用の実態



今のうちから外国人採用を開始すれば…

- **優秀人材を他社に流出させることなく雇用できる！**
- **着実な人材確保が中長期的な競合優位性につながる！**

03. 外国人採用でよくある懸念

Q. 外国人を採用する計画がない 主な理由は？

関西経済連合会が2023年に実施した調査では、
会員企業225社から以下の回答が得られた。

01

コミュニケーション
に懸念がある

02

外国人を採用する
職種・業務がない

03

採用前後の
事務負担が増える

最も多い回答（約40%）

関西経済連合会 「D&Iに関するアンケート調査」



03. 外国人採用でよくある懸念

01

コミュニケーションに懸念がある

3~4割が
実施している!!

現場で取り組まれている対処法

多言語対応

多言語マニュアル・翻訳ツール・やさしい日本語の活用により、外国人材がより**正確に業務を遂行**できるようサポートすることで、**トラブル防止**につながる。

文化適応プログラム

日本で働く際に必要なビジネスマナーや一般的なルールについて、外国人材に理解してもらう講座を開講。
外国人材が日本の文化に馴染んで安心して働けるようサポート。

関西経済連合会 「D&Iに関するアンケート調査」

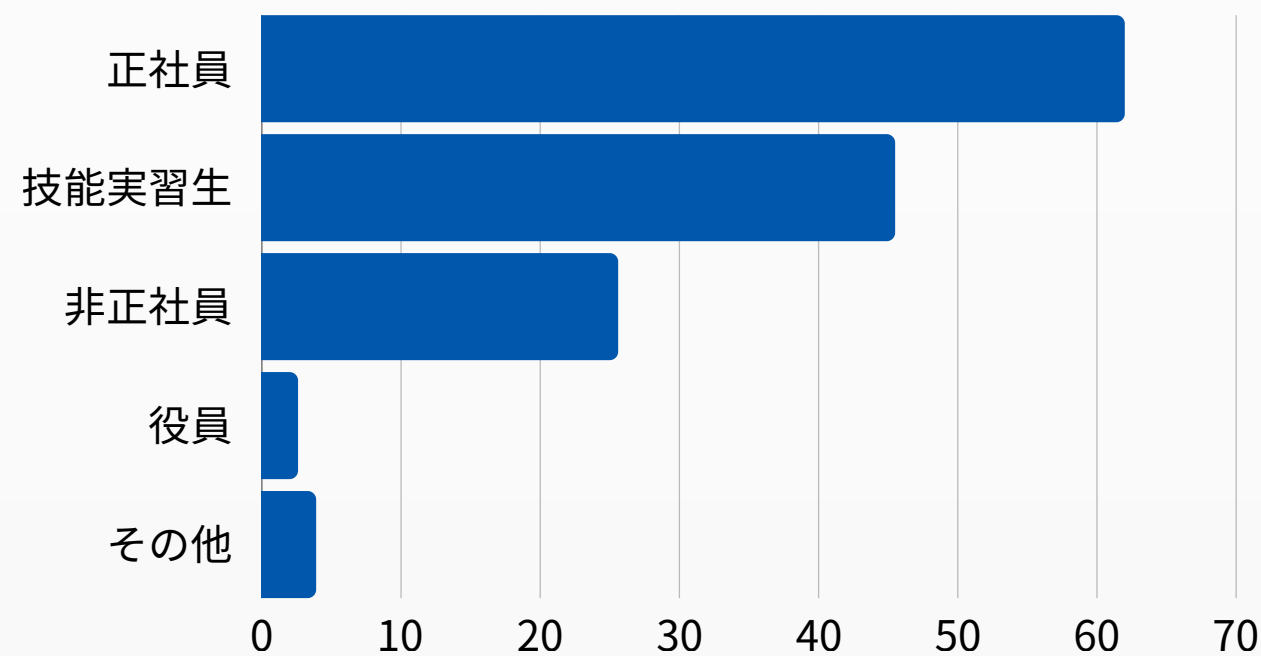


📍 **ガイドブルジョブス** なら**一次面接代行**で求職者の日本語能力を事前にチェック
→**適切な日本語能力を有した外国人だけ**を紹介!!

03. 外国人採用でよくある懸念

02 外国人を採用する職種・業務がない

【外国人従業員の雇用形態】



日本政策金融公庫 中小企業等における外国人雇用に関するアンケート

外国人雇用の実態

- 雇用形態はさまざまで、正社員が最も多い
- 外国人雇用企業を業種別に見ると、宿泊業、農林漁業、製造業、情報通信業、飲食業、教育・学習支援業、卸売業、建設業、運輸業、小売業、医療・福祉分野、不動産業などさまざま

外国人労働者の活躍の場は

- 幅広く存在するのが現実
- 今後ますます広がっていく見込み



🔗 **ガイドブルジョブス** のユーザーは、**就労制限のない身分系の在留資格**を持つ外国人が最多
➔ **企業のニーズにも幅広く対応可能!**

03. 外国人採用でよくある懸念

03

採用前後の事務負担が増える

実際は…

日本人採用との共通点の方が圧倒的に多い！



日本人採用との違いは「採用前の在留資格確認」や「入社・退職時の雇用状況届出」などごく一部のみ。



「在留資格の更新」「入管法対応」「生活支援」についてはサポート制度や代行サービスが充実しており、登録支援機関や行政支援などでの対応も可能。

🌐 **ガイダブルジョブス**を利用した場合
【採用一括代行】



採用条件の
すり合わせ



日本語レベル
チェック



業務における
必要言語レベルの確認



面接対応



**外国人採用のプロが
煩雑な採用プロセスを一括代行！！**

04. 外国人採用のメリットと課題

【外国人採用のメリット】

人手不足解消

- 比較的若い労働力の確保（ガイドブルジョブスユーザーの約7割が20-30代）
- 外国人ネットワークを利用したリファラル採用で採用コスト削減



営業時間やサービスを安定的に維持できる！

多言語対応

- インバウンド需要に対応することで、外国人観光客の満足度向上
- メニュー翻訳やSNSの多言語発信が店内で完結



言語の壁による機会損失を防ぐことができる！特に、外国人観光客が多く訪れる都市にある店舗などでは、集客面で有利

競合優位性

- 外国人労働者は年々増加中
- 企業の外国人採用への関心も高まりつつある



外国人採用に取り組んでいる事業所は全体のわずか4%程度。早めに受け入れ体制を整えれば、将来的に業界における中長期的な競争力を得ることができる

04. 外国人採用のメリットと課題

【外国人採用の課題】

外国人採用で代表的な課題の一つが「**人材の定着**」です。

採用コストの効果を最大化するためにも、人材の定着を支援することは、企業にとって最も重要な取り組みの一つです。

コミュニケーション支援

- 日本語教育の提供
➡業務上必要不可欠な日本語を優先的に
- やさしい日本語・多言語マニュアル・翻訳ツールなどの活用
- 異文化研修
➡日本人社員と外国人社員の両方が対象

生活支援

- メンター制度
➡生活相談や住居支援・ビザ更新支援
- 生活オリエンテーション
➡銀行の口座開設や役所手続きの支援

キャリア支援

- キャリアパスの明示
➡昇進や正社員登用制度の実績を示す
- 公正な評価態度
➡日本人と同じ基準で評価
- 技能向上研修
➡資格取得支援やOJTを通してスキルアップを推進



Guidableオペレーションなら、運営経験を有するGuidableサポーターが外国人採用を現場でサポート
➡定着支援のフロー構築から環境づくりまで、現場に合わせてサポートします！

05. 外国人採用のプロセスとコスト

【外国人採用のプロセス】

日本人採用フロー

違いは赤い部分のみ！



外国人採用フロー



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

📍 **ガイドブルジョブス** を利用した場合の採用プロセスは後のページへ



05. 外国人採用のプロセスとコスト

【外国人の採用単価の相場】

採用形態	採用ルート	採用単価の目安
正社員（中途）	国内在住	50万～100万円
正社員（中途）	海外在住	80万～150万円
特定技能／技能実習	海外在住	+50万～100万円程度
留学生（新卒）	国内在住	50万～100万円
アルバイト・パート	国内在住	10万～30万円
インターンシップ	国内・海外	10万～40万円

※あくまで一例であり、職種や採用の難しさ、企業の支援体制によって前後します。

採用単価の内訳

求人広告費・紹介手数料・ビザ関連費用・
渡航/住居費用・研修費用など

【採用単価を抑える工夫】

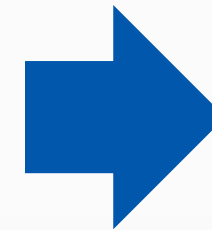
- **外国人向けの求人サイト**の活用
➡ 応募時のミスマッチを減らし、効率よく採用活動を行う。
- **紹介（リファラル）制度**の強化
➡ 採用コストを抑える。
- **助成金・補助金**の活用

飲食業で外国人を採用する場合

05. 外国人採用のプロセスとコスト

【外国人採用にかかるコスト】※飲食業の場合

	日本人アルバイト採用	外国人採用（特定技能）
1人あたりの採用コスト	約5～15万円 (求人広告費、紹介料など)	約30～80万円 (紹介料、手続き支援費など)
期待できる雇用期間	平均1～2年	最長5年（特定技能1号） ※2号移行で更新上限なし
1人あたりの償却コスト	約5～7.5万円	約6～16万円



📍 ガイダブルジョブスを利用した場合

1人あたりの採用にかかる費用：**約8万円**（アルバイト）

POINT

就労制限のない身分系の在留資格を持つユーザーが約64%を占める

- より安定的かつ長期的に働いてもらいやすい
- 比較的日本語レベルが高い
- 居住の準備不要

正社員を雇用する場合においても、

ガイダブルジョブスを利用すれば市場平均採用単価よりも**15万円ほど安く**、**20%OFF**で採用することができる！

06. 社内理解を得るためのポイント



1

導入背景と必要性の
説明

1. 外国人採用を導入する背景とその必要性を説明する。

- ✓ 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。
- ✓ 企業の外国人採用への関心は高まりつつあるため、
業界の潮流に乗り遅れる前に、**今のうちから若手人材を確保する**必要があるため。

2

メリットや懸念を
明示

2. 外国人採用により期待されるメリットや、想定される懸念を対策とともに明記する。

- ✓ **労働力の安定確保**や**多言語対応**などがメリットとして期待される。
- ✓ 定着課題や事務負担に関しては、
国や自治体からの支援などを活用しつつ、社内体制を整えることで解消を図る。

06. 社内理解を得るためのポイント

3

成功事例の紹介

3. 外国人採用に成功した企業の事例を紹介し、具体的なイメージを持たせる。

- ✓ 採用成功事例については、ガイドブルジョブスのホームページに掲載されている「**お客様の声**」をぜひご活用ください。**外国人雇用の注意点**や**実際の成果**などがわかりやすくまとめられています！
- ✓ ガイドブルジョブスのホームページに掲載されている「資料ダウンロード」から、**業界別の採用事例特集**も無料でダウンロードいただけます。ぜひご活用ください。

4

導入プロセスの
明示

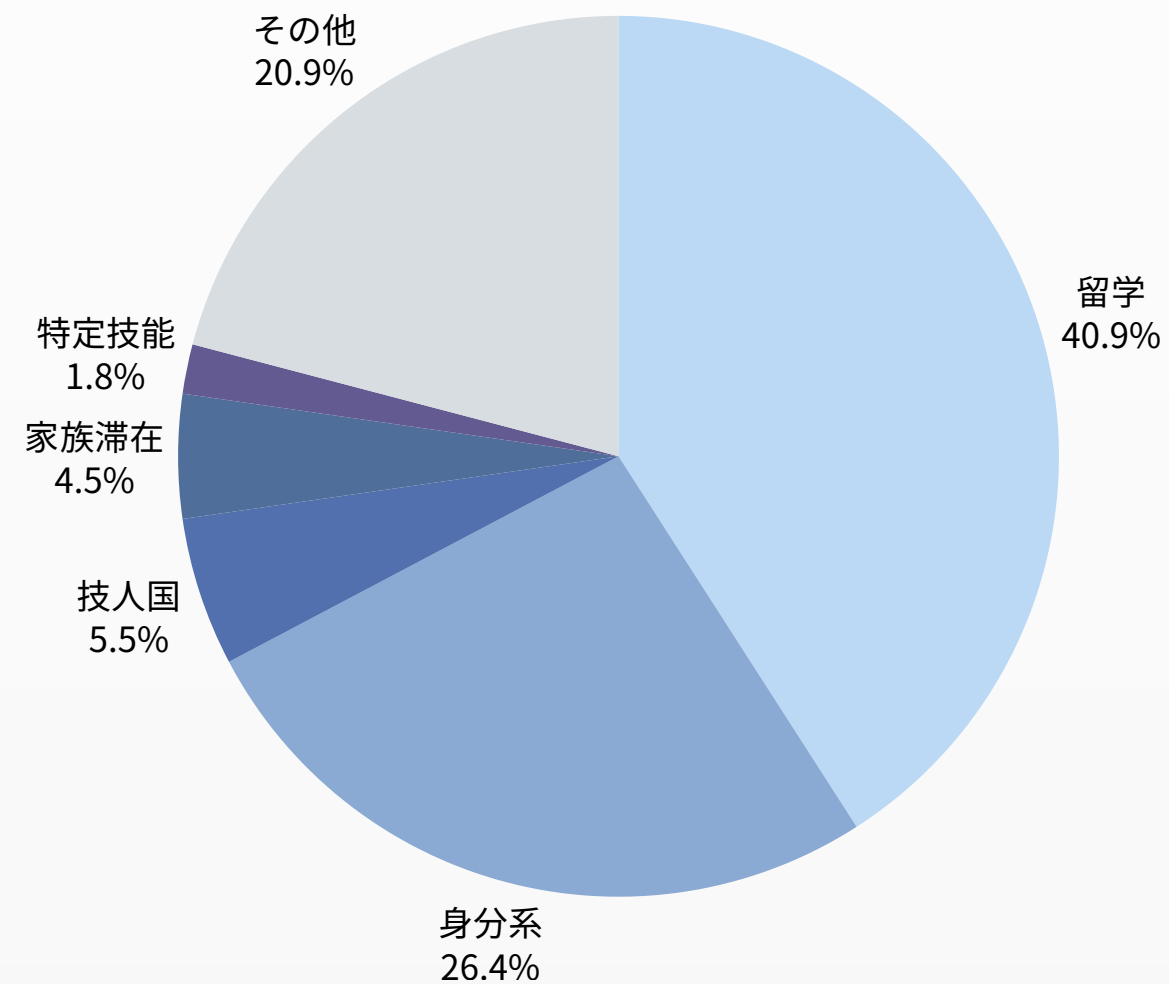
4. どのような手順を踏んで外国人採用を開始するのかを明確にする。

- ✓ 採用計画・選考基準・在留資格対応・入社後サポートまでを含め、具体的な計画を立てる。

📍 **ガイドブルジョブス** を利用した場合の
採用プロセスは後のページへ

07. ユーザー紹介

【在留資格別ユーザー情報】



ユーザーメモ

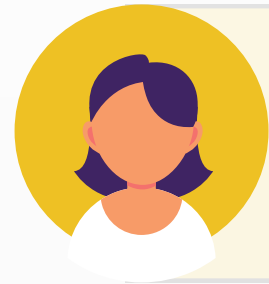
- 関西エリアには、全ガイドブルユーザーの**約10%**が暮らしています！
- **留学生**と**身分系**の資格をもつ在留外国人が全体の約70%を占めます。
- **20-30代**が最も多く、全体の70%を超えています。
- **男女比は5：4**（未回答/その他が1割）で、性別の偏りはほとんどありません。



比較的若い年代の男女を中心に、短期から長期まで幅広い滞在期間に対応できる人材が揃っています。

07. 応募者紹介

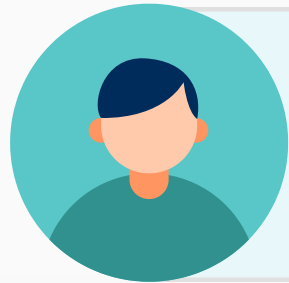
【身分に基づく在留資格】 (基本情報・都道府県・業種)



A.H.さん (フィリピン国籍)
20代女性 定住者

兵庫県

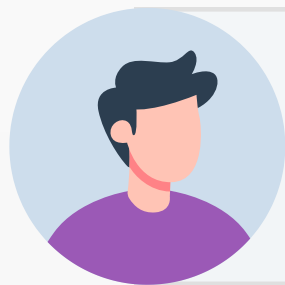
製造業
派遣社員



D.T.さん (フランス国籍)
30代男性 永住者

大阪府

清掃スタッフ
パートタイム



K.N.さん (スウェーデン国籍)
30代男性 日本人の配偶者等

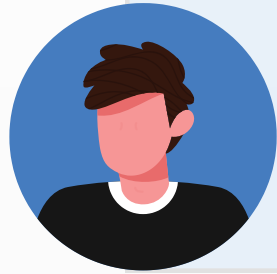
奈良県

自動車整備業
正社員



07. 応募者紹介

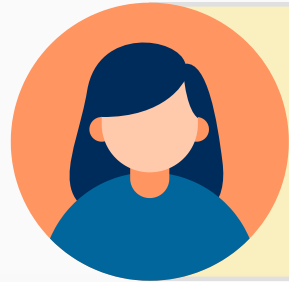
【留学・家族滞在】 (基本情報・都道府県・業種)



S.S.さん (ネパール国籍)
20代男性 留学

京都府

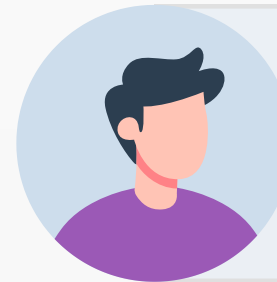
飲食業
パートタイム



K.H.さん (ミャンマー国籍)
20代女性 家族滞在

兵庫県

食品販売
パートタイム



I.T.さん (バングラデシュ国籍)
10代男性 留学

大阪府

警備業
パートタイム



07. 採用成功事例紹介

大阪府：飲食業 正社員/パート募集

 掲載日数：30日

 採用人数：4名

▼採用者内訳

- ・留学生アルバイト
- ・特定技能外食業の試験合格者の留学生


▼採用成功のポイント

- ・大阪府の飲食求人が少なく、応募獲得◎
- ・特定技能の受け入れをしていることで、**日本語のできる若い人**を獲得できる

➔ 1ヶ月で4名採用!!

大阪府：警備業務/パートタイム

 掲載日数：約1ヶ月

 採用人数：2名

▼時給

- ・1,800円~2,250円

▼月給例

- ・16日勤務：31万6,800円
- ・20日勤務：39万6,000円

➔ 「経験者のみ」という条件で2名採用!!

07. 採用成功事例紹介

大阪府：倉庫内スタッフ



掲載日数：3ヶ月



採用人数：2名（技人国）

▼求人のポイント

- ・ネパール人かベトナム人に限定

▼採用実績

- ・約3ヶ月で5名採用！（VISAの関係で3名不合格）

➡総応募者数は143名!!

京都府：ハイヤードライバー



掲載日数：220日



採用人数：3名

▼採用後の様子

- ・京都のホテルから大阪へのホテルの送迎などのトレーニングを経て、大活躍中

▼SNS広告のポイント

- ・ご活躍中の外国人の方の写真を掲載
- ・多言語での訴求
- ・週2回以上の広告運用修正改善

➡東京や大阪に比べて外国人労働者が少なく、採用が難しい地域にもかかわらず、3名の採用実績！

08. 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」

08. ガイダブルジョブス サービス紹介

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75%



08. ガイダブルジョブス サービス紹介

サービスの特徴

01

登録者の質が高い

Guidable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55%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嫌厭されがちですが、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。

Guidable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、確実に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

Guidable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。

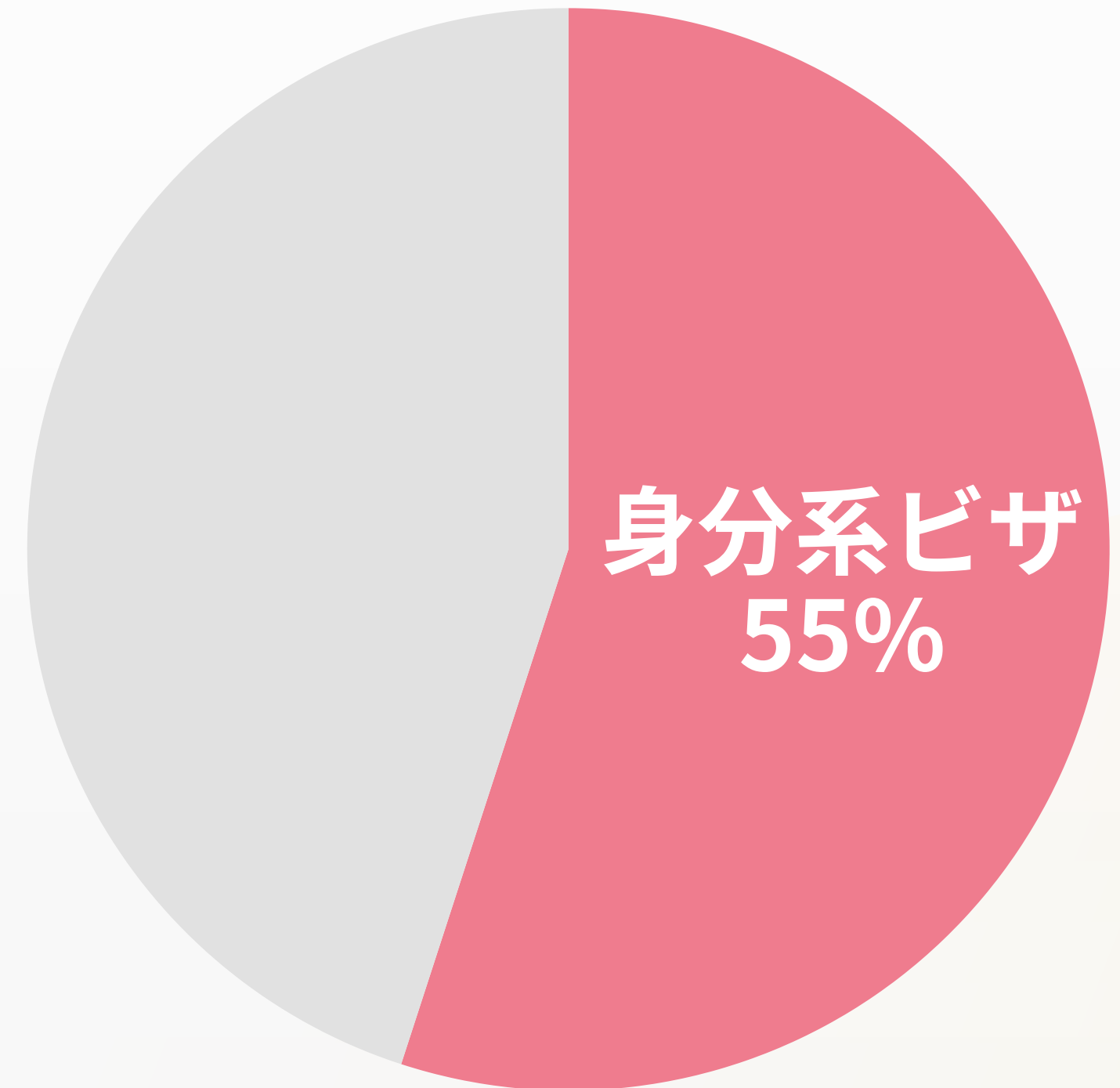
在留資格の知識や採用後の手続きなど、外国人採用の疑問や不安をひとつひとつ丁寧に解消するとともに、応募者の面接代行、企業面接のセッティング、フォローアップなど、安心の体制で初めての外国人採用をサポートします。

※サポート内容はお申し込みプランによって異なります。

08. ガイダブルジョブス サービス紹介

Guidable登録ユーザーの約55%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	



08. ガイダブルジョブス サービス紹介

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

08. ガイダブルジョブス サービス紹介

【お客さまの声】

警備業



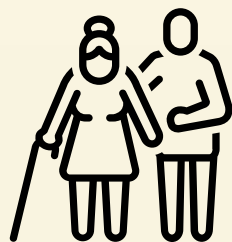
一次面接代行では、事前に提示した日本語力などの要件を満たし、**弊社にマッチした人材だけ**を通してもらえるため、面接の負担が軽減されて助かっている。

飲食業



担当者が一次選考でのやり取りや評価を丁寧に記録しているため、事前に**応募者の人物像をイメージしやすく**、とても助かっている。
また、就労制限のない身分系ビザを持つ応募者が多い点も魅力的。

介護業



想像していたより**応募件数が多く**、驚いた。
事前に外国人の在留資格や就労可否を確認してくれて助かった。

08. Guidableオペレーション サービス紹介

「外国人採用を始めたけど…」

外国人スタッフがなかなか**定着**しない

外国人スタッフの**教育、マネジメント方法**がわからない

教育にかけられる**時間**と**人手**が足りない



その悩み、Guidable**オペレーション**がお手伝いします。

08. Guidableオペレーション サービス紹介

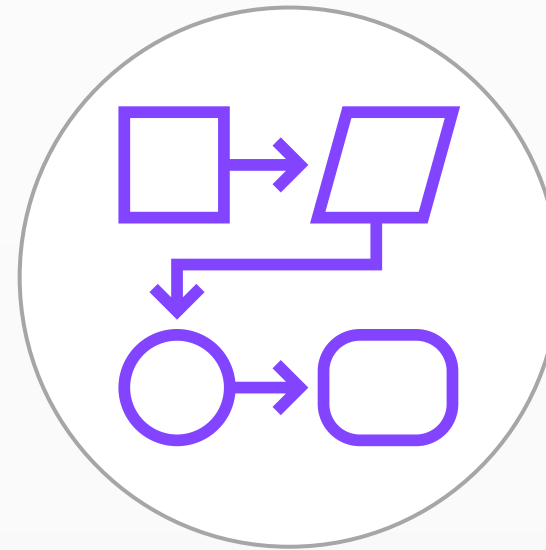
Guidableオペレーション

業界最大級の外国人採用サービスGuidableが展開する、新しい定着支援サービス



現場で直接支援

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。



フローを構築

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。

08. Guidableオペレーション サービス紹介

Guidableオペレーション 導入した場合

よくある課題

採用直後	どうマネジメントすれば いいかわからない	Guidableサポーターが現場の課題を確認し、 最適なオペレーション案を設計
教育期間	既存スタッフで教育する 時間がない 教育したスタッフが 離職しないか心配	外国人が安心して働ける 環境を構築 ・現場で通常業務を対応しながら教育 ・多言語マニュアル作成 ・オペレーション改善 ・管理、離職防止
教育後	職場環境に馴染めず、 離職する外国人スタッフも始める	安定したマネジメント体制が構築され、 現場スタッフだけで教育～定着まで回せるように

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となれば幸いです。

また、**業界別・国籍別の外国人採用ガイド**や
外国人採用で活用できる助成金・補助金についてまとめた資料も
ご用意しておりますので、ぜひご活用ください。