ガイダブルジョブス

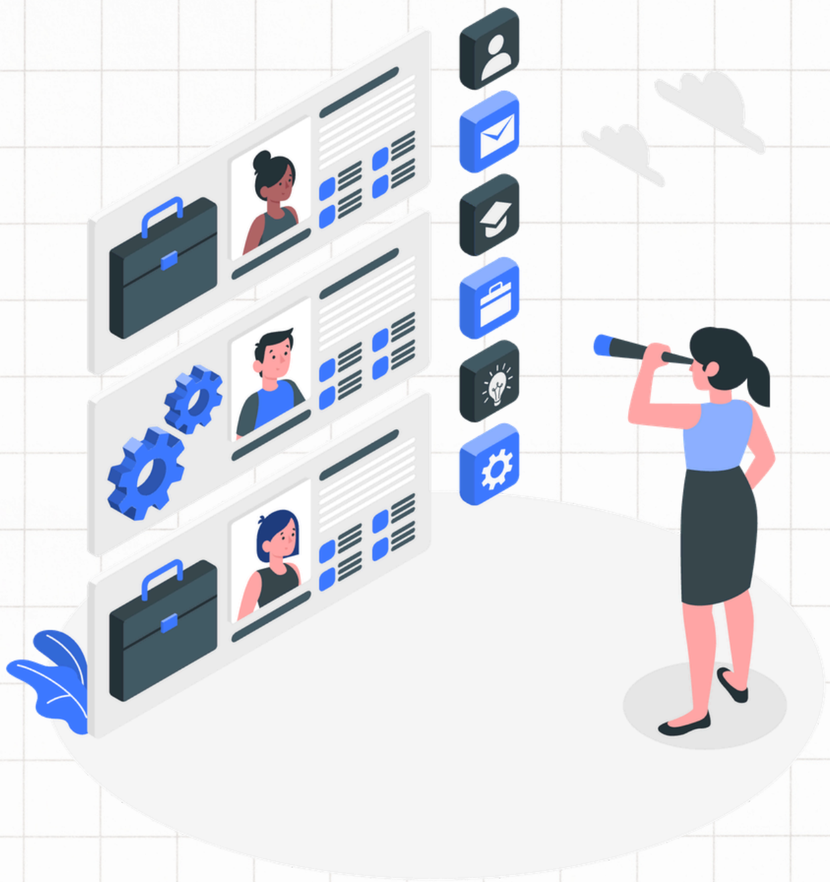
— 制度・現場・マネジメントのポイント解説 —

外国人アルバイト採用ガイド

資料を無料でダウンロード



はじめに



外国人採用 アルバイト雇用について

「募集を出しても人が集まらない」
そんな声が、今やどの業界からも聞かれるようになりました。

日本では少子高齢化が進み、働き手そのものが年々減っています。
この課題を補う存在として、いま多くの企業が注目しているのが外国人アルバイト採用です。

一方で、「どんな在留資格なら働けるのか」「どんなサポートが必要なのか」など、制度や運用に不安を感じている企業も少なくありません。

本資料では、日本の労働人口や採用市場の動向、外国人労働者の最新データをもとに、外国人アルバイト採用を成功させるためのポイントと事例をまとめました。

人手不足をチャンスに変える第一歩として、ぜひご活用ください。

目次

01 労働市場の最新動向
① 日本人アルバイト
② 外国人採用

02 外国人アルバイトの実態

03 採用成功のポイント
① 制度を正しく理解する
② マネジメントのコツ
③ 社内の合意形成

04 採用実績

05 お客様の声

06 ガイダブルジョブス
サービス紹介

ガイダブルジョブス

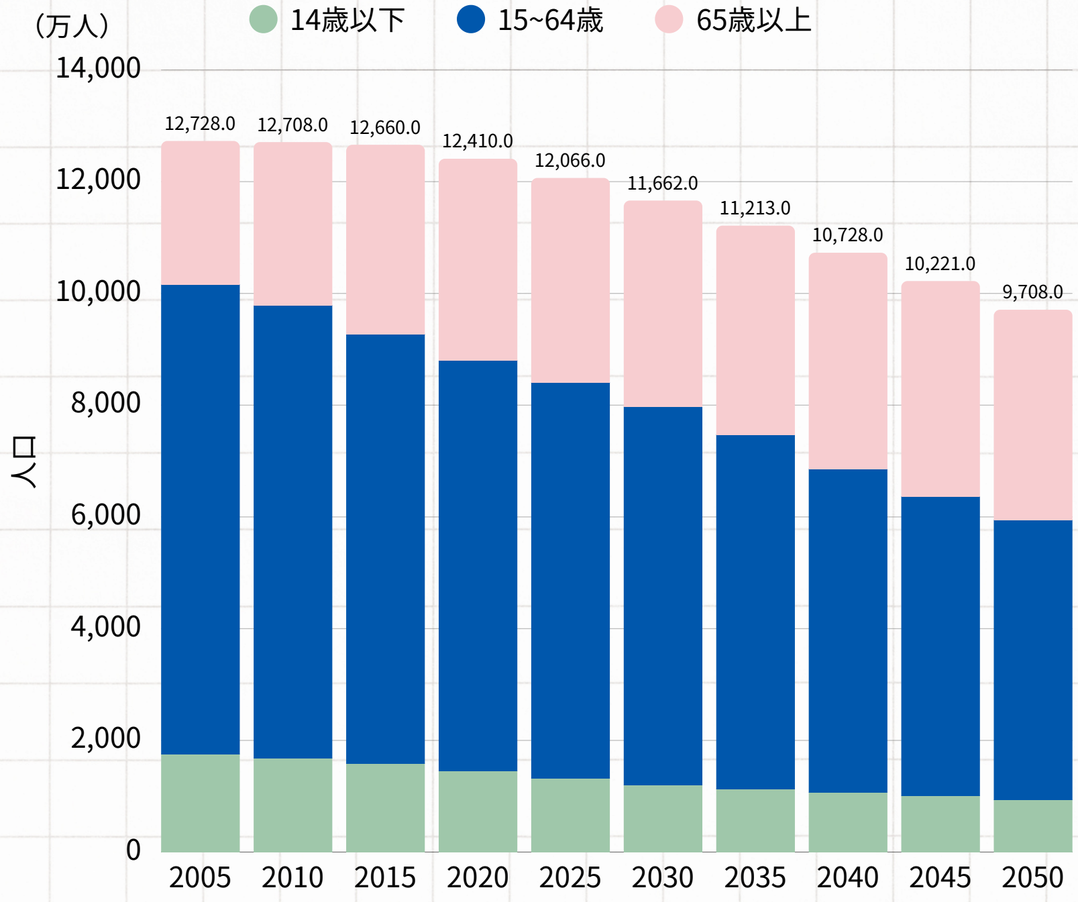
01

労働市場の最新動向

① 日本人アルバイト

② 外国人採用

01 | 日本の人口推移予測



参考：2010年までは国勢調査、2013年は人口推計12月1日確定値、2015年以降は国立社会保障・人口問題研究所
「日本の将来推計人口（平成24年1月推計）」の出生中位・死亡中位仮定による推計結果

日本では少子高齢化が加速度的に進んでおり、社会や経済への影響が年々拡大している。

- 約3人に1人が65歳以上
- 生産年齢人口は過去20年で約1,500万人減少
- 2024年出生数は68万人で過去最少
- 10年後には384万人分の働き手が不足する！？

※384万人=四国の全人口以上

01 ｜労働市場の最新動向　ー日本人アルバイトー

特に若い世代で、単発・スポットワークが急速に普及している！

スポットワークとは…

数時間から数日程度の短期間、単発で契約する働き方で、多くの場合、専用のアプリを使って短期間の雇用契約を結ぶ**「スキマバイト」**を指します。継続した長期の契約を結ぶのではなく、必要なタイミングで短期の業務に携わってもらうことを目的に行われるのが、スポットワークでの人材採用です。

スポットワーク仲介サービス市場規模の推移



参考：矢野経済研究所　スポットワーク仲介サービス市場に関する調査
https://www.yano.co.jp/press-release/show/press_id/3888

メリット

- 手続きが比較的簡単
- すぐ稼働してもらえる
- シフトの融通が利く

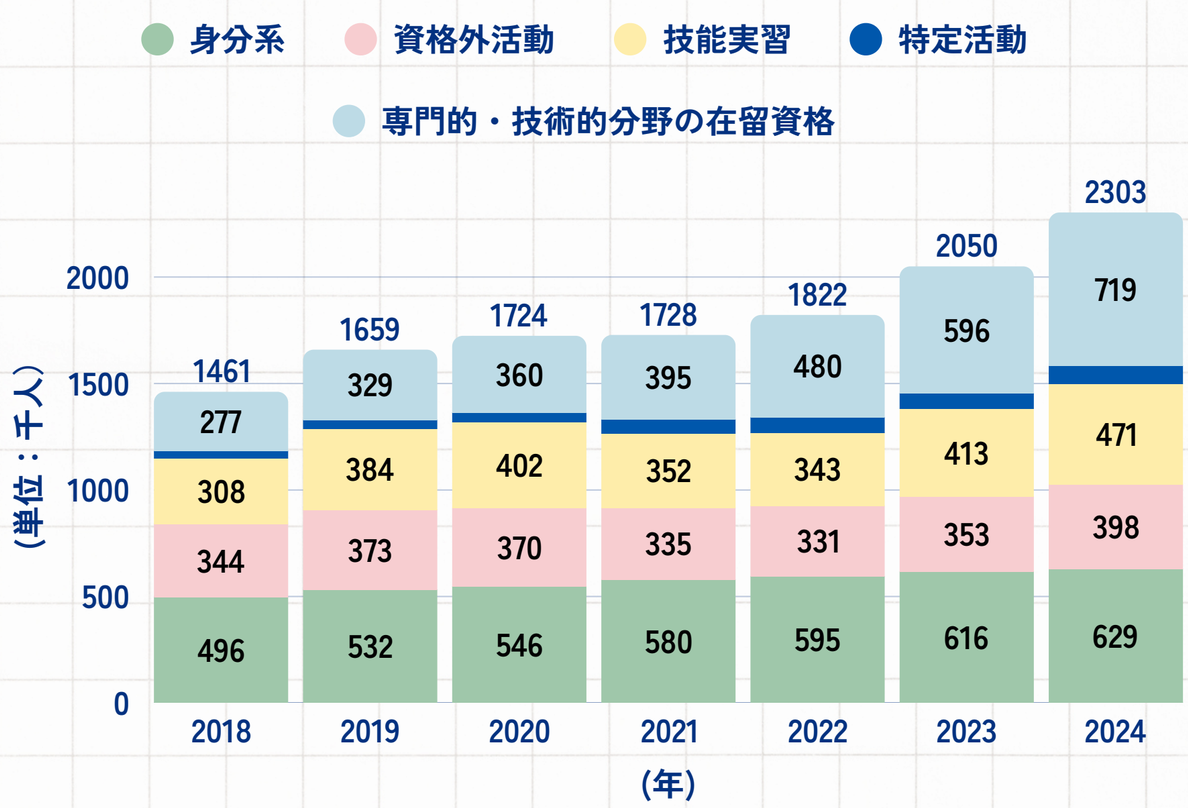
デメリット

- コミュニケーションの難しさ
- 雇用や労働環境の不安定さ

従業員のシフトの融通が効きやすい一方で、
雇用の不安定化が進んでいる！！

01 | 労働市場の最新動向　ー外国人採用ー

外国人労働者数の推移



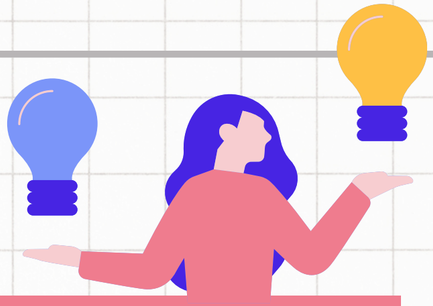
外国人採用市場の実態

- ☑ 外国人労働者数は年々**過去最多**を更新中
- ☑ **専門性を持った外国人**の受け入れが加速
- ☑ 日本企業の**人員不足を補完する必要不可欠な存在**

トレンドは**中長期戦略**としての外国人採用

競合より先に外国人材を確保することで、
将来的な優位性を確保！

01 ｜労働市場の最新動向　ー比較表ー



	スポットワーク（日本人採用）	外国人アルバイト採用
雇用期間	数時間～数日など単発・短期	数ヶ月～1年以上の中長期が多い
人材の定着率	比較的低い （1日限り、継続雇用に不向き）	比較的高い （勤務期間が長く、教育効果が積み上がる）
教育コスト	都度発生（毎回新メンバーに説明）	初期教育後は継続的に活躍が可能
業務適正	イベント、軽作業など短期・単純業務に強い	接客・調理・製造など継続習熟が必要な業務に強い
採用目的	“一時的な穴埋め”	“継続的な戦力確保”

	スポットワーク（日本人採用）	身分系在留資格（外国人採用）
雇用期間	数時間〜数日など単発・短期	**数ヶ月〜1年以上の中長期が多い**
人材の定着率	比較的低い （1日限り、継続雇用に不向き）	**比較的高い （勤務期間が長く、教育効果が積み上がる）**
教育コスト	都度発生（毎回新メンバーに説明）	**初期教育後は継続的に活躍が可能**
業務適正	イベント、軽作業など短期・単純業務に強い	**接客・調理・製造など継続習熟が必要な業務に強い**
採用目的	「一時的な穴埋め」	**「継続的な戦力確保」**

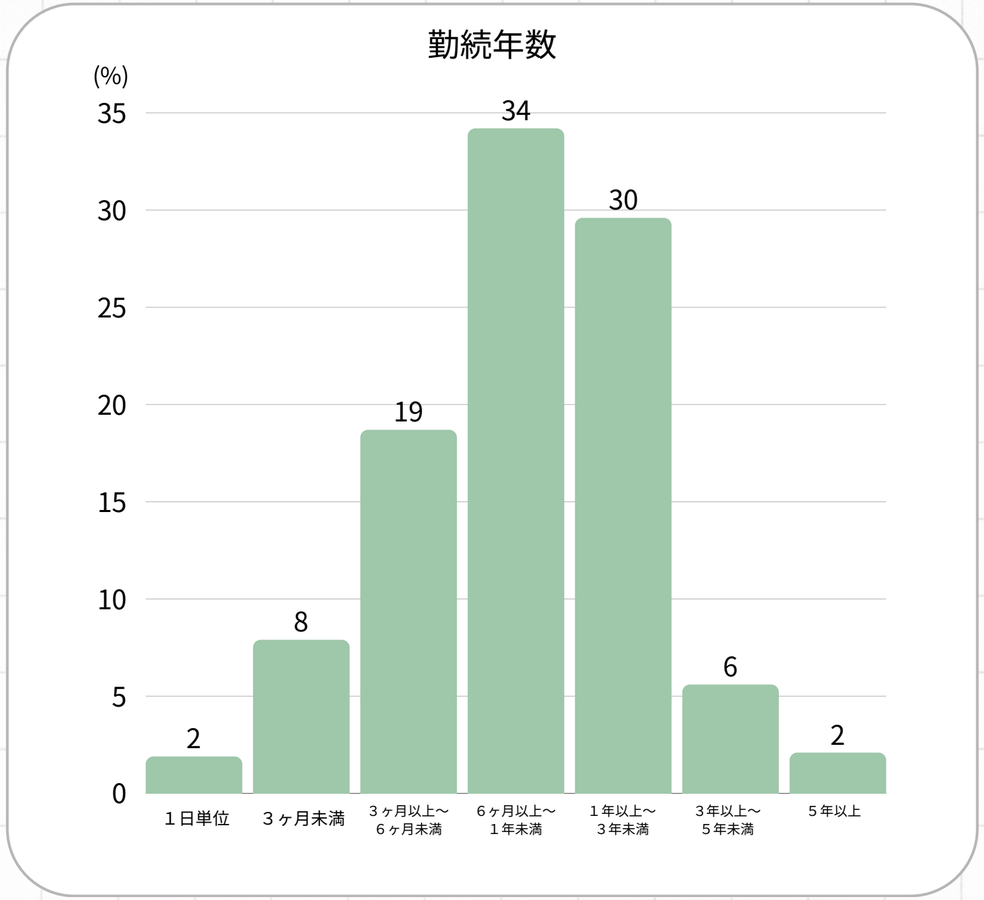
ガイダブルジョブス

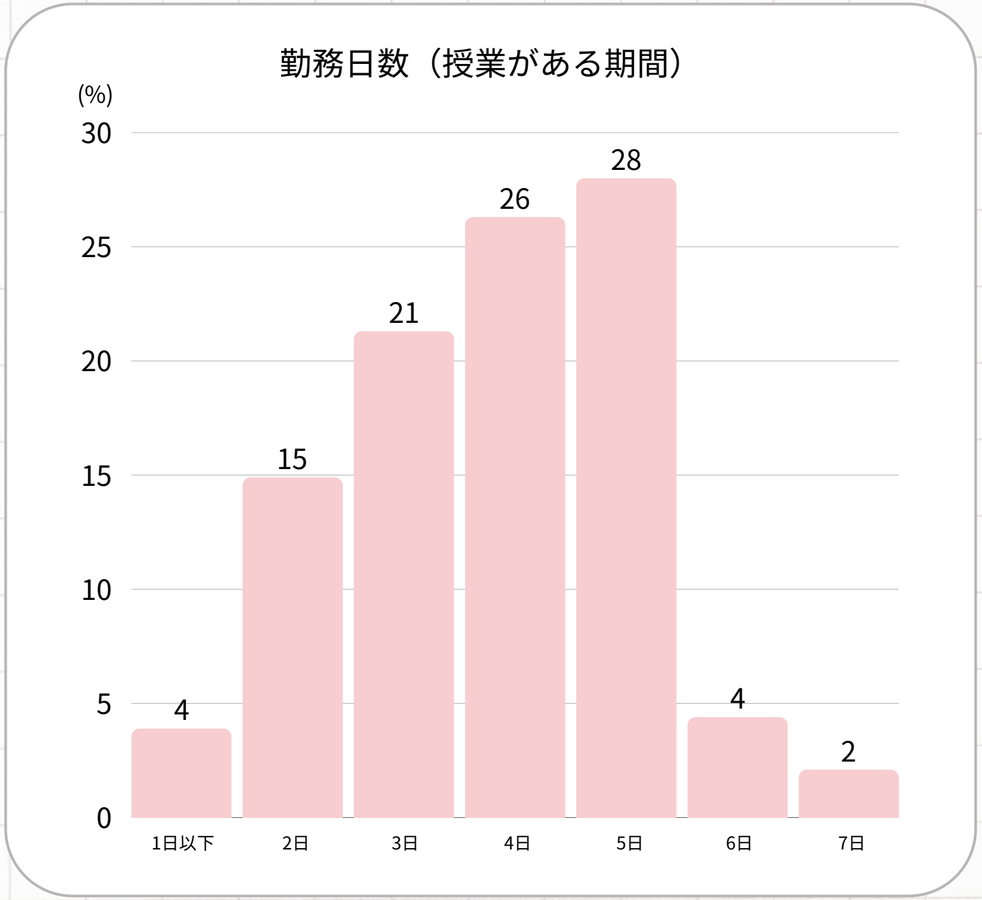
02

外国人アルバイトの実態

02｜外国人アルバイトの実態　ー留学生ー

データは1,000人の留学生を対象にした調査をもとにしています。
アルバイト採用は、留学生に限らず、他の在留資格を持つ外国人も対象とすることが可能です。



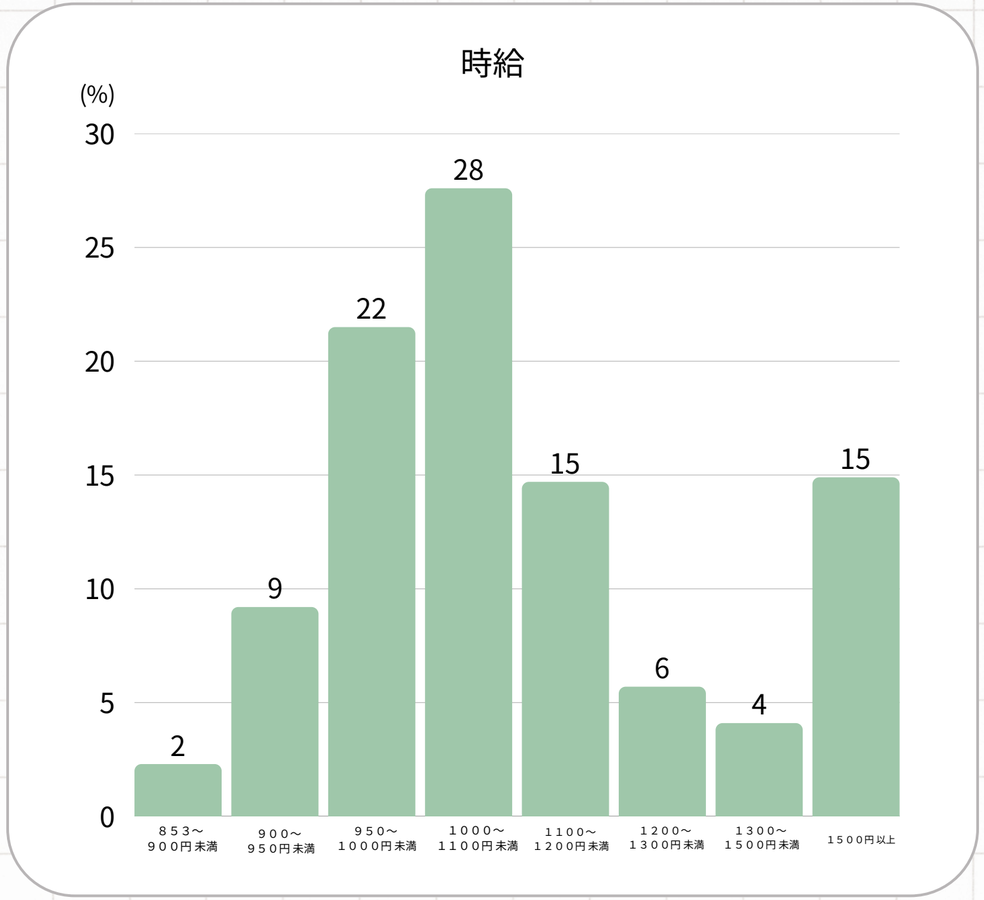


参考：株式会社リクルート　留学生1,000人のアルバイト実態調査（2023）
　　マイナビ　在日外国人のアルバイト実態調査（2021）

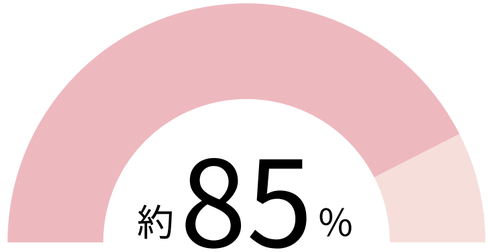
➡ **比較的長く、高い頻度で働いていることがわかる！**

02 | 外国人アルバイトの実態　ー留学生ー

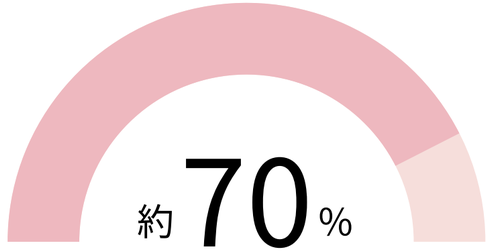
データは1,000人の留学生を対象にした調査をもとにしています。
アルバイト採用は、留学生に限らず、他の在留資格を持つ外国人も対象とすることが可能です。



「現在の職場は働きやすい」



「今後も日本で働きたい」





参考：株式会社リクルート　留学生1,000人のアルバイト実態調査（2023）
　　マイナビ　在日外国人のアルバイト実態調査（2021）

ガイダブルジョブス

03

採用成功のポイント

① 制度を正しく理解する
② マネジメントのコツ
③ 社内の合意形成

03｜制度を正しく理解する　ー在留資格ー



アルバイトとして雇うことのできる在留資格

①身分系の在留資格
②特定活動（ワーキングホリデー）
③留学・家族滞在・文化活動

①身分系の在留資格

「永住者」「定住者」「日本人の配偶者等」「永住者の配偶者等」の4種類をまとめた呼び方です。
出入国在留管理庁では「本人の身分や地位に基づいて認められる在留資格」として位置づけられています。

Point

- **就労制限がなく**、日本人と同じように雇用できる。
- 就労資格証明書を作成したりする必要がなく、**手続きにかかる手間が少ない。**
- 比較的**日本語レベルが高い。**
- 不法就労リスクを減らせる。

03 | 制度を正しく理解する　ー在留資格ー

②特定活動（ワーキングホリデー）

ワーキングホリデーは協定を結ぶ2国間および地域間で若者の滞在を認める制度で、異文化交流や相互理解が目的とされています。

Point

- **就労制限がなく**、日本人と同じように雇用できる。（労働時間・職種・雇用形態を問わない）
- 在留期間が6ヶ月・1年間で、**更新ができない。**

③留学・家族滞在・文化活動

勉強や家族と一緒に生活することを目的としたものです。そのため、アルバイトをするには**「資格外活動許可」**を取らなければなりません。

Point

- 入国管理局から「資格外活動許可」の許可が降りると、**週に最大28時間の就労**が認められる。
- 留学生の通う大学が長期休暇期間の場合には、1日最大8時間・週40時間の就労が可能。



03｜制度を正しく理解する　ー雇用手続きの流れー



日本人採用フロー　**違いは赤い部分のみ！**

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

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

ガイダ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

03 | 制度を正しく理解する　ー助成金の活用ー

⚠ 下記の二つの助成金はあくまで一例です。詳細は厚生労働省のページをご確認ください。
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/index_00057.html

Q. 実際に外国人採用を導入した企業は、政府や自治体からどのような支援を受けられる？

人材確保等支援助成金（外国人労働者就労環境整備助成コース）	
支援内容	外国人のための **職場環境整備**を補助
支援額目安	1制度導入につき **20万円**（上限80万 円）が支給。
対象経費の例	通訳費、通訳機器導入費、翻訳料、弁護士への委託料など

トライアル雇用助成金（一般トライアルコース）	
支援内容	ハローワーク等から紹 介された求職者を **3ヶ 月試用雇用**する
支援額目安	1ヶ月あたり**最大４万 円**（最長３ヶ月）
対象労働者例	• 転職を繰り返している • 妊娠・出産・育児を理由に離職し、安定した職業についていない人 など

03 | 制度を正しく理解する　ーサポート事例ー

Q. 実際に外国人採用を導入した企業は、採用後にどのようなサポートを行っている？



飲食業

職場を親しみやすい環境にすることが大事だと思うので、**時間があれば話しかける**ようにしています。

顔を合わせるチャンスがあれば、相手の名前を呼んで話しかけてあげるようにしています。



飲食業

日本の価値観や考え方は固有のものなので、それをムリに押し付けないように気をつけていますね。

国によって考え方に差があるという事実を、日本人スタッフにはしっかり伝えています。



介護業

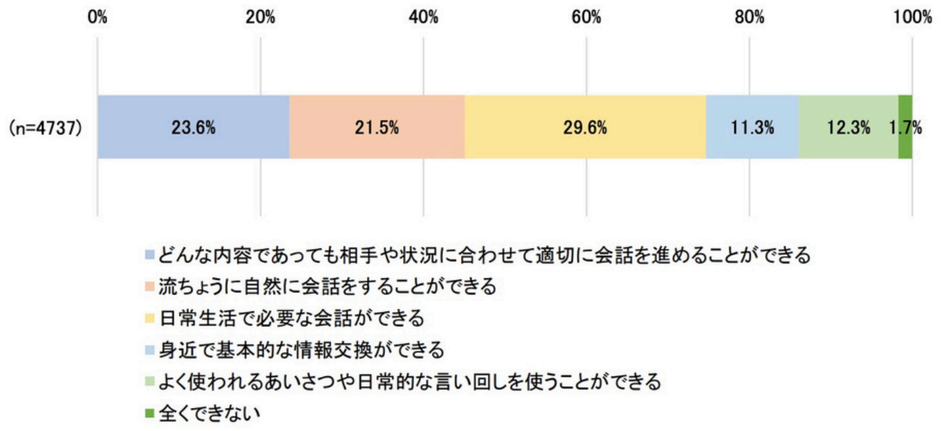
勤務報告書類などは英語でかまわないと言っています。

日本語でどうしても読まないといけない書類については、**英訳したものを渡しておく**、など工夫しています。

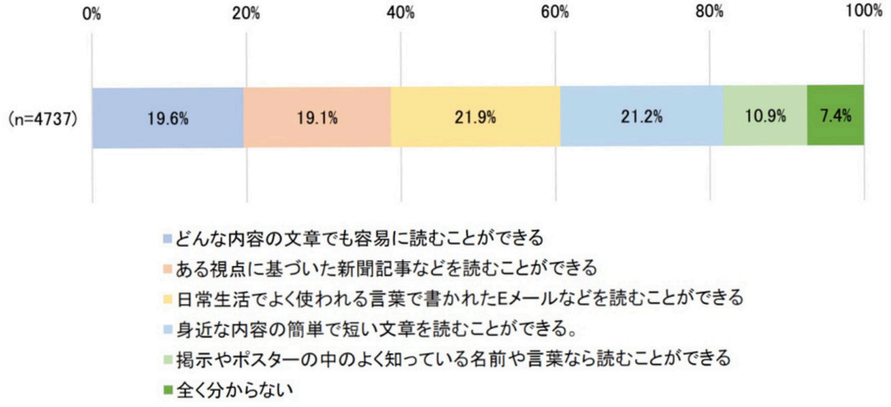
03｜マネジメントのコツ　ー日本語レベルー

Q. 日本で暮らす在留外国人の日本語レベルは、実際どれくらい？

在留外国人の日本語能力　～会話～
（「特別永住者」以外の在留資格を持つ人が対象）



在留外国人の日本語能力　～読み～
（「特別永住者」以外の在留資格を持つ人が対象）



＼ 60~70%の人が、日常会話レベル以上の日本語を理解できる！！ ／

03 | マネジメントのコツ　ーコミュニケーションのコツー



1. 「やさしい日本語」を使う

日本人が使う尊敬語・謙譲語、略語などは、外国人にとって理解が難しいことがほとんどです。そのため、できるだけ**簡単で明確な日本語**を使い、外国人に伝わりやすくすることが大切です。

（例）
- 「～していただけますか」→「～してください」
- 「お手数ですが」→「お願いします」
- 「指示する」→「教える」
- 「進捗」→「どれくらい進んでいるか」
- 「外注する」→「他の人に仕事をお願いする」 など

2. 共通語を使う

外国人が日本語をよく理解していない場合、**英語などの共通語**を使うとスムーズに話ができることがあります。ただし、相手が理解できるレベルの共通語を使うことが大切です。

（例）
- 「報告書を提出して」→「reportをください」
- 「情報を共有して」→「shareしてください」
- 「確認して」→「checkしてください」

など

03 | マネジメントのコツ　ーコミュニケーションのコツー



3．相手のペースに合わせて話す

外国人が情報を理解しやすいペースで話すように心がけ、焦らずに進めましょう。**相手の理解度を見ながら、ゆっくりと説明する**ことが大切です。

（例）
- 重要な部分は、ゆっくり時間をかけて説明する。
- 表情を見て、困っていそうならもう一度説明を加える。
- 質問してきたときは、話を途中で止めず、最後までしっかり聞くようにする。

など

4．言葉以外の方法でサポートする

言葉だけではなく、**絵や図を使って説明する**ことで、外国人が理解しやすくなります。
とくに、難しい内容や抽象的なことを話すときには、とても役に立ちます。

（例）
- 「プロジェクトの進行状況」を、フローチャートを使って示す。
- 「仕組み」を説明するときに、絵を描いて視覚的に説明する。

など

03 | マネジメントのコツ　ー事前チェックリストー



Q. 採用後のギャップを防ぐために、事前にチェックするべきことは？

1	**業務遂行能力（スキル面）**	• 職務経験・専門知識が求人要件に合致しているか • 自国での経験が日本の業務環境にどの程度応用可能か
2	**コミュニケーション能力（日本語レベル）**	• 日本語での意思疎通がどの程度できるか • チームでの対話、報連相ができるか
3	**労働条件・生活環境**	• 給与・勤務時間・残業などの条件を理解しているか • 生活面（住宅、交通、文化差）への準備・適応力 • ビザ要件・在留資格など法的条件の確認
4	**モチベーション・キャリア思考**	• なぜ日本で働きたいのか（目的意識の明確さ） • 自社や業界への関心・理解度

＼ これらの作業は ガイダブルジョブス にお任せください！ ／

03 | マネジメントのコツ　ー事前チェックリストー

御社に適した人材だけを紹介
煩雑な選考プロセスの負担を減らせる!!

ガイダブルジョブス なら、一次面接をまるっと代行！

一次面接ヒアリング内容

1	**業務遂行能力（スキル面）**	• 職歴：業種・雇用形態・業務内容・勤続年数 • 免許資格：普通運転免許、２種運転免許、建設業、溶接業、介護業など
2	**コミュニケーション能力（日本語レベル）**	• 日本語レベル：会話、読み、書き ①会話：ビジネス・丁寧語が使える・文章で話せる・カタコトで話せる・話せないが理解できる ②読み書き：可・一部可・不可 / 初級・中級・上級
3	**労働条件・生活環境**	• 給与・勤務時間・残業などの条件を理解しているか • 生活面の確認（住宅・通勤手段・結婚ステータス） • ビザ要件・在留資格など法的条件の確認
4	**モチベーション・キャリア思考**	• なぜ自社で働きたいのか • これまでの職歴で転職/退職を希望したのはなぜか



03｜社内の合意形成　ー4つのポイントー

社内理解を得るためには、外国人採用が **「その場しのぎの策ではないこと」** を説明することが大切！

1. 外国人採用のメリット

①人手不足解消

②将来的な優位性の確立

外国人採用を導入している企業が少ない今こそ、
人材確保のチャンス！

③多言語対応で新規顧客獲得

特に飲食業・サービス業では、他言語を話す外国人スタッフがいることで、新たな顧客の獲得につながることがあります。

2. なぜ「今」外国人採用

①人手不足の深刻化

少子高齢化＋スポットワークの浸透

②在日外国人の増加

③早期参入でノウハウを蓄積

早めに外国人採用を開始し、採用から定着までのノウハウを蓄積することで、将来的に他者との差が生まれます。



03 | 社内の合意形成　ー4つのポイントー

社内理解を得るためには、外国人採用が **「その場しのぎの策ではないこと」** を説明することが大切！

3. 中長期的な計画を示す

1. 採用：求人、採用チャネル
2. 受け入れ：マニュアル、現場リーダー教育
3. 定着：メンター制度、スキルアップ研修
4. 登用：昇給・昇格制度、将来的な管理職登用計画

4. 制度・教育サポートは「誰が担うのか」

①経営・人事部門

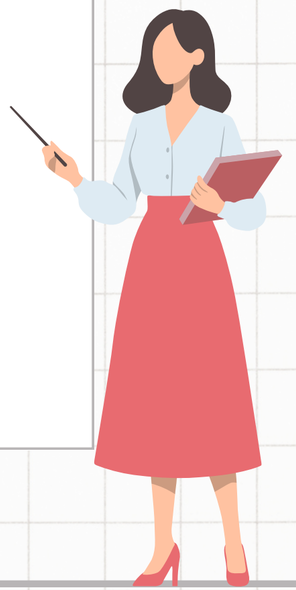
制度を正しく理解し、社内ガイドライン等を作成する。

②現場管理者・リーダー層

日常のマネジメントと教育を担当。

③外部パートナー・支援機関

専門知識を活かした実務支援・相談窓口。



ガイダブルジョブス

04 採用実績

04｜外国人アルバイトの採用実績

大阪府　飲食業

1ヶ月で4名採用！

職種
- ホール・キッチン

採用者内訳
- 留学生アルバイト
- 特定技能飲食業の試験合格者の留学生

求人のポイント
- 大阪府に飲食求人が少なかった。
- 特定技能の受け入れをすることで、日本語の話せる若い人を獲得。

神奈川県　警備業

17日で3名採用！

職種
- 交通誘導・雑踏警備

求人のポイント
- 給与条件だけでなく、その他の魅力をアピール！
- 「寮あり」等の福利厚生面に魅力を感じる外国人の方はたくさんいらっしゃいます！

参考
神奈川県在留外国人数：284,889名

東京都　サービス業

160日で9名採用！

職種
- ホテル　ドアサービス

求人のポイント
- 「試験期間後に給料アップ」と明記することで、キャリアプランをイメージしやすくする。
- 「未経験OK」「交通費全額負担」

04｜外国人アルバイトの採用実績

宮崎県/大阪府　清掃業

3ヶ月で8名採用！

職種
- ホテルの清掃スタッフ

求人のポイント
- 「未経験OK」「年齢制限なし」
- 日本語初級の外国人も受け入れるなど、日本語要件を低めに設定。
- 「社宅あり」という表記により、福利厚生面の魅力をアピール！

参考
- 宮崎県在留外国人数：9,722名
- 大阪府在留外国人数：301,490名

東京都　介護業

1ヶ月で2名採用！

職種
- 介護

求人のポイント
- 「未経験者大歓迎」
- 給与の観点から、介護職は外国人に人気高めの職種！
- 応募者の中から、人となりを重視して採用。

参考

東京都在留外国人数：775,340名

東京都　サービス業

3ヶ月で6名採用！

職種
- 洗車スタッフ

総応募数

667名（2求人・6ヶ月）

求人のポイント
- 駅ごと・在籍国籍ごとにターゲットを絞って訴求。
- 完璧な日本語を話せない人ともまずは面接をしてみることで、優秀人材の取り逃しを防ぐ。

ガイダブルジョブス

05

お客様の声

05｜お客様の声　ーワタミ株式会社さまー

【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　＃飲食業



特定技能の採用に力を入れており、既存のメンバーは**語学力も高く**ホール業務も問題ありません。

彼らと話すと、**「日本で長く働き、暮らしたい」**という強い意志を感じます。

英語での接客もできるため、外国人対応の際にとても助かります。細かい英語の注文も通訳としてサポートしてくれています。

他の事例についても知りたい方は　ガイダブルジョブス　で検索！

05｜お客様の声　ー株式会社清助刃物さまー

【小売業界】インバウンド需要に対応するための外国人スタッフ採用に成功！　清助刃物さまに聞きました

導入事例　＃小売



お客さまの数に対して従業員が足りず、人手不足を実感していました。

ガイダブル経由で採用した方は**明るくフレンドリーで、接客も柔軟**。
お店全体の雰囲気が明るくなりました。

忙しくて面接や書類選考の時間も取れない中、**一次選考を代行してくれる**点が他社との大きな違いだと感じました。

今後もガイダブルジョブスを活用し、ニーズに合った採用を進めていきたいです。

他の事例についても知りたい方は　ガイダブルジョブス　で検索！

ガイダブルジョブス

06

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」

06 | ガイダブルジョブス　サービス紹介



在留外国人採用
に特化した求人媒体

累計契約社数

4,000社以上



外国人ユーザー数

約47万人

採用決定率

70%以上

※サポートプランが対象

06 | ガイダブルジョブス　サービス紹介



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、**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

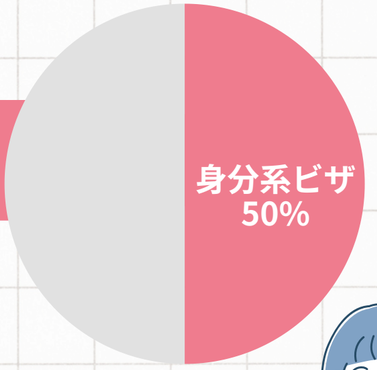
ガイダブルジョブスでは**1社あたり1名、外国人採用を成功に導くカスタマーサクセス担当者**がついて、お客様の採用活動をサポートします。

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。

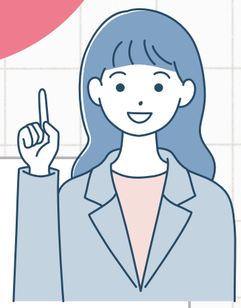
06 | ガイダブルジョブス　サービス紹介

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



身分系の在留資格	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	

身分系ビザのポイント



① 労働時間、業務内容などに関する
就労制限がない

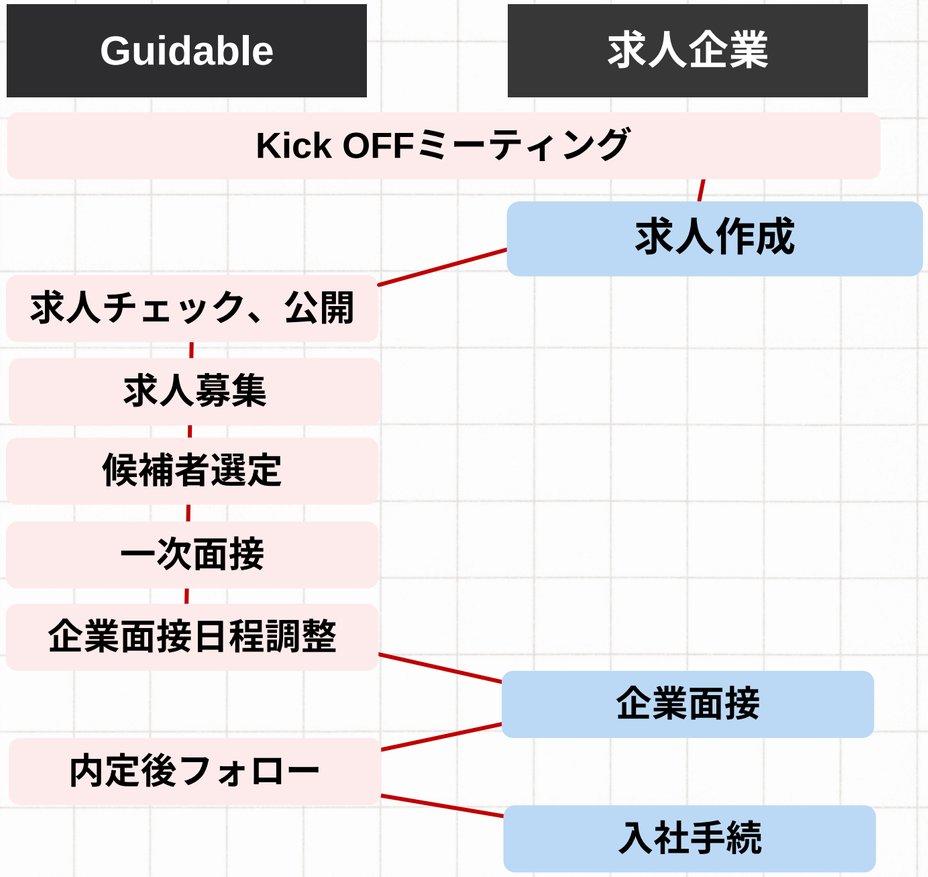
② **日本語レベル・雇用の安定性**が比較的高い

③ 在留資格変更・更新などの**手続き負担が少ない**

④ 不法就労リスクを減らせる

06 | 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

06 | Guidable オペレーション　サービス紹介

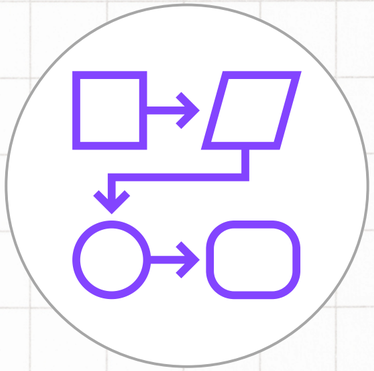
Guidableオペレーション

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



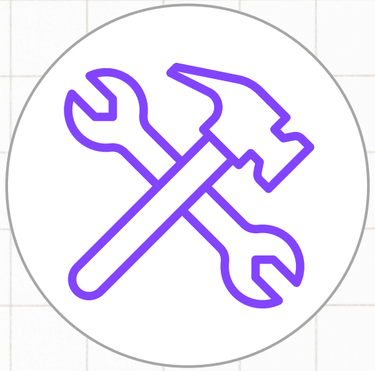
現場で直接支援

店舗や工場での**運営経験を有する**
ガイダブルジョブスの社員兼サポーターが
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。

06 | Guidable オペレーション　サービス紹介

	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出始める	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。

ガイダブルジョブス









