ガイダブルジョブス

一都三県エリア

応募者の特徴と成功事例

ーガイダブルジョブスのユーザー情報を紹介ー



目次

01 一都三県の外国人採用市場

ーなぜ外国人採用なのか？

ー外国人採用の課題

02 各エリアの特徴

ー東京都

ー神奈川県

ー千葉県

ー埼玉県

03 一都三県 応募者の特徴

ーガイダブルジョブスユーザーの特徴

ー応募者の在留資格・国籍・年齢層

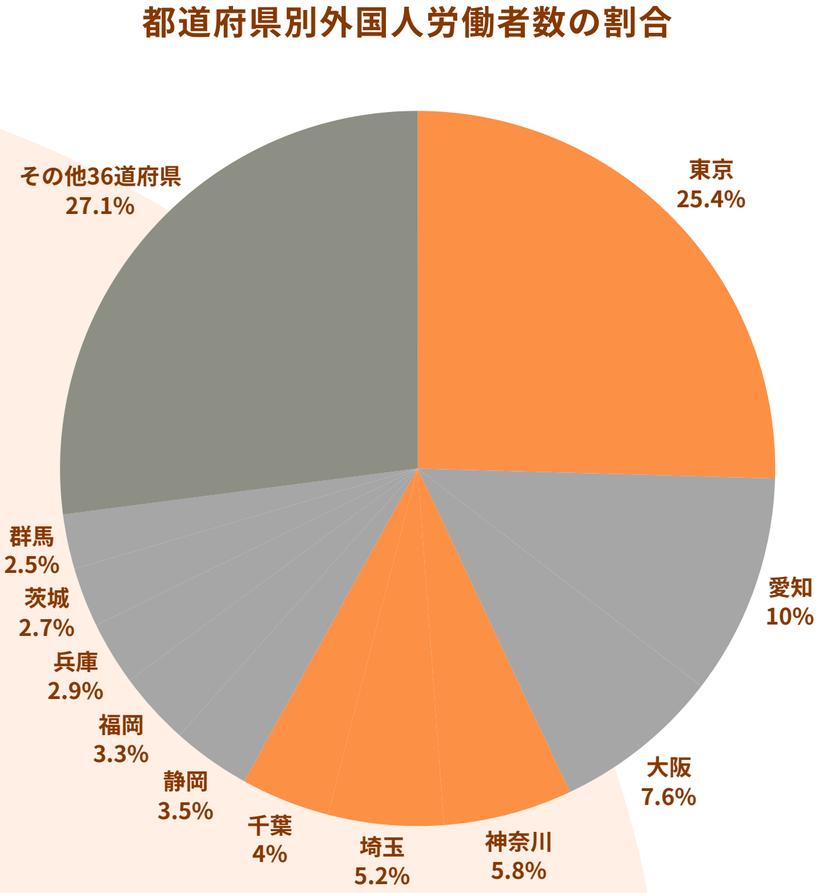
04 エリア別 成功事例紹介

05 ガイダブルジョブスの
サービス紹介

一都三県の外国人採用市場

右のグラフは、都道府県別外国人労働者数の割合を示しています。

- **東京は585,791人で最も多く、全体の24%を占める**
- **全体の約半数を一都三県が占める**



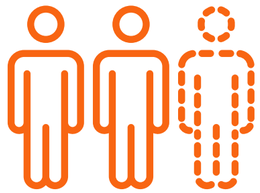
参照：「外国人雇用状況」の届出状況まとめ（令和６年10月末時点）

point

一都三県では外国人採用が当たり前になってきている

なぜ外国人採用なのか？

人手不足解消



- 若い労働力の確保（ガイダブルジョブス
  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

⬇

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！

外国人採用の課題



外国人採用を検討しているが、どの媒体が自社に合っているか分からない。

——— 導入の目的や地域的に多い外国人の特徴を整理し、それに合った応募者属性を持つ媒体を選ぶ！



採用できたとしても、定着しないのでは結局コストだけがかさんでしまう。
教育投資を無駄にしたくない。

——— 定着支援サービスがあるかどうかを調べておくと安心！



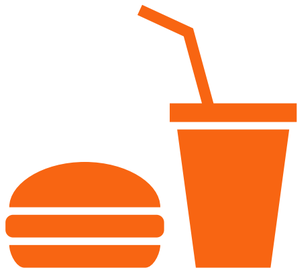
宿泊業・飲食サービス業で外国人採用を検討しているが、ある程度の日本語能力が必要になるため、求めるレベルの人が集まるか心配。

——— 日本での在留期間が長い「身分系」の在留資格を持つ外国人の採用がおすすめ！

エリア別外国人労働者の特徴ー東京都ー

外国人労働者数、事業所数が最も多い東京都。
東京で働く外国人労働者に多い業界・在留資格・国籍など、特徴をまとめました。

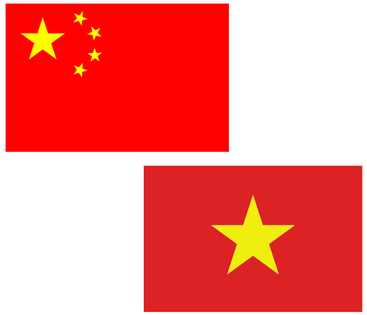
宿泊業/飲食サービス業



専門的・技術的分野の
在留資格



中国人/ベトナム人



対前年増加率が
比較的少ない



エリア別外国人労働者の特徴ー東京都ー

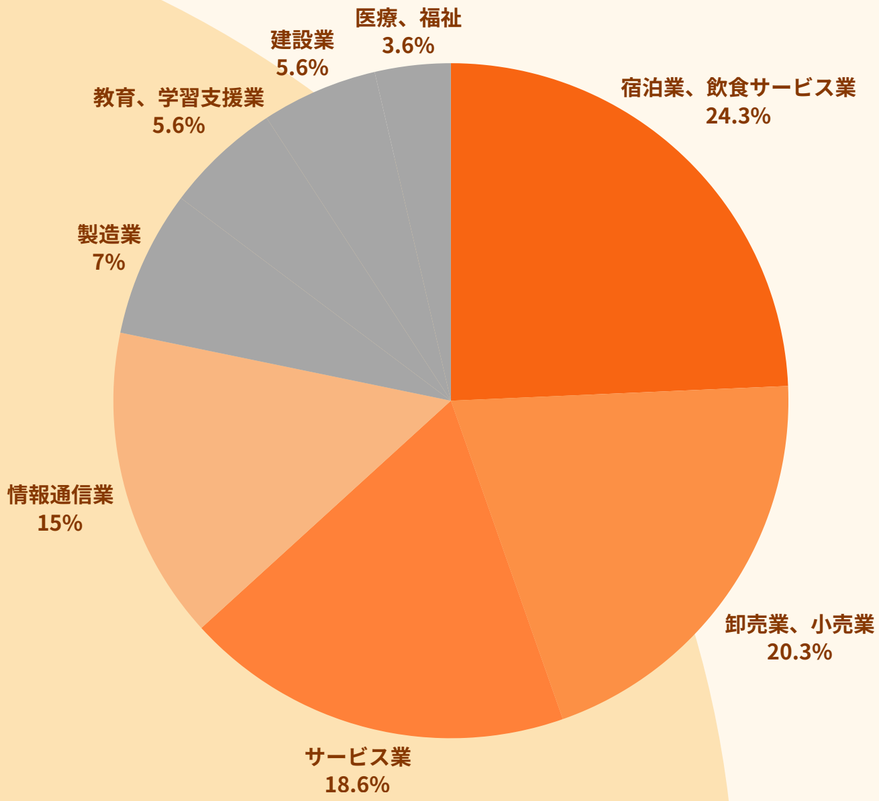
① 宿泊業、飲食サービス業が最も多い

- 宿泊業、飲食サービス業が24.3%を占める
- ネパール人の約半数が宿泊業、飲食サービス業に就いている

point

卸売業、小売業/情報通信業/宿泊業、
飲食サービス業×中国人が多い

東京都・産業別外国人労働者数の割合



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）
東京労働局管内における「外国人雇用状況」の届出状況（令和5年10月末時点）

エリア別外国人労働者の特徴ー東京都ー

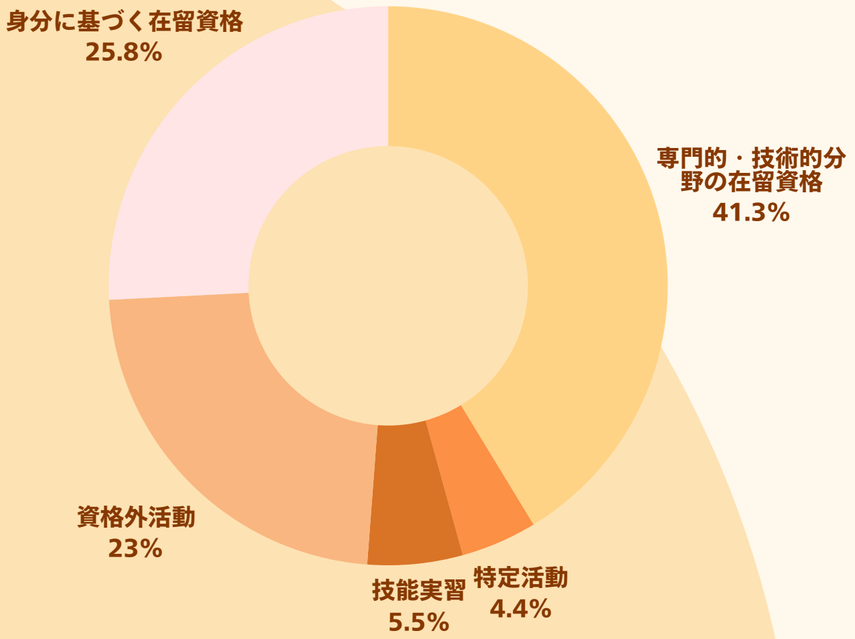
② 専門的・技術的分野の在留資格が多い

- 専門的・技術的分野の在留資格は、
「技術・人文知識・国際業務」「特定技能」など
- 専門的・技術的分野に次いで身分に基づく在留資格が多い
- 資格外活動は「留学」の在留資格を持つ留学生が、
授業以外にアルバイトをするなど

point

「特定技能」では外食業、飲食料品製造業、
介護業で働く外国人が多い

東京都・外国人労働者の在留資格別内訳

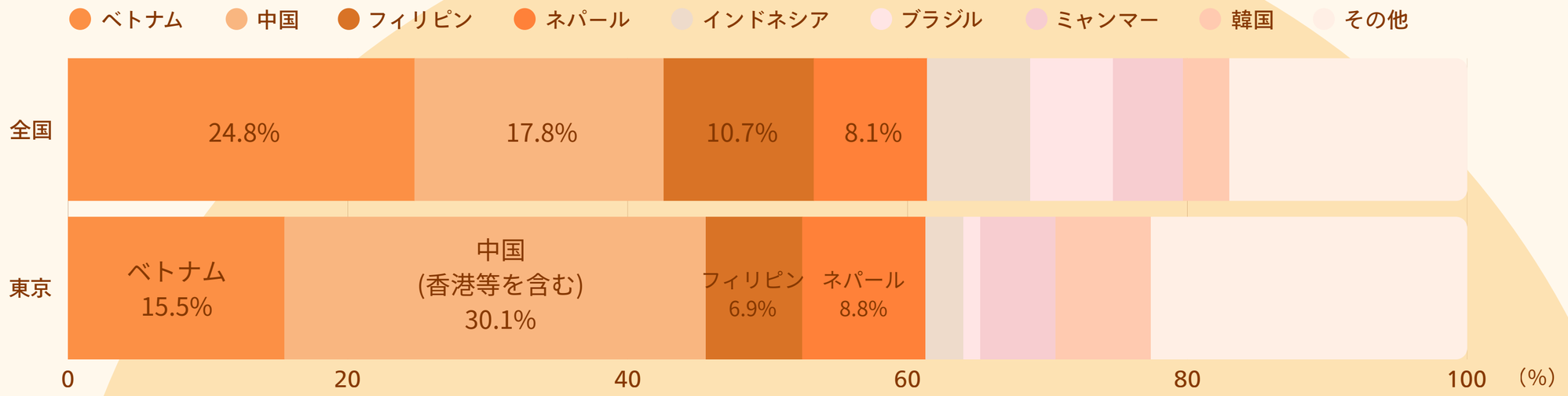


厚生労働省「「外国人雇用状況」の届出状況まとめ（令和6年10月末時点）
東京労働局「「外国人雇用状況」の届出状況まとめ（令和6年10月末時点）

エリア別外国人労働者の特徴ー東京都ー

③ 国籍は中国人、ベトナム人が多い

外国人労働者の国籍別内訳



point

ベトナム、中国の２国だけで約半数を占める

厚生労働省「「外国人雇用状況」の届出状況まとめ（令和6年10月末時点）
東京労働局「「外国人雇用状況」の届出状況まとめ（令和6年10月末時点）

エリア別外国人労働者の特徴ー東京都ー

4 対前年増加率は比較的少ない

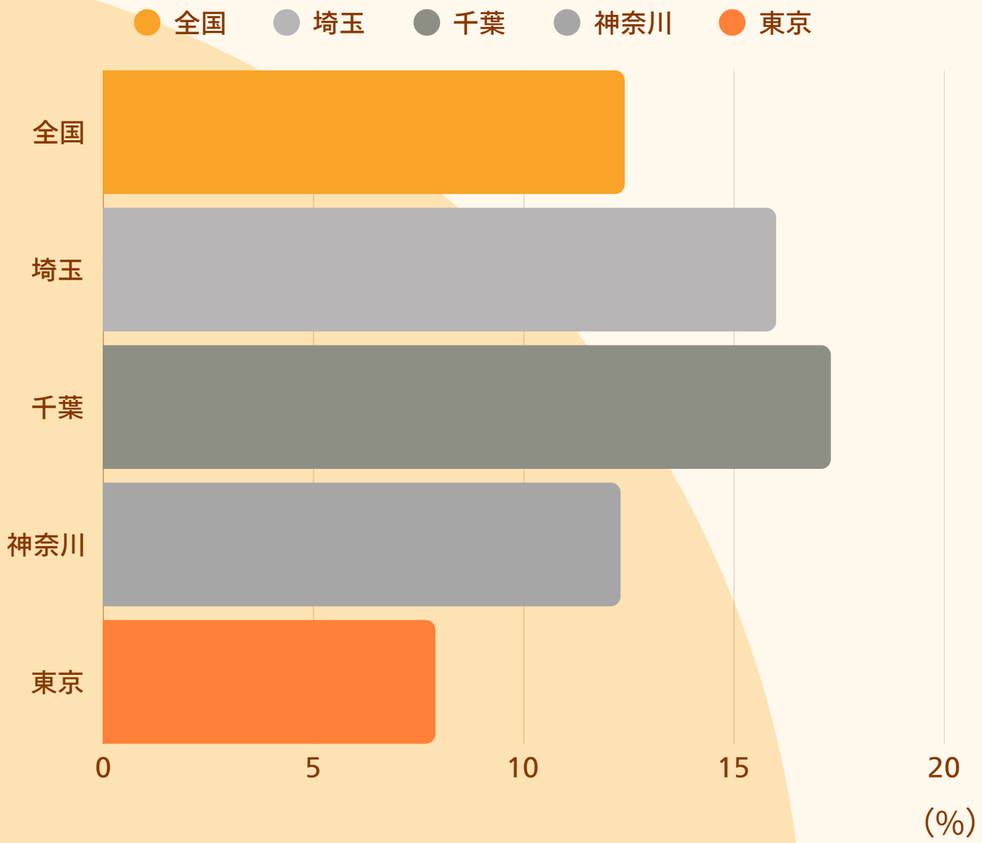
- 全国の対前年増加率が12.4%であるのに対し、東京は7.9%
- 他三県と比較しても、増加率は低くなっている

➡他県に優秀な人材が流れ、都内での競争率が高まる見込み

point

都内で優秀な人材を確保するためには、
早い段階から採用活動を始める必要がある

一都三県・外国人労働者数対前年増加率 (2024年10月)

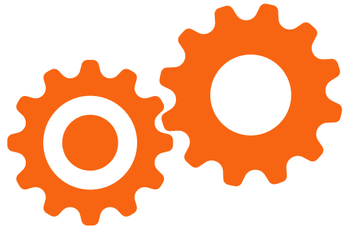


参照：「外国人雇用状況」の届出状況まとめ（令和６年10月末時点）

エリア別外国人労働者の特徴ー神奈川県ー

外国人労働者数、事業所数ともに過去最高を更新している神奈川県。
神奈川で働く外国人労働者に多い業界・在留資格・国籍など、特徴をまとめました。

製造業/卸売・小売業



身分に基づく在留資格



中国人/ベトナム人





インドネシア人の
増加率が高い



エリア別外国人労働者の特徴ー神奈川県ー

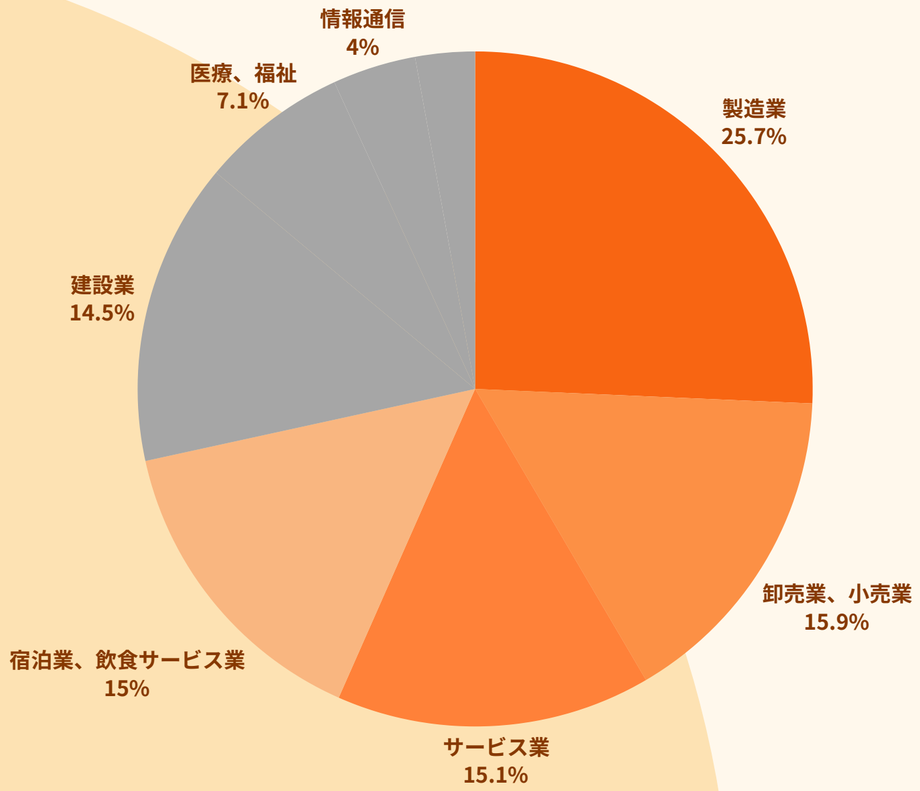
① 製造業/卸売・小売業が多い

- 製造業/卸売業・小売業が41.6%を占める
- 製造業ではベトナム人、中国人、フィリピン人が多い
- サービス業では上記3か国に加え、ネパール人、ブラジル人の採用も多く見られる

point

製造業×ベトナム人、
宿泊業、飲食サービス業×中国人の活躍が多い

神奈川県・産業別外国人労働者数の割合



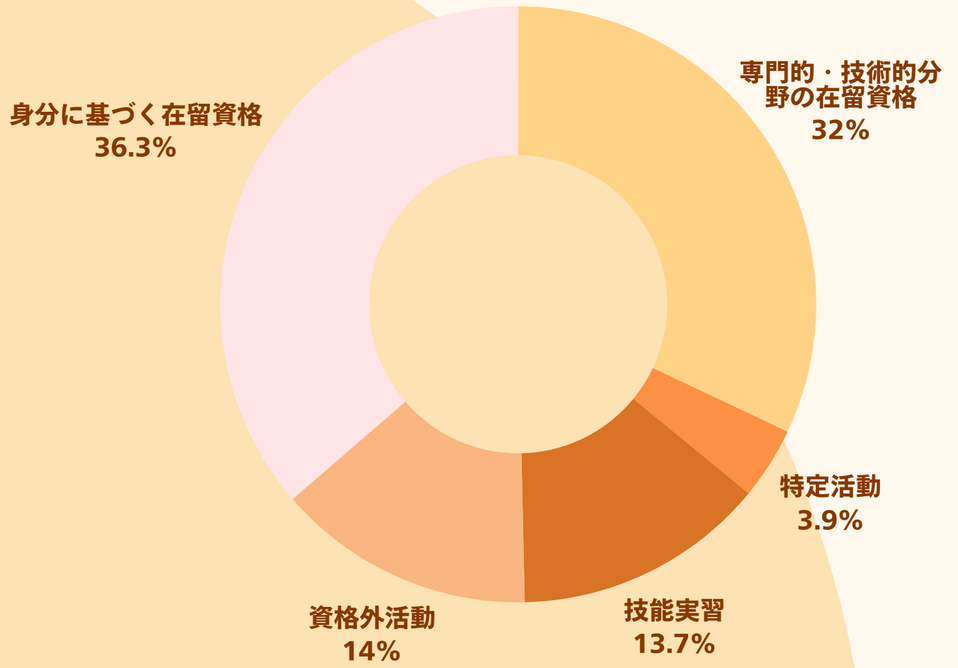
参照：「外国人雇用状況」の届出状況まとめ（令和６年10月末時点）
神奈川県労働局「外国人雇用状況」の届出状況表一覧（令和6年10月末時点）

エリア別外国人労働者の特徴ー神奈川県ー

② 身分に基づく在留資格が多い

- 身分に基づく在留資格は、
「永住者」「定住者」「配偶者」がある
- 「身分に基づく在留資格」のうち66%は「永住者」

神奈川県・外国人労働者の在留資格別内訳



point

身分に基づく在留資格は、

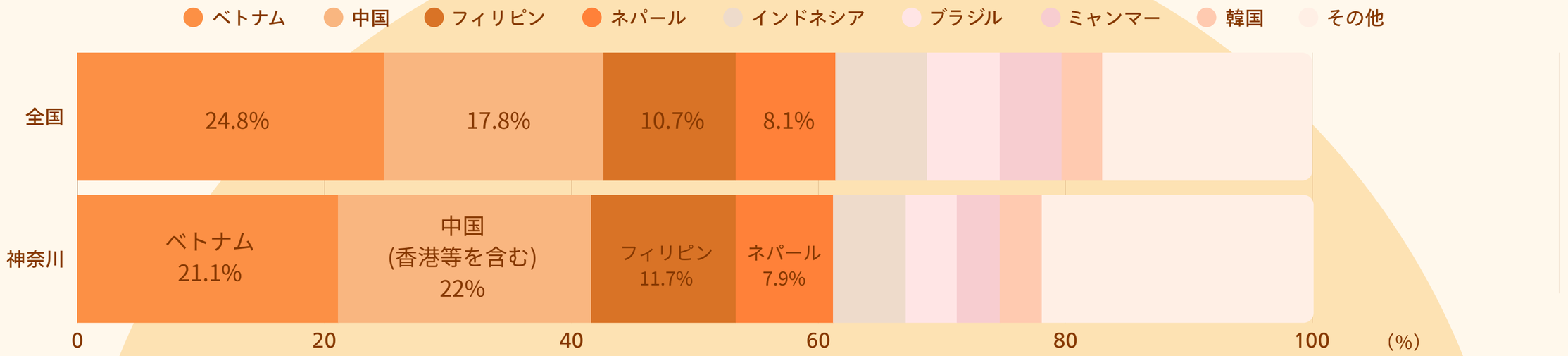
就労制限がなく日本人と同じように働ける

参照：厚生労働省「外国人雇用状況」の届出状況まとめ（令和６年10月末時点）

エリア別外国人労働者の特徴ー神奈川県ー

③ 国籍は中国人、ベトナム人が多い

外国人労働者の国籍別内訳



point

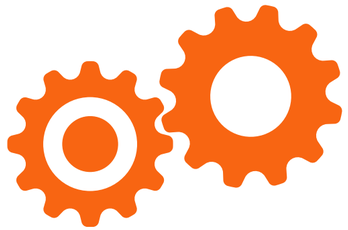
全国に比べ中国人、フィリピン人の割合が高め
インドネシア人の増加率も高まっている

厚生労働省「外国人雇用状況」の届出状況まとめ（令和6年10月末時点）
神奈川労働局「外国人雇用状況」の届出状況まとめ（令和6年10月末時点）

エリア別外国人労働者の特徴ー千葉県ー

一都三県の中でも対前年増加率が最も高い千葉県。
千葉で働く外国人労働者に多い業界・在留資格・国籍など、特徴をまとめました。

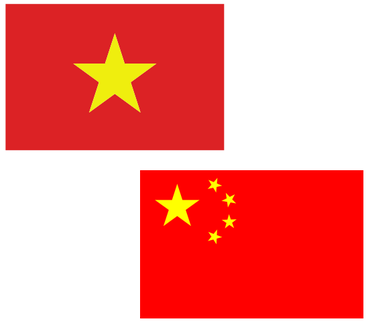
製造業/卸売・小売業



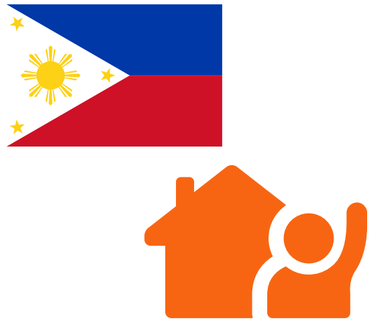
専門的・技術的分野の
在留資格



ベトナム人/中国人



フィリピン人×身分系



エリア別外国人労働者の特徴ー千葉県ー

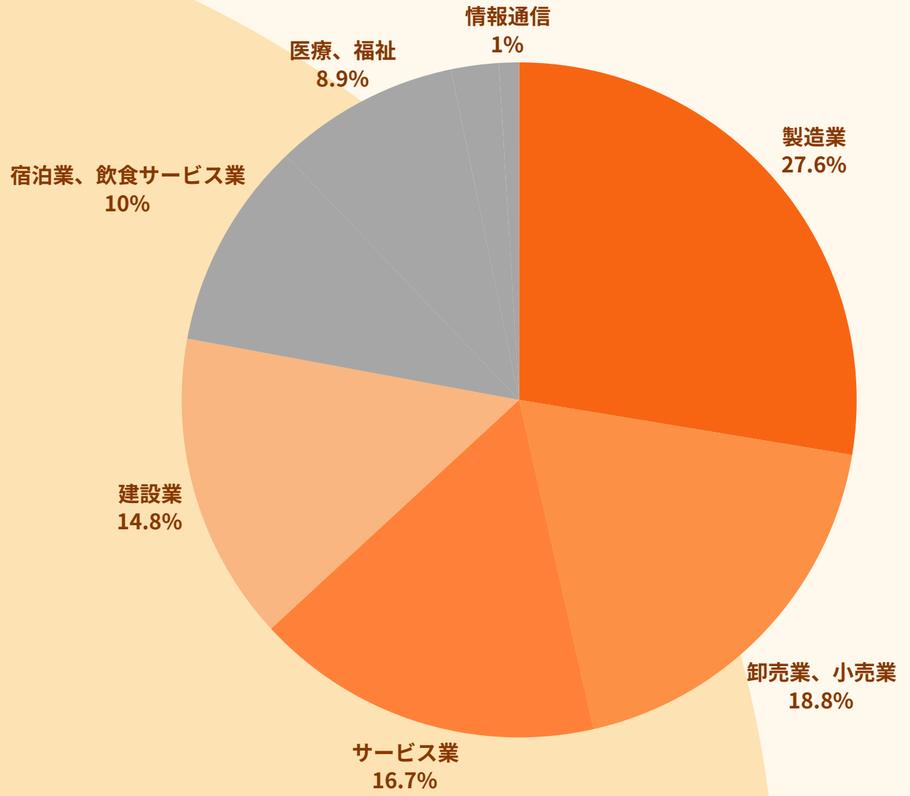
① 製造業/卸売・小売業が多い

- 製造業/卸売業・小売業が46.4%を占める
- 製造業ではベトナム人、フィリピン人、中国人が多い
- 建設業ではベトナム人、インドネシア人が多い

point

製造業/建設業×ベトナム人、
卸売業、小売業×中国人の活躍が多い

千葉県・産業別外国人労働者数の割合



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）
千葉労働局「外国人雇用状況」の届出状況表一覧（令和6年10月末時点）

エリア別外国人労働者の特徴ー千葉県ー

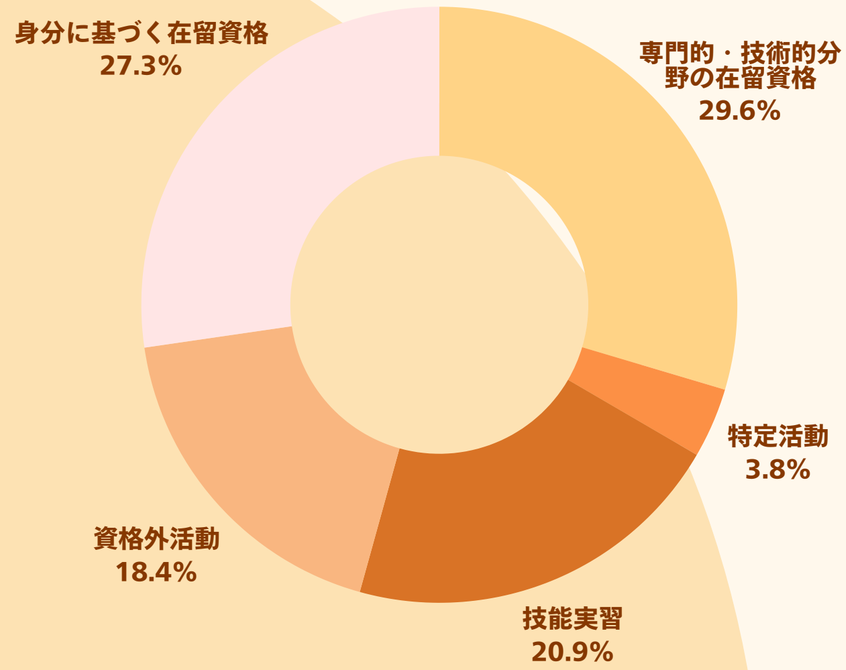
② 専門的・技術的分野の在留資格が多い

- 専門的・技術的分野の在留資格は、
「技術・人文知識・国際業務」と「特定技能」
- 専門的・技術的分野に次いで身分に基づく在留資格が多い

point

「特定技能」では飲食料品製造業、建設業、
介護業で働く外国人が多い

千葉県・外国人労働者の在留資格別内訳

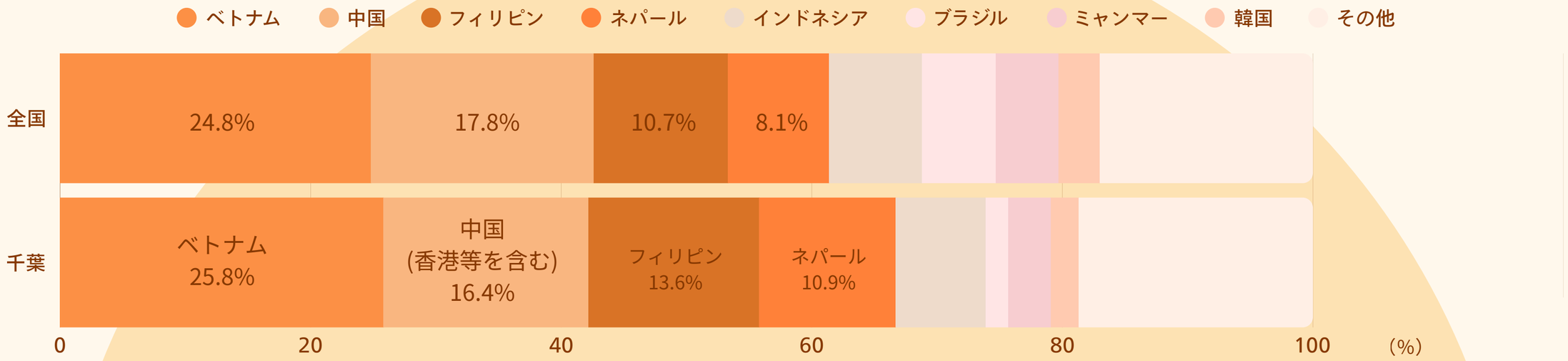


参照：厚生労働省「外国人雇用状況」の届出状況まとめ（令和６年10月末時点）

エリア別外国人労働者の特徴ー千葉県ー

③ 国籍はベトナム人、中国人が多い

外国人労働者の国籍別内訳



point

全国に比べベトナム人、フィリピン人、ネパール人の割合が高め

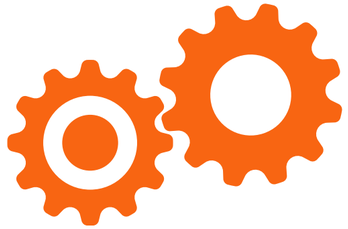
ミャンマー人の増加率が高い

厚生労働省「外国人雇用状況」の届出状況まとめ（令和6年10月末時点）
千葉労働局「外国人雇用状況」の届出状況まとめ（令和6年10月末時点）

エリア別外国人労働者の特徴ー埼玉県ー

県による外国人採用支援が進んでいる埼玉県。
埼玉で働く外国人労働者に多い業界・在留資格・国籍など、特徴をまとめました。

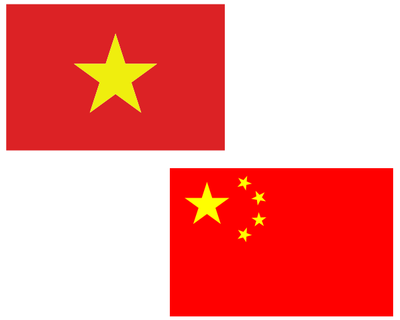
製造業/サービス業



身分に基づく在留資格



ベトナム人/中国人



事業所数では
建設業が最も多い



エリア別外国人労働者の特徴ー埼玉県ー

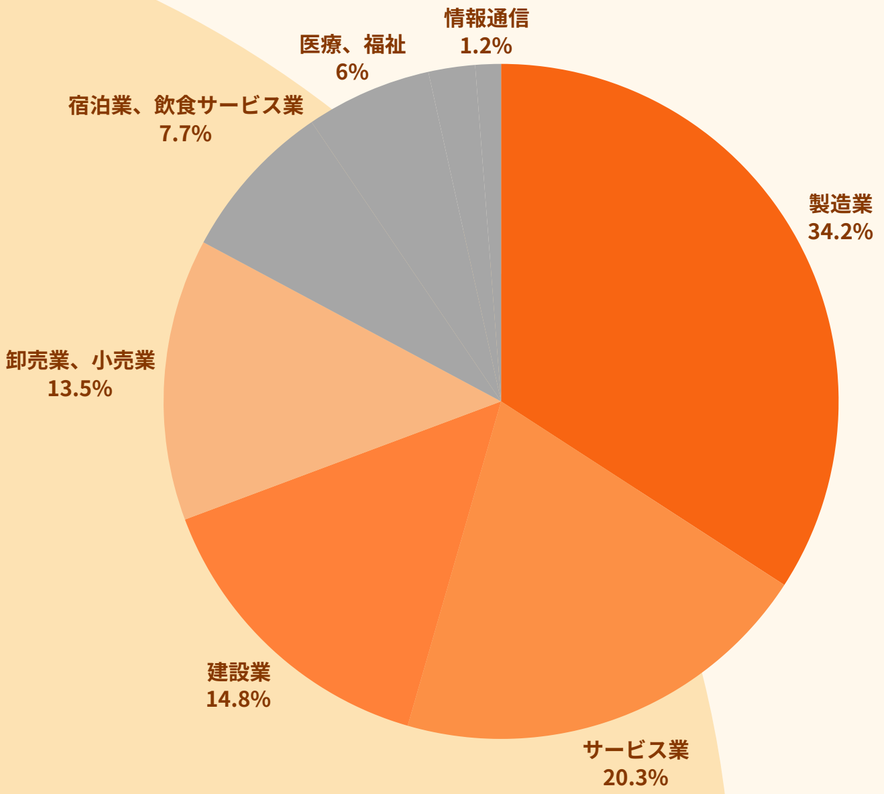
① 製造業/サービス業が多い

- 製造業/サービス業が**半数以上**を占める
- 製造業では**ベトナム人、フィリピン人、中国人**が多い
- サービス業ではベトナム人に次いで**ネパール人**が多い

point

製造業/サービス業×ベトナム人、
製造業×フィリピン人の活躍が多い

埼玉県・産業別外国人労働者数の割合



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）
埼玉県労働局「外国人雇用状況」の届出状況表一覧（令和6年10月末時点）

エリア別外国人労働者の特徴ー埼玉県ー

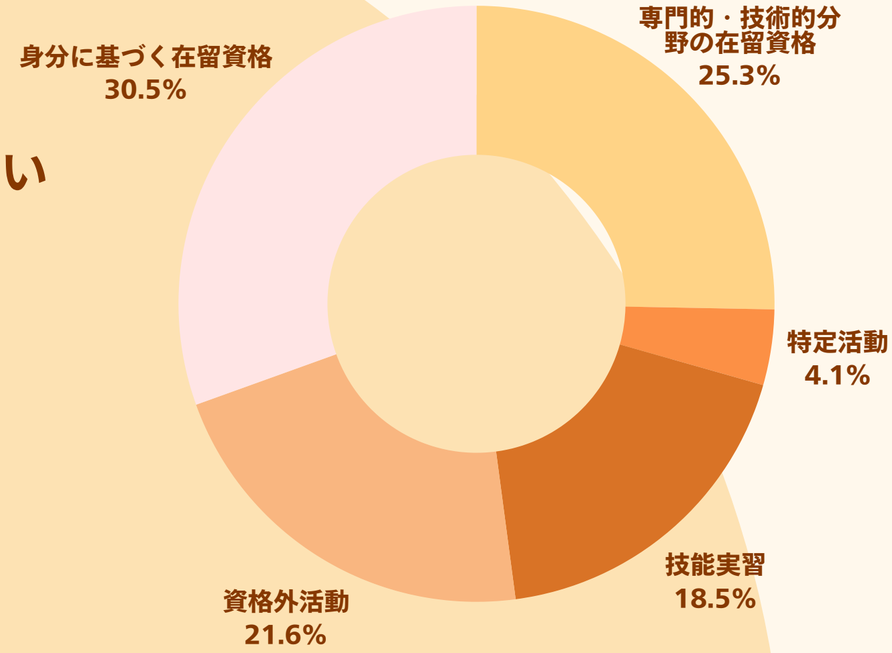
② 身分に基づく在留資格が多い

- 身分に基づく在留資格は、
「永住者」「定住者」「配偶者」がある
- 「特定技能」では製造業、建設業、介護業で働く外国人が多い

point

身分に基づく在留資格は、
就労制限がなく日本人と同じように働ける

埼玉県・外国人労働者の在留資格別内訳

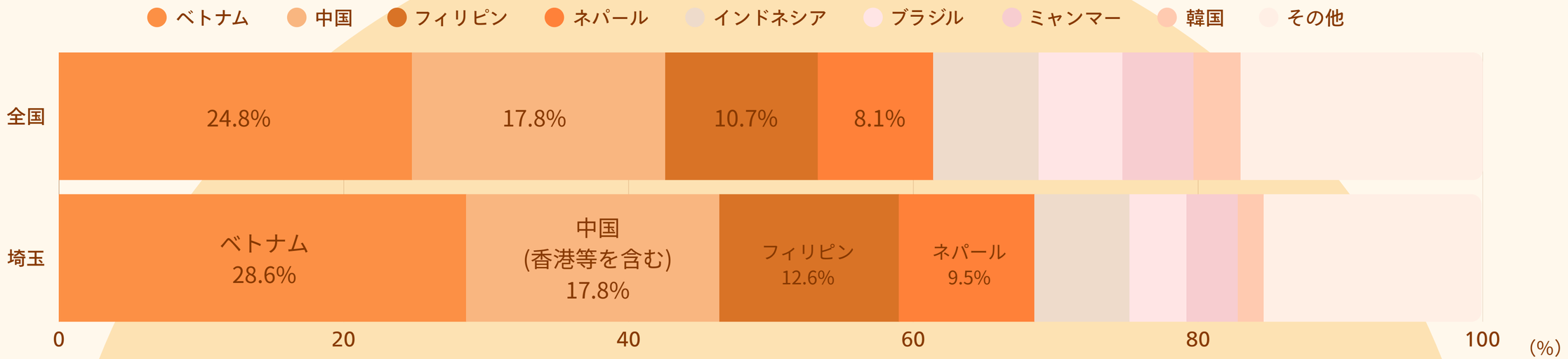


参照：厚生労働省「外国人雇用状況」の届出状況まとめ（令和６年10月末時点）

エリア別外国人労働者の特徴ー埼玉県ー

③ 国籍はベトナム人、中国人が多い

外国人労働者の国籍別内訳



point

全国に比べベトナム人、フィリピン人、ネパール人の割合が高め

フィリピン人×身分系が多い

厚生労働省「外国人雇用状況」の届出状況まとめ（令和6年10月末時点）
埼玉労働局「外国人雇用状況」の届出状況まとめ（令和6年10月末時点）

ガイダブルジョブスユーザーの特徴

1. 登録者数47万人を突破
2. ユーザーの約50%は就労制限のない身分系
3. アジア圏のユーザーが約7割
4. 対応言語は11言語
5. 20代〜30代の利用者が約7割

ガイダブルジョブスユーザーの特徴【一都三県】

一都三県のガイダブルジョブスユーザーに多い在留資格・国籍・年齢などの特徴をまとめました。

一都三県で
11万人以上のユーザー



身分に基づく在留資格



フィリピン/ネパール
ミャンマー/中国人



20代/30代が多い



ガイダブルジョブスユーザーの特徴【一都三県】

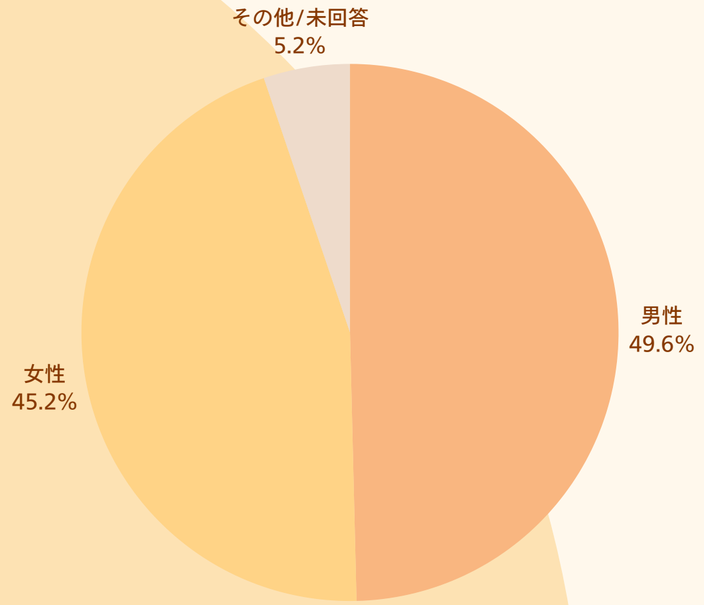
① 一都三県のみで11万人のユーザー数

- ユーザー全体の35%以上が一都三県
- ほとんど性別に偏りはない
- 中でも普通免許/普通二種免許を取得している人は約2万人

point

一都三県ではユーザー数が多い分、
応募も集まりやすい！

一都三県・ガイダブルジョブスユーザーの性別

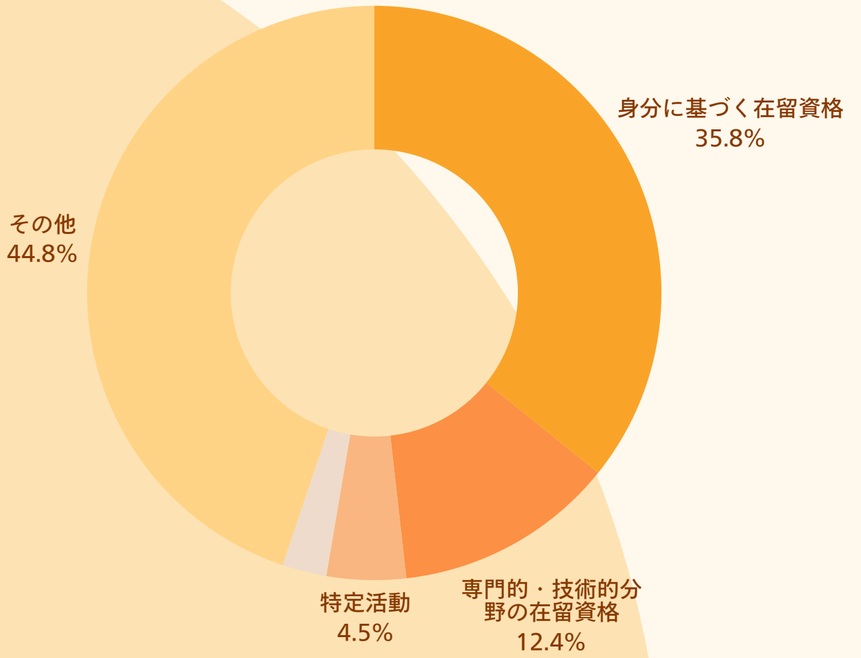


ガイダブルジョブスユーザーの特徴【一都三県】

② 身分に基づく在留資格

- 一都三県のユーザーのうち、
  身分に基づく在留資格が35%以上を占める
- 次いで専門的・技術的分野の在留資格が多い

一都三県・ガイダブルジョブスユーザーの在留資格



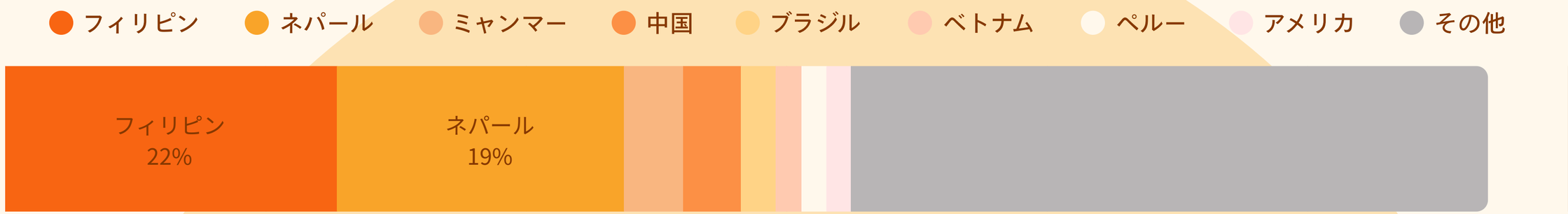
point

就労制限がなく、日本人と同じように働ける
ユーザーが多い！

ガイダブルジョブスユーザーの特徴【一都三県】

③ フィリピン/ネパール人が多い

一都三県・ガイダブルジョブスユーザーの国籍



- 一都三県は比較的多様な国籍を持つユーザーが多い

point

フィリピンの公用語は英語であるため、コミュニケーションやマニュアルの理解がスムーズに進む！

ガイダブルジョブスユーザーの特徴【一都三県】

4 20代/30代が多い

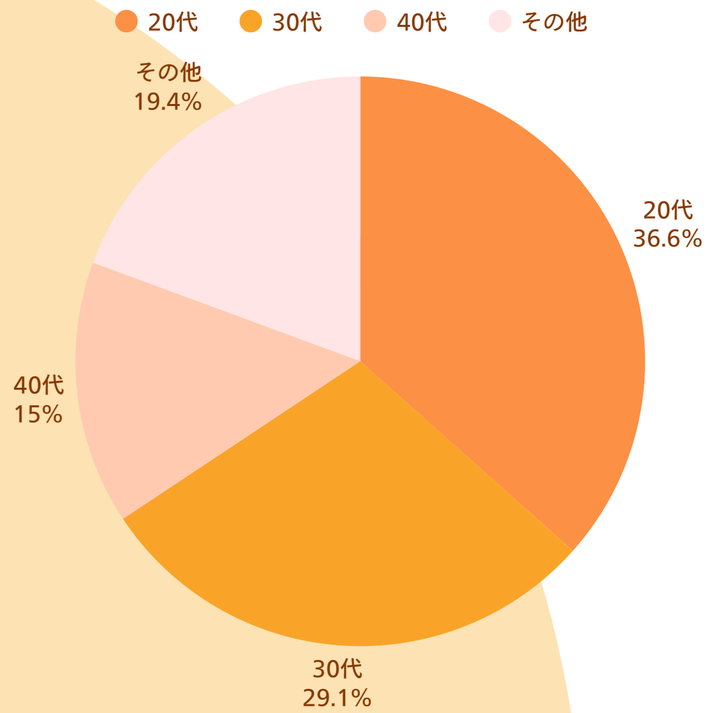
- 20代/30代が全体の65%以上を占める
- 製造業や建設業などの力仕事にも向いている人が多い

point

採用活動が早い企業ほど若手人材や優秀な人材を獲得できる

➡遅くなるほど優秀な人材の獲得が困難になる

一都三県・ガイダブルジョブスユーザーの年齢



事例紹介ー東京都ー

飲食正社員を1か月で採用！【新宿区】

業種：飲食店スタッフ

掲載日数：2か月目

採用人数：3名

🌟他県新店オープンに向けた急募
➡掲載初月で1名採用

🌟掲載場所を都内の人気店舗に変更
➡2週間でパートタイムを2名採用

欲しい人材に合わせてターゲティング可能！

接客ができるスタッフも多数採用

業種：ホテルのドアサービス

掲載日数：160日

採用人数：9名

🌟接客レベルの日本語能力が必要でも、専属のサポートスタッフが一次面接代行を行い、効率的で精度の高い採用が可能です。

1名/月以上で高い日本語レベルの方を採用！

事例紹介ー神奈川県ー

6か月で正社員6名採用【川崎市】

業種：製造・倉庫内作業員

掲載日数：173日時点

採用人数：6名

▼採用成功の主な理由

🌟ターゲティング(主婦層等)

🌟重労働ではなくシンプルな業務内容

🌟日本語要件を低くした
(経験や真面目さの方が重要な場合がある)

4か月で正社員4名採用【横浜市】

業種：建設・土木作業員

掲載日数：90日経過/180日

採用人数：4名

▼採用成功の主な理由

🌟エリア、給与面から4か月に100名の応募

🌟経験者採用を希望のため、新着応募に
スピーディーに対応

管理画面を使いこなし、効率よく候補者対応！

事例紹介ー千葉県ー

工場の製造スタッフを3名採用！

業種：チーズ工場製造スタッフ

掲載日数：51日時点

採用人数：3名

🌟苦戦したこと

・車通勤必須

・20代～30代の身分系が集まらなかった

🌟改善提案

・少し高齢でも元気な人も紹介

・空港まで社用車で送迎

提案後に3名採用！

たった2週間で1人目採用！

業種：建設・建築測量作業員

掲載日数：13日目

採用人数：1名

▼採用成功の主な理由

🌟ライフスタイルに合わせた勤務を可能に

🌟完全週休2日、3日、4日も選べる

スピード感のある対応により、

2週間で1名の採用が決定！

事例紹介ー埼玉県ー

19日目まででパートタイム3名採用！

業種：雑誌仕分け梱包スタッフ

掲載日数：30日

採用人数：3名

🌟3名紹介➡面接後すぐに採用

🌟文章が話せるレベルで、
ひらがな・カタカナが読める

🌟週2からOKに (フルタイム)

丁寧なサポート環境を整え、即採用！

経験のある女性ドライバー採用！

業種：中型トラックドライバー

掲載日数：120日

採用人数：2名

🌟日本語教育を受けられたフィリピン定住者/
27歳女性を採用

・日本語が流暢
・読み書きも可能
・2トンドライバー経験が1年半あり

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、身分系の在留資格が50%、留学生が20%、技術・人文知識・国際業務が7%、特定技能が2%、その他が21%です。
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、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

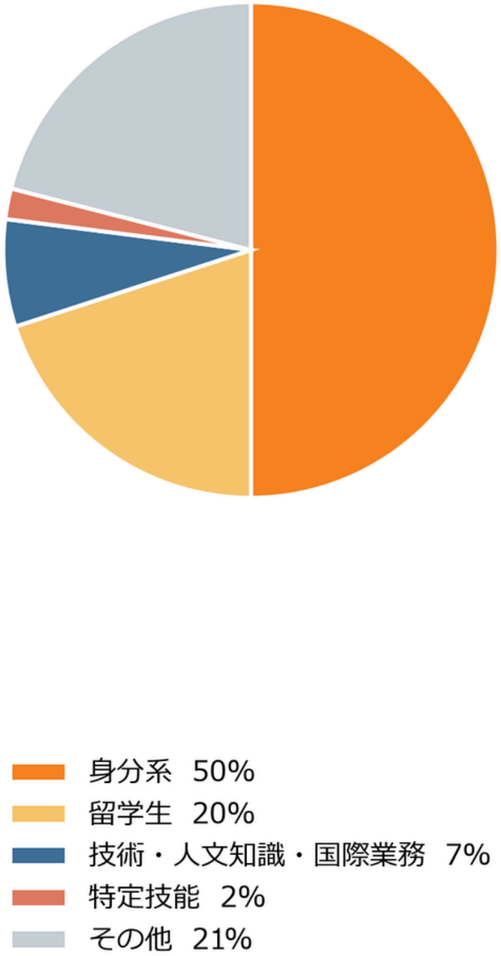
初めてでも安心

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の登録ユーザーの50%は身分系在留資格の保有者

身分系 在留資格	主な取得条件	就労制限
永住者	原則10年以上の在留 （ほかに要件あり）	**制限なし**
定住者	日系3世、日本人の配偶者等の実子、離婚・死別後など（主な例）	
配偶者	日本人の配偶者等 永住者の配偶者等	



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

外国人採用を現場でサポート

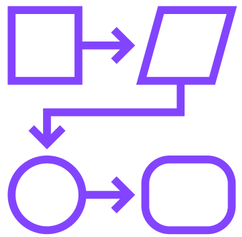
Guidableオペレーション

業界最大級の外国人採用サービスガイダブルジョブスが展開する、新しい定着支援サービス



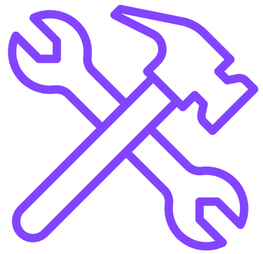
現場で直接支援

店舗や工場での運営経験を有する
ガイダブルジョブスの社員（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。

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になれば幸いです。

業種別・国籍別に情報を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。