

採用担当者向け 外国人採用 求人票作成完全ガイド

3.求人票作成で重視すべきポイント その他

使用する写真を工夫

3.求人票作成で重視すべきポイント 福利厚生

外国人に良い印象を与える福利厚生（一部）

子育てママ支援のための 短時間勤務制度あり（飲食業） 	家具・家電がついた 個室の寮完備！実質無料！ 	作業着・道具類の無償貸与 （土木・建設業）
作業着の無料洗濯サービス （土木・建設業）	友人紹介で紹介料〇万円 ※規定あり	車通勤OK ※駐車場有り

3.求人票作成で重視すべきポイント 日本語レベル

希望する日本語レベルをJLPTで記載

貴社が希望する日本語レベル（英語レベル）を明確な表現で記載

例）

- 日本語の読み書き N2
- 日本語の読み書き・全く書けない・読めないOK
- 日本語の丁寧語が使える
- 電話対応なし／簡単な指示を理解できればOK

外国人採用 初めての場合は、低めに設定することがおすすめ！

ビジネスレベルの日本語力・英語力をお持ちの方優遇！と記載することもおすすめ！

JLPT(日本語能力試験)の5つのレベル

難 ↑

↓ 易

無料で資料をダウンロードする

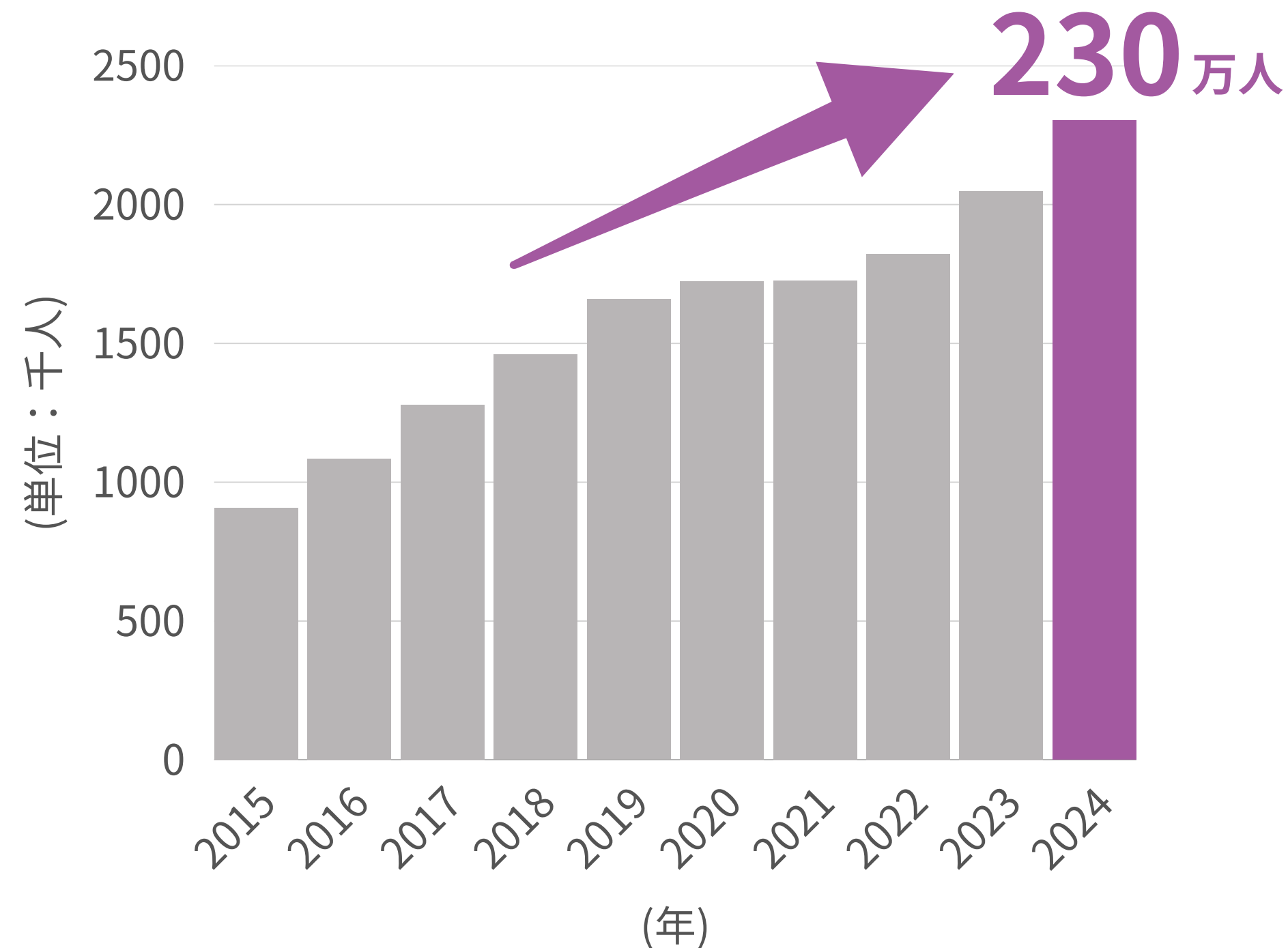


目次

1	外国人採用の拡大背景	1
2	求人票の重要性	3
3	求人票作成で重視すべきポイント	5
4	よくある失敗例	15
5	求人票改善で見込める効果	16
6	ガイダブルジョブズサービス紹介	17

1.外国人採用の拡大背景

外国人労働者数の推移



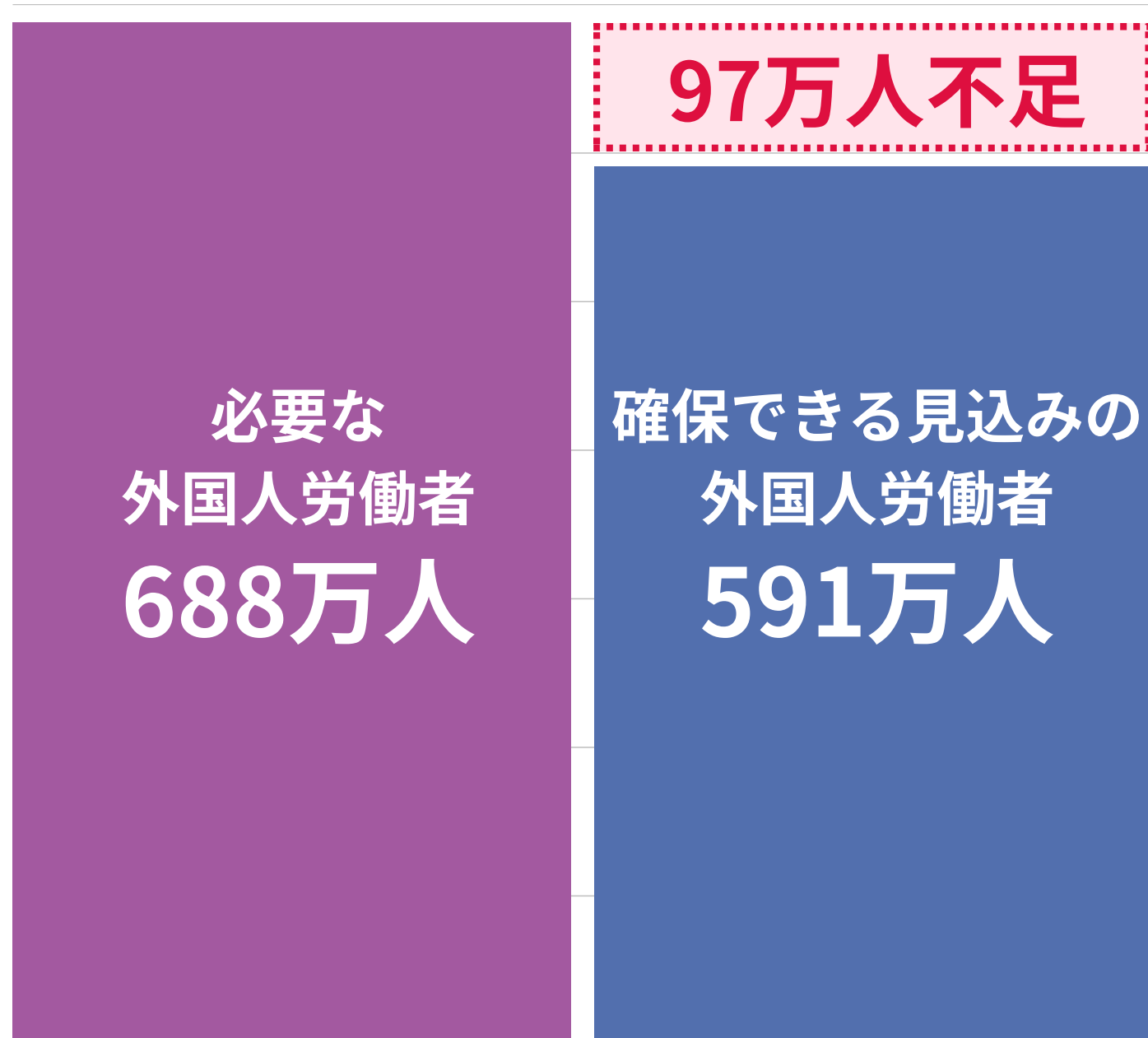
過去10年
右肩上がりに推移



2024年
過去最高達成
(5年間で約60万人増加)

1.外国人採用の拡大背景

外国人労働力なくして、日本経済は成り立たない



政府がめざす経済成長を達成するには
2040年に外国人労働者が**688万人**必要

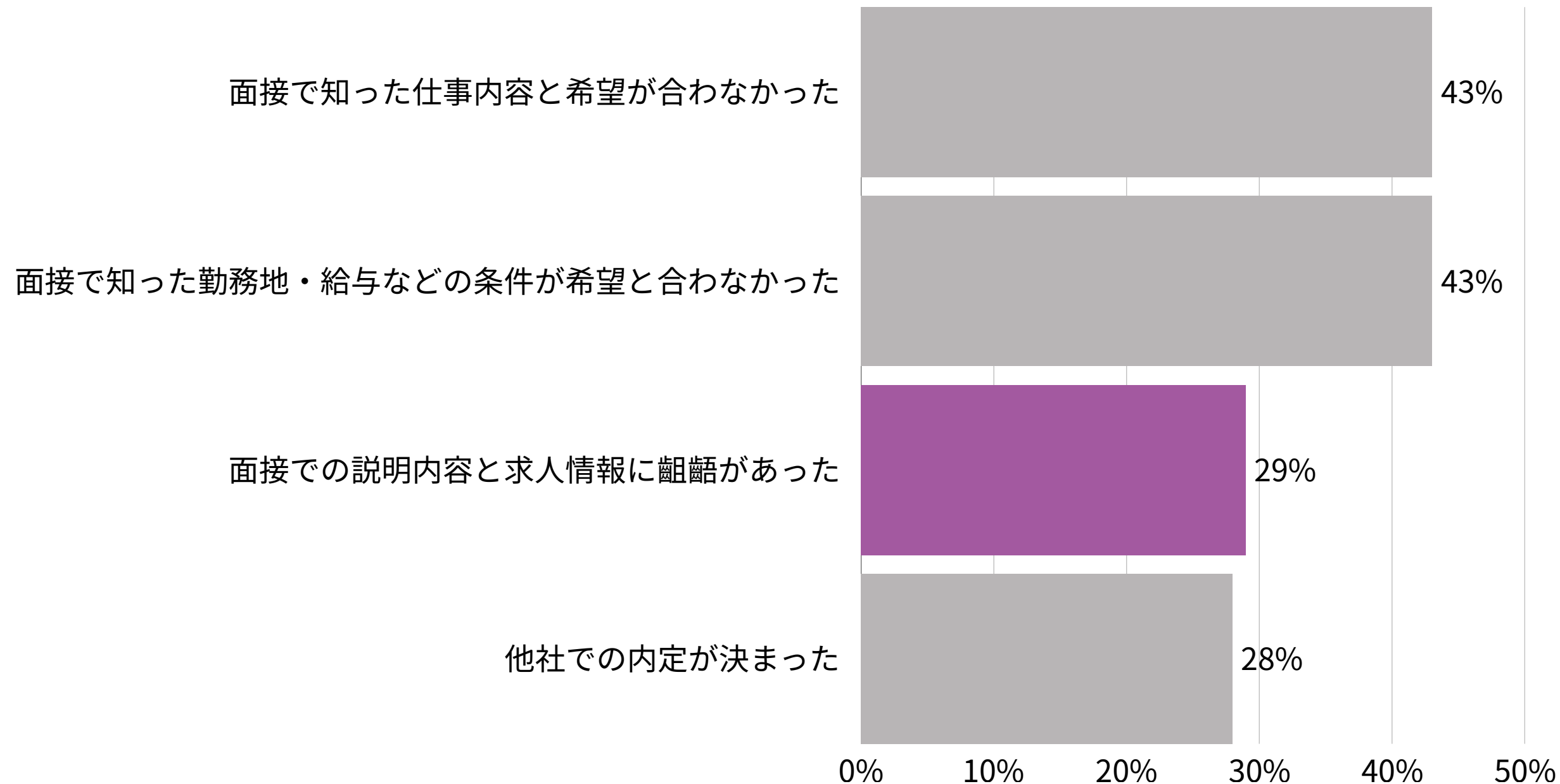


必要な外国人労働力は
約**100万**人足りなくなる

2. 求人票の重要性

求人票は「最初の接点」であり、応募意思を決める最大の要素

面接後に辞退した理由はなんですか？



辞退者の約30%が、
求人票と面接での説明内容の不一致を
理由に内定を辞退

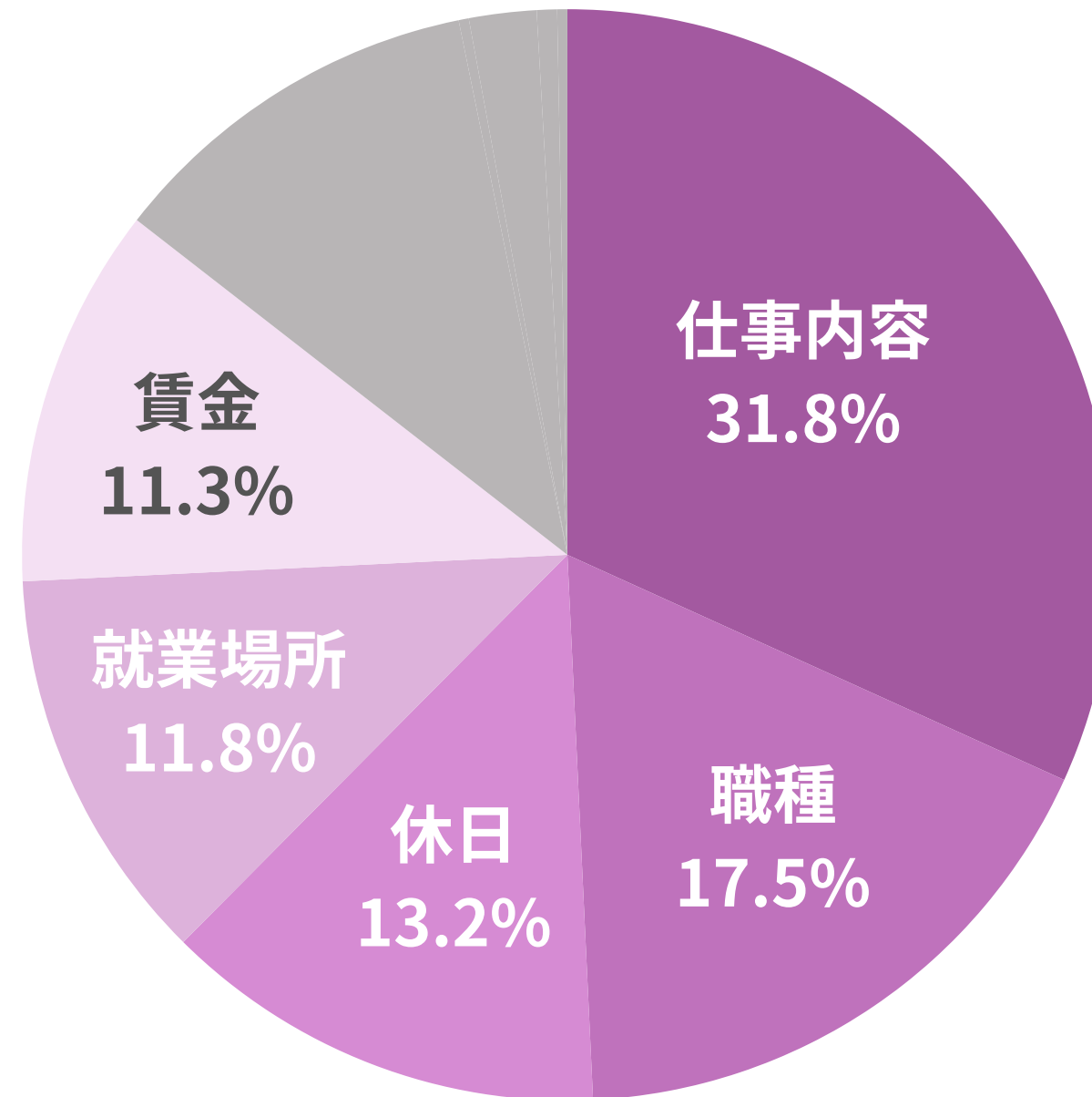


**求人票の内容が
求職者とのミスマッチや応募意欲
に影響する**

2. 求人票の重要性

求人票は「最初の接点」であり、応募意思を決める最大の要素

求人票で最も重視する項目は何か？



20~30代は賃金を最も重視
求職者全体で見ると10人に1人程度

20~30代は休日を重視
40代以上は就業時間を重視

3.求人票作成で重視すべきポイントを項目別に解説

【飲食業】 求人票



鉄板焼き屋さんのホールスタッフ募集！
レストランの経験を活かせる！
交通費支給、ボーナスありで福利厚生充実！

仕事情報

職種	飲食・フード / ホール・キッチン
働き方	正社員
働く場所	東京都
給与	月給 234,000円 ~ 470,000円 現金(げんきん)手渡(てわた)し不可(ふか)

募集要件

日本語スキル	日常会話
英語スキル	なし

- 日本語の会話: 文章で話せる
- 日本語の読み書き: N3
- 永住者/ 定住者/ 配偶者ビザの方大歓迎
- レストラン経験者・未経験者

[応募する](#)

対象のビザ

永住者 日本人の配偶者等 永住者の配偶者等 定住者 日本国籍 特別永住者

勤務時間

週最低勤務日数: 月、火、水、木、金、土、日、祝の内5日

最低勤務時間: 平日の10:00~23:00の内8時間
休日の10:00~23:00の内8時間

勤務内容

▼業務内容
【店長・マネージャー】
このポジションでは、お店の全体を管理し、運営を行っていただきます。お客様に喜んでもらえるお店を作るために、スタッフをサポートし、協力して働く場を理想とする方を歓迎します。

- 現場での業務全般の管理
- スタッフの教育と指導
- 売り上げや経費の管理
- イベントの立案と実施

【サービス・ホール】
ホールでのお客様対応や接客業務を行います。お客様に素晴らしい時間を提供するため、心を込めた対応が求められます。

- 注文の受注と配膳
- お客様へのメニューの説明
- テーブルのセッティング
- 店舗内の清掃と整理

▼給料
月給270,000円~(経験者)
月給234,000円~(未経験者)

- ボーナス: 年1回
- 昇給: 年2回
- 社長や幹部との直接面談も可能
- 成果発表年2回(賞品・賞金あり)
- 休日出勤手当、家族手当、資格手当、交通費(上限5万円/月)

▼契約期間
契約期間の定めなし

▼勤務日数・時間
【勤務時間】
10:00~23:00(シフト制)

【休憩時間】
休憩あり

1 勤務地

2 給与

3 日本語レベル

4 シフト

5 仕事内容

6 キャリアパス

7 福利厚生

8 その他

3.求人票作成で重視すべきポイント

勤務地

勤務地へのアクセス情報を具体的に記載

- 駅名・最寄バス停・通勤時間目安まで書く
- 「都内」など曖昧な表記は避ける
- 地図リンクや写真を活用する

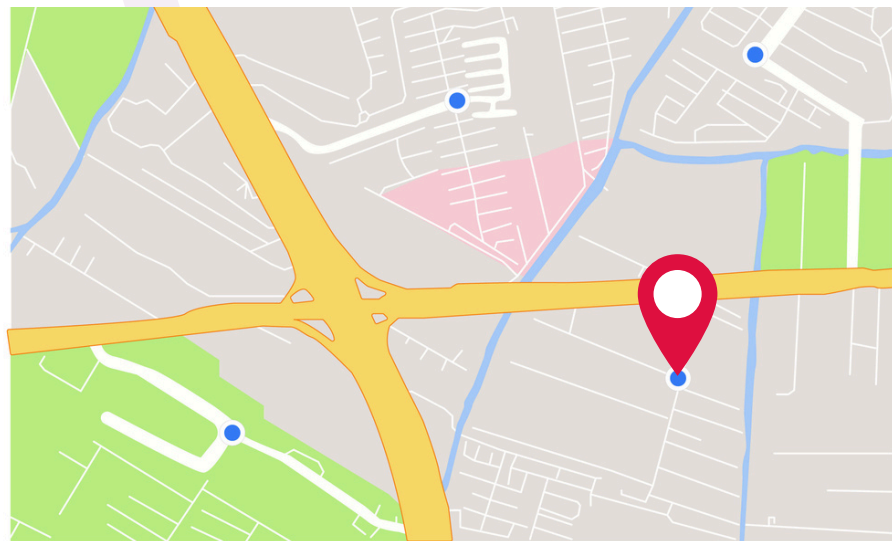
例)

はたらく場所

株式会社 ガイダブル建設

住所：東京都世田谷区〇〇 20-8-33

最寄駅：東急大井町線「XX駅」より徒歩16分、東急バス「第一小学校」より徒歩2分



拠点を3~5箇所に選定

建設業や警備業のように

拠点多い企業ほど、

求人を出す際は“絞る”ことがポイント

すべての拠点を掲載するよりも、

応募が集まりやすくなる



建設業・土木業の皆様へ

- 集合場所
- 面接場所
- 社員寮の場所 を

区別して記載することで、

応募者の誤解を防ぐ工夫を！



3.求人票作成で重視すべきポイント

給与

給与＋交通費・各種手当・昇給ルールを記載

求職者がイメージしやすいように記載

例)

- 時給1,200円＋交通費支給(上限15,000円/月)、6ヶ月ごとに昇給査定
- 時給1600円×1日7時間×月21日勤務＝235,200円

現金手渡し可/不可を記載

現金手渡し対応が、応募率に影響する

例)

- 【東京】警備未経験でもOK！現金手渡しOKの警備のお仕事です
- 時給1150円 ※現金手渡し不可

インセンティブ情報は積極的にアピール

魅力的なボーナス制度はタイトルで発信

例)

- ボーナス充実のすしレストラン正社員募集！
- 社員一人ひとりの取り組みをしっかりと評価！
- 給与の他にも、頑張りに応じて賞与を支給！
- 年2回のボーナス！空調設備技術スタッフ募集

給与の表記の仕方：月給 or 年収

外国人には、年収より**月収の方が伝わりやすい**表記の仕方ひとつで、応募率は大きく変化する

「給与を魅せて応募数を増やす」か
「現実的に見せて有効応募を増やす」か

戦略的な設計が求められる

3.求人票作成で重視すべきポイント

日本語レベル

希望する日本語レベルをJLPTで記載

貴社が希望する日本語レベル（英語レベル）を明確な表現で記載

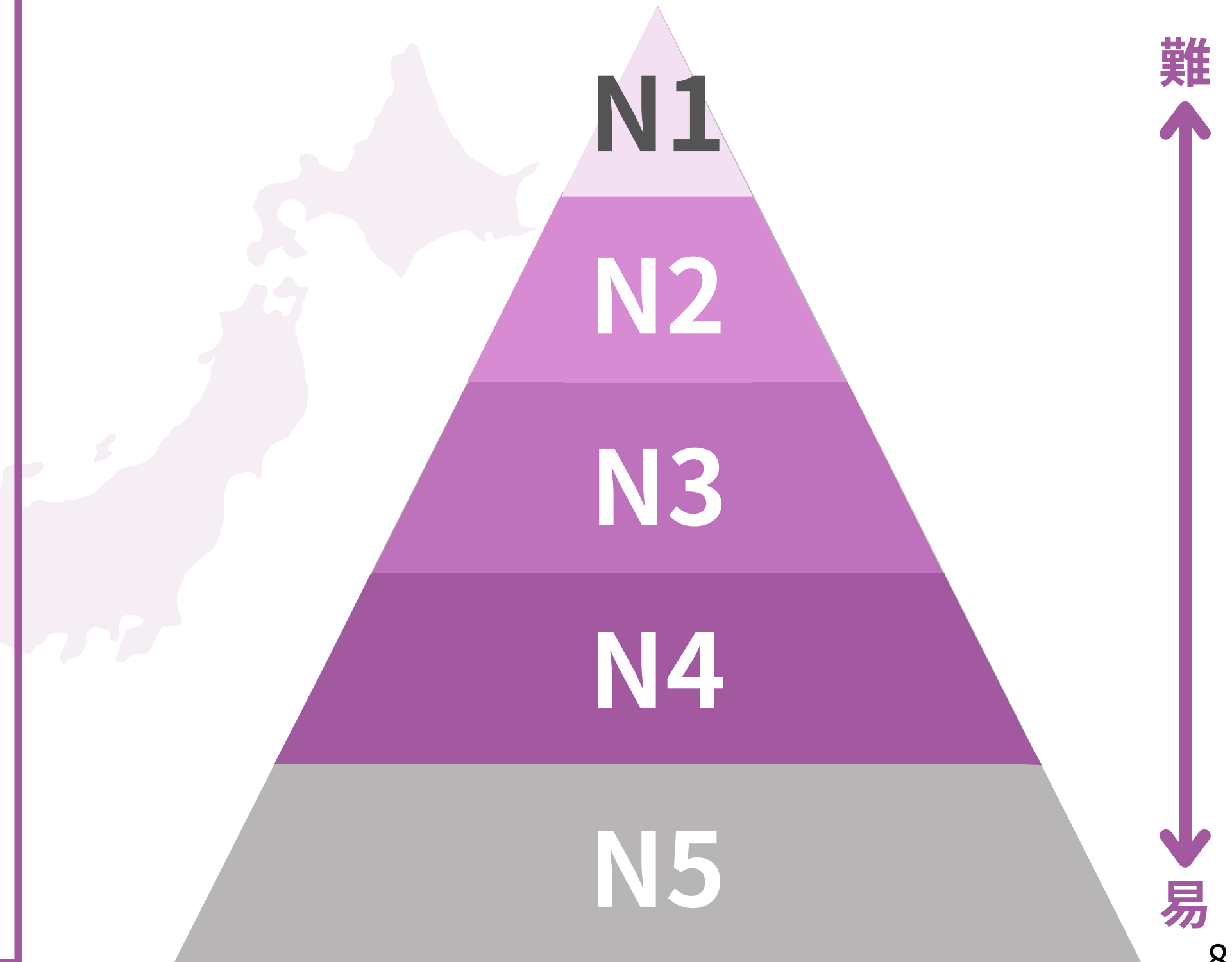
例)

- 日本語の読み書き N2
- 日本語の読み書き・全く書けない・読めない OK
- 日本語の丁寧語が使える
- 電話対応なし／簡単な指示を理解できればOK

外国人採用
初めての場合は、
低めに設定することが
おすすめ！

ビジネスレベルの
日本語力・英語力を
お持ちの方優遇！と記載
することもおすすめ！

JLPT(日本語能力試験)の5つのレベル



3.求人票作成で重視すべきポイント

シフト

シフトの仕組みを記載

柔軟にシフトを組むことができるのかを記載

例)

- 週3日から勤務OK
- 1日4時間以上から勤務OK
- 通しシフトも相談可
- 月2回のシフト制
- 調整次第で、土日休みも可能
- 調整次第で、5連休取得も可能

働くイメージがつくように記載

1日の流れや残業の有無を記載

例)

- 月平均40時間程度の残業があります
- 休憩 1時間（わざわざ記載）
- 時間外労働は、1分単位で支給
- 建設業

朝：資材置き場に集合して現場に向かいます。
道路の舗装工事をしてもらいます。

夕方：資材置き場に戻り、片付けをして解散です。



シフトの柔軟性は離職率に直結する

外国人に馴染みのある単語で仕事内容を記載

スーパーマーケット

例)

- 精肉部門 → ミート
- 鮮魚部門 → フィッシュ
- パン売り場 → ベーカリー



土木工事

例)

- セメントを運ぶ
- スコップでならす
- 古いアスファルトをはがす



ホテル

例)

- インフォメーション対応
- 客室までのデリバリー
- ランドリーの受け取り



3.求人票作成で重視すべきポイント

キャリアパス

雇用形態を明確に記載

アルバイト, 契約社員, 正社員を明確に記載
→ 在留資格による就労制限が原因で起こるミスマッチを防止するため

例)

はたらきかた：

- 正社員
- 契約社員 ※契約期間も詳細まで記載
- 派遣社員
- パートタイム
- アルバイト

キャリアパスを具体的に記載

- 将来的に正社員登用の可能性の有無を記載
 - 研修制度の有無を提示
 - 昇進制度を具体的に提示
- 応募意欲を向上させる

例)

- 3ヶ月後に正社員登用あり
 - 飲食業のキャリアパス
- 1年目は接客から調理の基礎など店舗運営に必要な業務を学ぶ
2年目は副店長として、店長の補佐を実施
3年目から5年目に店長に昇進
店舗全体のマネジメントを実施

外国人に良い印象を与える福利厚生（一部）

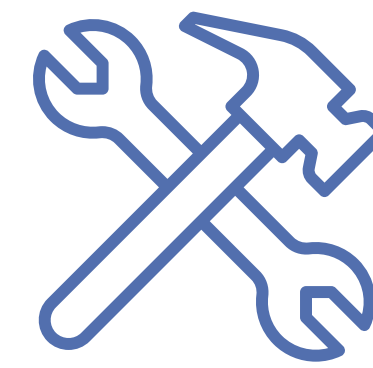
子育てママ支援のための
短時間勤務制度あり（飲食業）



家具・家電がついた
個室の寮完備！実質無料！



作業着・道具類の無償貸与
（土木・建設業）



作業着の無料洗濯サービス
（土木・建設業）



友人紹介で紹介料〇万円
※規定あり



車通勤OK
※駐車場有り



3. 求人票作成で重視すべきポイント

その他

ふりがなの付与

やさしい日本語＋ふりがなを意識して作成する

例)

ふくおか みけいけん こうつうゆうどうけいび ほしゅう
【福岡】未経験OK！交通誘導警備スタッフ募集

言葉表現の工夫

“外国人と一緒に働きたい”気持ちを文章で表現

例)

- 経営者は国際協力を学生時代に学びました。
- 手厚い補助もあり、日本での生活基盤を固めたいあなたに最適です。
- 頑張りがしっかり報われる環境で安心して共に未来を築きましょう。

既に外国人スタッフがいる場合はアピール

先輩の外国人スタッフが在籍していることは、求職者に安心感を与え、魅力的に映る

例)

- インドネシア人が多数在籍！
- フィリピンスタッフ活躍！

使用する写真を工夫

求人写真を変えるだけで、応募者の属性が大きく変化する

詳しくは次ページへ

使用する写真を工夫



40代男性の写真

経験の豊富な40~50代の男性の
応募者獲得を促進！



20代女性の写真

若い世代の女性の
応募者獲得を促進！



日本の漫画風イラスト

目にとまるイラストで
求人票の閲覧数を高める！
多くの求職者の興味を惹きつける！

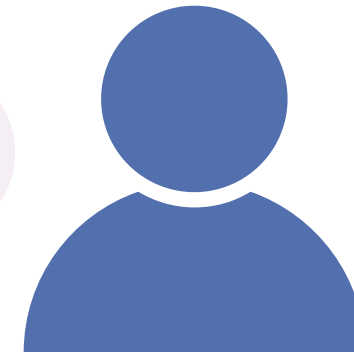
4.よくある失敗例

拠点記載の過多



募集拠点や店舗を多く記載しすぎてしまい、応募が集まらなかった。

日本語要件の曖昧さ



求める日本語レベルを曖昧に記載。その結果、日本語がほとんど話せない求職者からの応募が多く、有効応募が得られなかった。

在留資格記載の漏れ



募集する在留資格を明記しなかった。その結果、就労制限のある留学生や家族滞在の在留資格を持つ人からの応募が集中した。

仕事内容の不一致



求人票の写真と実際の仕事内容が異なると指摘され、内定通知後の辞退者が相次いだ。



これまで説明してきたポイントを押さえて求人票を作成し、こうした失敗を防ぎましょう！

5.求人票改善で見込める効果

01

応募数の増加



わかりやすい求人票は、
求職者の応募意欲を高める

02

早期辞退の減少



求人票と面接での食い違いを
無くし、ミスマッチを防ぐ

03

採用満足度の向上



企業は期待通りの人材を採用でき、
求職者は自分に合った職場で働ける

6. ガイダブルジョブズサービス紹介

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」

ガイダブルジョブズ

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」

6. ガイダブルジョブズサービス紹介

🌐 ガイダブルジョブズ

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%**



6. ガイダブルジョブズサービス紹介

🌐 ガイダブルジョブズ 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

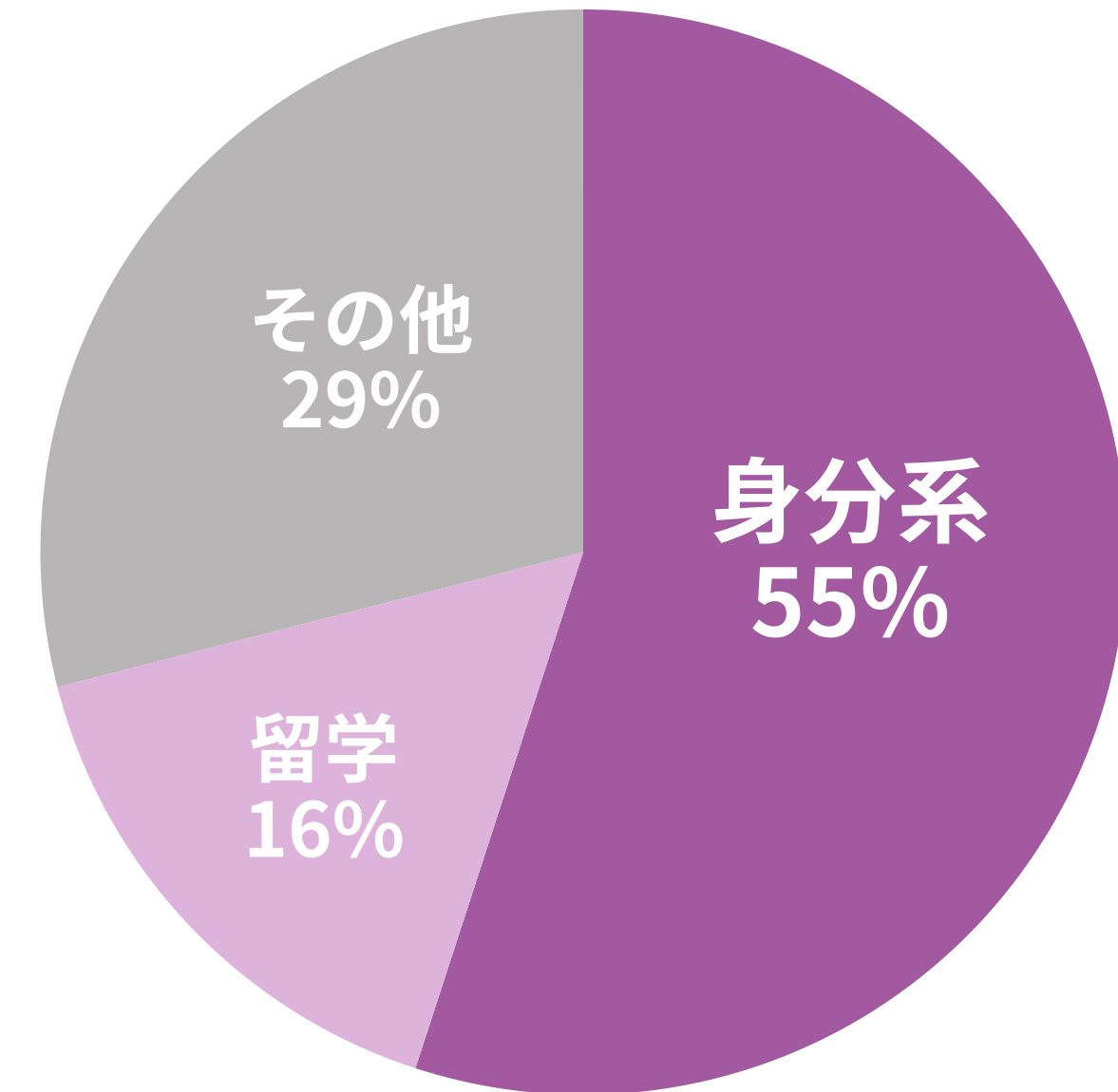
Guidableでは1社あたり1名、外国人採用を成功に導くカスタマーサクセス担当者がついて、お客様の採用活動をサポートします。在留資格の知識や採用後の手続きなど、外国人採用の疑問や不安をひとつひとつ丁寧に解消するとともに、応募者の面接代行、企業面接のセッティング、フォローアップなど、安心の体制で初めての外国人採用をサポートします。

※サポート内容はお申し込みプランによって異なります。

6. ガイダブルジョブズサービス紹介

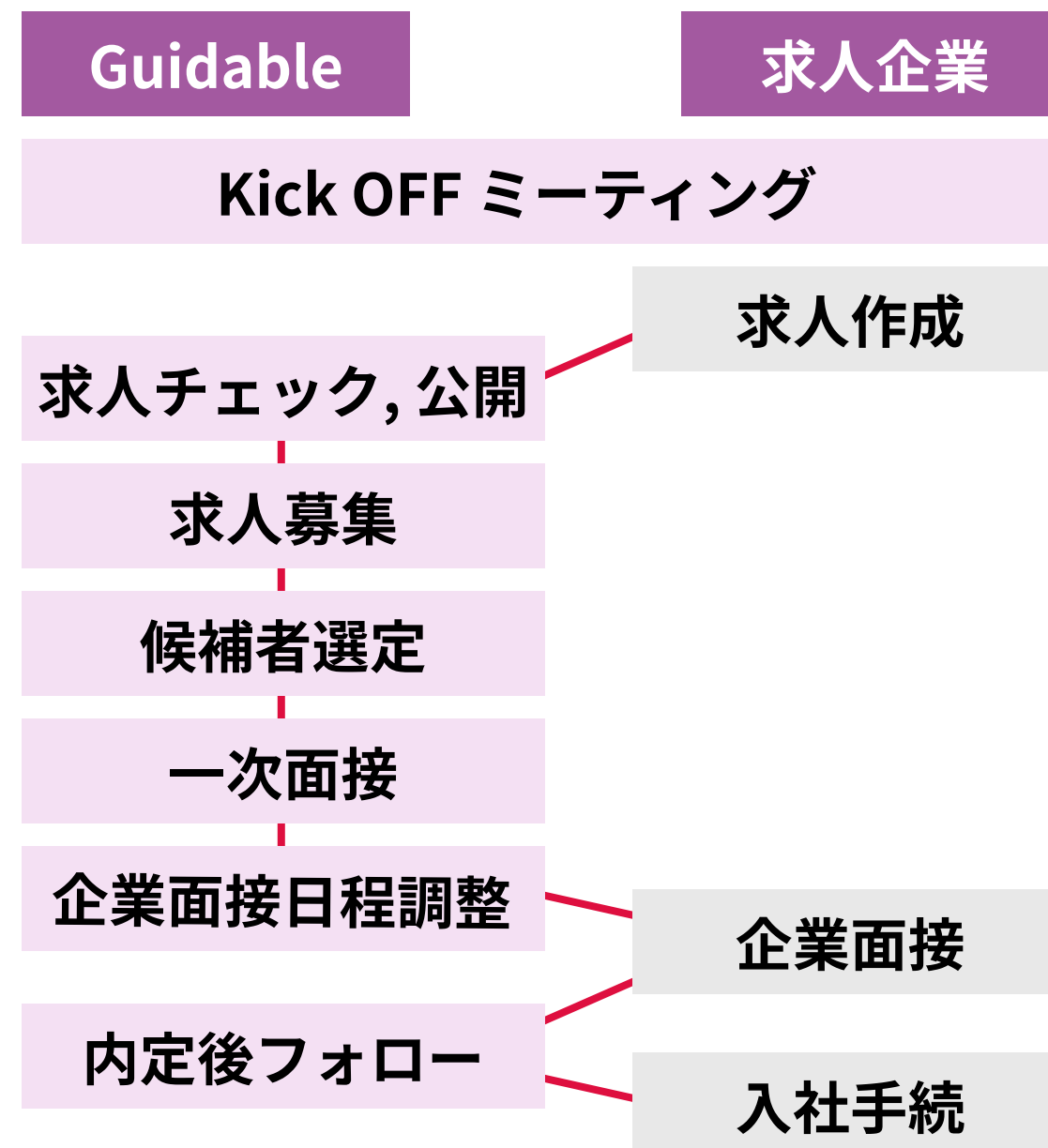
Guidable登録ユーザーの約55%は「身分系ビザ」の保有者

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	



6. ガイダブルジョブズサービス紹介

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

6. ガイダブルジョブズサービス紹介

外国人採用を現場でサポート

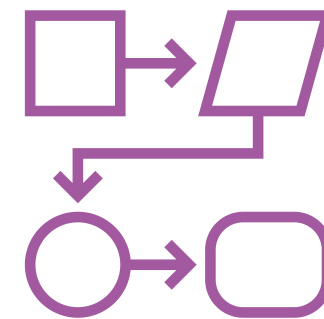
Guidable オペレーション

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



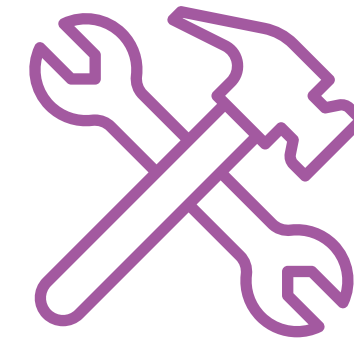
現場で直接支援

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。

6. ガイダブルジョブズサービス紹介

外国人採用を現場でサポート

Guidable オペレーション

	よくある課題	Guidable オペレーション 導入した場合
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 ・現場で通常業務に対応しながら教育 ・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 で始める	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。

他にも外国人採用に関するお役立ち資料を多数ご用意しております。
ぜひ併せてご活用ください。