ガイダブルジョブス

採用担当者向け

外国人材の面接マニュアル



無料で資料をダウンロードする

はじめに



本資料について

少子高齢化が進む中、日本企業にとって人材確保は最重要課題のひとつとなっています。今後は外国人労働者の役割がより一層重要となり、その受け入れ数も増加していくことが予想されます。

一方で、採用後に企業と外国人材との間でミスマッチが生じ、早期離職につながるケースも少なくありません。こうした事態を防ぐためには、面接段階で相互理解を深めることが不可欠です。

本資料では、外国人材との面接で押さえるべきポイントや、確認すべき事項について丁寧に解説しています。効率的かつ確実に外国人採用を進めるための参考として、ぜひご活用ください。

目次

1 外国人採用の拡大 …… 4

2 面接準備の重要性 …… 7

3 面接で確認すべき4つの項目 …… 11

4 業種別：面接で伝えるべきこと …… 21

5 外国人面接でよく起きること …… 24

6 ガイダブルジョブスサービス紹介 …… 25

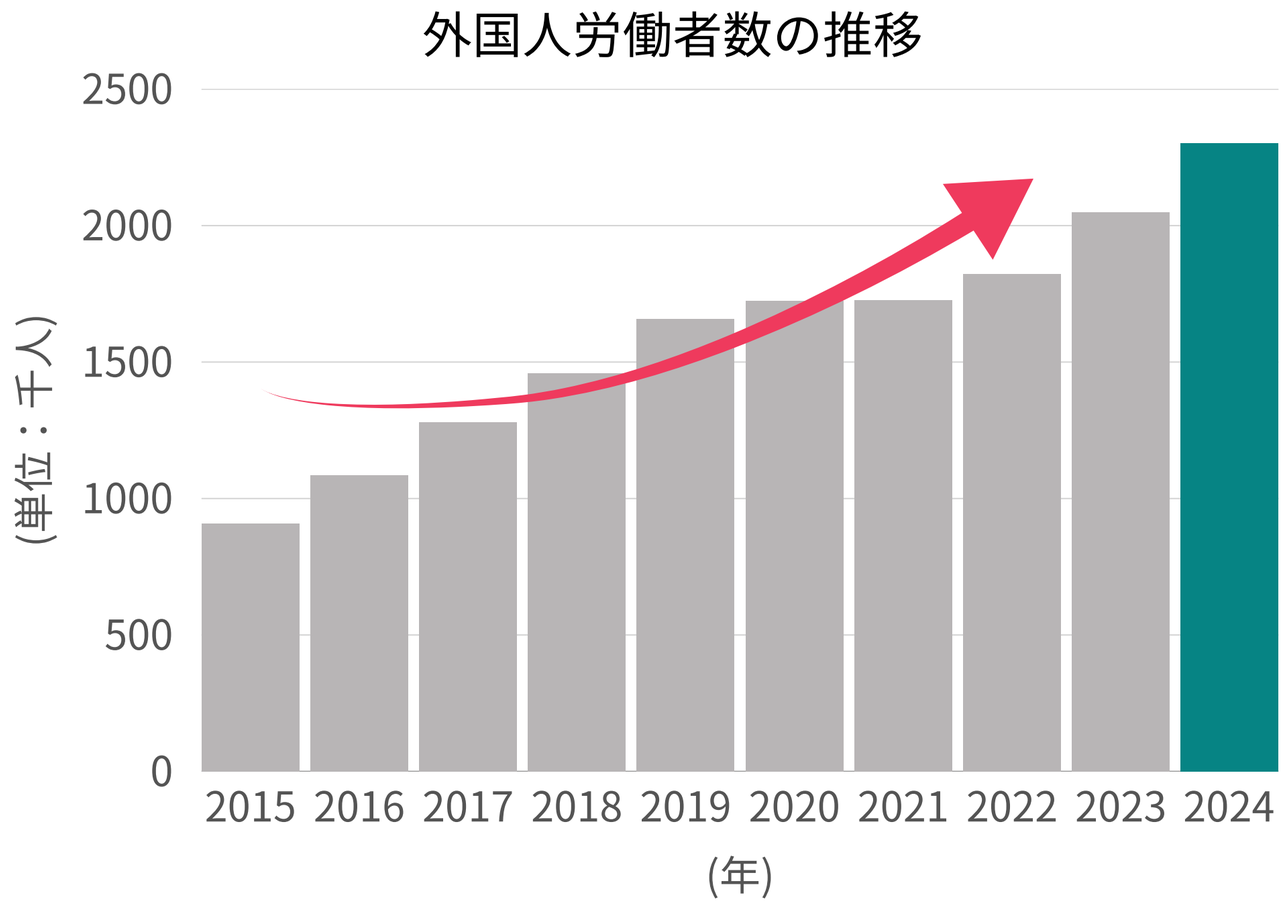
外国人採用の拡大

-外国人採用の拡大

-面接準備の重要性

1.外国人採用の拡大

外国人労働者数 **230** 万人 突破！



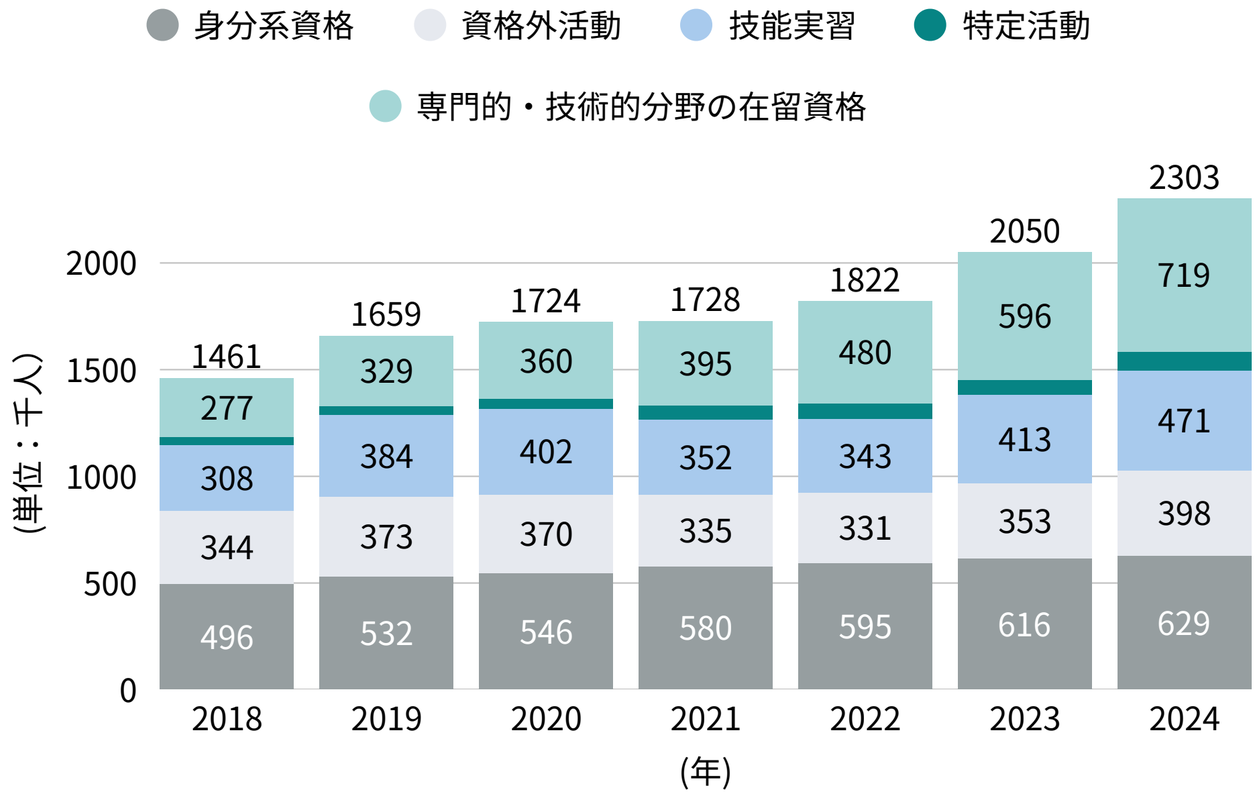
- 日本で働く外国人労働者数は、右肩上がりで増加
  5年間で約60万人増加し、2024年には過去最高を達成した
- 政府や地方自治体も、特定技能制度、生活支援の充実を通じて、外国人材の受け入れを積極的に進めている
- 少子化・高齢化が進む日本にとって、
  外国人労働者は不可欠な存在

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）

1.外国人採用の拡大

外国人労働者数 **230** 万人 突破！

外国人労働者数の推移(在留資格別)



- 外国人を雇用する事業所数は、**34万2,087所**
  過去最高を達成

- 在留資格別に見ると、専門的な仕事をするための資格（専門的・技術的分野）をもつ労働者は
  約71万9,000人
  身分系資格(定住者・永住者)をもつ労働者は
  約62万9,000人
  ★身分系資格は、日本人と同じように採用可能！

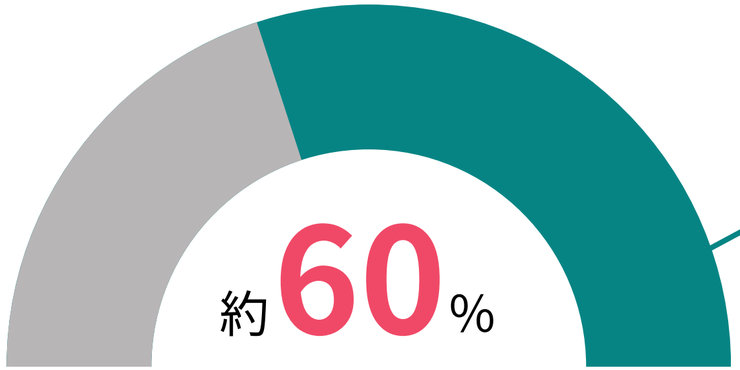
- 外国人労働者は今後も増加傾向
  企業の中長期戦略、
  そのトレンドは外国人材の活用

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）

2.面接準備の重要性

面接で最も重要なのは、“**仕事内容の具体説明**”

「採用後にミスマッチを感じた」



外国人受け入れ企業の **60**% が
採用後にミスマッチを感じている

なぜ、ミスマッチが生じるのか？

- 仕事内容・勤務環境の理解不足
  “面接時に仕事内容を十分説明できなかった”という声が多い
- 日本語の誤解
  面接・受入れ初期の“通訳頼み”がトラブルの温床に

やさしい日本語で説明しないまま、応募者が仕事内容を曖昧に理解して入社し、その後早期離職につながる例も多い

参照：JICA(国際協力機構),「外国人労働者の受入れに関するデータ収集調査」

2.面接準備の重要性

外国人材の長期定着は、**面接での信頼づくり**から

面接時の説明が丁寧な企業ほど、採用後の定着率が高く、労使トラブルの発生率も低い傾向が見られる



面接での丁寧な説明

入社前の安心感



定着率向上
トラブル減少



信頼関係の形成

応募～面接の流れ

面接の流れは**日本人とほとんど同じ**

01

応募

求人掲載サイトや募集要項からの応募

02

一次面接

電話/オンライン
仕事に応募したことを覚えているか確認
シンプルな質問で日本語レベルを確認

03

二次面接

対面
仕事内容に対する理解度の確認
実際の職場で働くイメージが持てているかの確認
応募者と企業の相互マッチングの確認

弊社では求人条件や日本語レベルを満たしているかを一次面接で判定する**「面接代行サービス」**をご提供しています！
外国人採用に不慣れな企業様でも、選考の精度を高めながらスムーズに採用を進められます。

応募〜面接の流れ

一次面接では、**応募者が求人の必須条件を満たしているか**を見極める

01

導入トーク

自己紹介と要件を伝える

02

仕事説明 / 本人意思確認

仕事内容を正しく理解してもらい、
「この仕事をやりたい」と感じてもらえるかを確認

03

クロージング

二次面接のご案内（面接日確認）
賞罰, 健康状態の確認
面接終了後のメッセージ送信

電話面接のイメージ（応募者との最初の接点）

こんにちは。私、▲▲（企業名）の〇〇です。
●●●さん（応募者名）のお電話ですか？
応募してくれたお仕事の件で電話しました。
今すこしお話しできますか？

ありがとうございます。それでは、対面 / 二次面接をしたいのですが、LINEを持っていますか？

面接で確認すべき４つの項目

-仕事内容

-日本語レベル

-文化

-キャリア意欲

3.面接で確認すべき４つの項目

採用後のミスマッチを減らすために**確認すべき４つの項目**

ここでは、二次面接（対面）で確認すべき項目を整理して解説します

①仕事内容

- 応募した仕事内容を理解しているか
- 本人がその仕事を望んでいるか
- 通勤できる場所に住んでいるか

②日本語レベル

- どの程度日本語で会話ができるか
- 読み・書きができるか
- 敬語が使えるか

③文化

- 宗教上、配慮すべき事項はあるか
- 保有している資格や免許はあるか

④キャリア意欲

- 今後、昇進を望んでいるか
- 正社員登用を望んでいるか

3.面接で確認すべき４つの項目

①仕事内容

はじめに行う仕事内容の説明と意思確認

応募者に仕事内容を正しく理解してもらい、
「本当にこの仕事をやりたい」「自分にできそう」と感じてもらえるかを確認しましょう

STEP 01

場所の確認

応募者の居住地と
勤務地を確認
希望する通勤手段
(車・電車等)を聞く

STEP 02

求人条件の確認

雇用形態と
必要勤務日数や時間
を説明
在留資格を確認する

STEP 03

業務内容の確認

業務の具体的な内容,
1日の流れを説明
勤務開始・終了時間,
残業の有無を伝える

STEP 04

給与の確認

時給 / 日給 / 月給
〇〇円と説明
賞与・昇給の有無を
伝える

3.面接で確認すべき４つの項目

①仕事内容

そのまま使えるスクリプト集

この仕事は、〇〇（場所）で、時給〇〇円の〇〇（業種/職種）のお仕事です。
今、●●●●さん（応募者名）はどこに住んでいますか？

このお仕事は〇〇（正社員/アルバイト/派遣）で、週に〇日、1日〇時間働きます。
日数や時間は問題ないですか？今のビザは何ビザですか？

この仕事は、〇〇（業種/職種）のお仕事です。
具体的には、xxxの業務や、yyyの業務をします。朝から働きます。問題ないですか？

給与は、時給/日給/月給 ●●●円（給与）です。お金を現金で渡すことはできません。
大丈夫ですか？

3.面接で確認すべき４つの項目

②日本語レベル

応募者の日本語レベルを適切に見極める質問設計を

接客では敬語が使えるか、製造では専門用語が理解できるかなど、必要な日本語力は業種ごとに変わる
面接では、応募者が実際に業務を進められるかどうかを確認できる質問を意識して設定しましょう

POINT 01

やさしい日本語

会話ではやさしい
日本語を使用する
難しい敬語は外国人
との意思疎通を
難しくする

POINT 02

オープン クエスチョン

はい / いいえ では答え
られない質問
例)
夜勤はできますか？
いつ働きたいですか？

POINT 03

読み書き能力

ひらがな/カタカナ/漢
字の読み書き能力を
確認
その場で簡単テスト
をするのもおすすめ

POINT 04

レベルに合わせた 言葉選び

相手の日本語レベル
によって話す言葉を
工夫する

日本に何年間、滞在していますか?
↓
ハウロング (How long)日本にいますか?

3.面接で確認すべき４つの項目

②日本語レベル

そのまま使えるスクリプト集

ひらがな / カタカナ / 漢字は読めますか？
JLPT（日本語能力試験）（ジェイ・エル・ピー・ティー）持っていますか？N3ですか？N2ですか？

からだの調子は大丈夫ですか？病気ありますか？
どこで日本語の勉強しましたか？がっこうですか？

●●さんの日本語だと、この仕事はむずかしいです。
また他のお仕事にトライしてみてください。



やさしい日本語：はさみの法則

はっきり言う。曖昧な言い方はNG。**さ**いごまで言う。**み**じかく言う。一文はみじかく。

3.面接で確認すべき４つの項目

③文化

採用前に外国人の文化や価値観を理解

日本人の当たり前を押し付けず、応募者の文化や価値観を理解することが大切
どんな働き方を望み、どんな職場が合うのかを面接で丁寧に確認しましょう

STEP 01

志望動機を聞く

貴社の仕事に応募した理由を聞く
実際の業務と応募者のイメージする仕事に乖離がないか確認

STEP 02

経歴を聞く

日本での勤務経験があるのか確認する
出身国で、貴社と同職種の仕事の経験があるか確認する

STEP 03

資格・免許の確認

持っている免許や資格を聞く
介護や建設など特定技能資格があるか、在留カードを確認

STEP 04

生活について聞く

タトゥーの有無、髭の有無（ある場合は採用後に剃れるか）、婚姻の有無を確認

3.面接で確認すべき４つの項目

③文化

そのまま使えるスクリプト集

このお仕事に応募したのはなんでですか？
日本でお仕事したことありますか？

車の免許は持っていますか？
在留カード/ レジデンスカード（Residence Card）を見せてください。

宗教（しゅうきょう）で、仕事のしかたにひつようなことはありますか？
（おいのり・食べもの・服・特別な日 など）

●●さん、からだにタトゥーはありますか？
これは全員に聞いています。結婚はしていますか？ハズバンド(husband)かワイフ(wife)はいますか？

3.面接で確認すべき４つの項目

④キャリア意欲

長く働いてもらうための未来志向の質問設計

応募者が日本でどのように働きたいのか、長期的なキャリアを望んでいるのかを確認する
将来の正社員登用や役職への意欲、希望する働き方を把握することで、採用後の定着率を向上させましょう

STEP 01

キャリア意欲を聞く

昇進を望むか聞く
店長になりたいか
マネジメント業務に
興味があるのか, など

STEP 02

雇用形態の確認

正社員登用を望むか
聞く
留学生は、卒業後に
日本で働く意思があ
るかを確認

STEP 03

生活について聞く

家族の都合で、今後
数年間に帰国・転勤
の予定があるのか、
確認する

POINT

昇給の説明

昇給の有無やボーナ
スについて、応募者
に説明する
**内定承諾率を向上さ
せるため！**

3.面接で確認すべき４つの項目

④キャリア意欲

そのまま使えるスクリプト集

●●さんは、今は留学生ですよね。
卒業後は、〇〇（出身国）に帰りますか？日本で仕事しますか？

将来、正社員として働くことに興味はありますか？
チームをまとめる仕事（リーダー・店長など）に興味はありますか？

この後、住む場所が変わるプランはありますか？
〇〇（出身国）へ帰る予定はありますか？

●●さんが応募してくれたのは、レストランのホールのお仕事です。
将来、クッキング（料理/キッチン業務）もしたいですか？

業種別：面接で伝えるべきこと

-面接で伝えるべきこと

-【おまけ】外国人面接でよく起きること

4.業種別：面接で伝えるべきこと

面接時に説明が不十分だったために辞退につながったケースなど、
実際の企業から寄せられた声をもとに、業種別に伝えるべきことをご紹介します



警備業

**勤務環境が基本屋外であること
を伝えるべきだった。**

イベントや建設現場での交通誘導は屋外での勤務が基本。
「夏の屋外での勤務が暑すぎる」と内定を辞退されてしまった。



警備業

**勤務開始後1ヶ月は日勤のみで
あることを伝えるべきだった。**

夜勤可能な人材を条件に採用。
当社では最初の1ヶ月間は業務を覚えるために日勤が必要。内定後に「夏の屋外での勤務が暑すぎる」と言われ、辞退されてしまった。



サービス業

**危険物取扱者の資格が必要だと
繰り返し伝えるべきだった。**

面接時に「ガソリン・灯油・軽油を取り扱える資格の取得が必要」と伝えた。しかし研修中に「話が違う」と辞職されてしまった。

4.業種別：面接で伝えるべきこと

面接時に説明が不十分だったために辞退につながったケースなど、
実際の企業から寄せられた声をもとに、業種別に伝えるべきことをご紹介します



清掃業

面接時に日本語の読み書きテストを実施するべきだった。

履歴書では読み書き可能と書かれていたが、実際はひらがなが書けない外国人だった。仕事を教えるのに予想以上に時間がかかってしまった。



建設業

従業員用の駐車場の有無を説明するべきだった。

通勤手段を確認せずに採用したところ、内定者は車通勤を希望していた。しかし当社には駐車場がないため、他の仕事を希望され辞退となった。



製造業

何時ごろに休憩があるのか伝えるべきだった。

当社は作業の進捗によって、休憩時間が変動する。採用した方が休憩は12時~13時の間に取れると想定しており、その時間に礼拝を行いたいと希望された。

4.業種別：面接で伝えるべきこと

面接時に説明が不十分だったために辞退につながったケースなど、
実際の企業から寄せられた声をもとに、業種別に伝えるべきことをご紹介します



清掃業

面接時に日本語の読み書きテストを実施するべきだった。

履歴書では読み書き可能と書かれていたが、実際はひらがなが書けない外国人だった。仕事を教えるのに予想以上に時間がかかってしまった。



建設業

従業員用の駐車場の有無を説明するべきだった。

通勤手段を確認せずに採用したところ、内定者は車通勤を希望していた。しかし当社には駐車場がないため、他の仕事を希望され辞退となった。



製造業

何時ごろに休憩があるのか伝えるべきだった。

当社は作業の進捗によって、休憩時間が変動する。採用した方が休憩は12時~13時の間に取れると想定しており、その時間に礼拝を行いたいと希望された。

5.外国人面接でよく起きること

おまけとして、外国人との面接でよく見られるケースをご紹介します
トラブルを防ぐための対策もぜひ参考にしてください



誰かと一緒に電話面接を受ける

家族や友人の力を借りて面接を受けるケース。「●●さんが話してください。ヘルプダメ。」とはっきり伝える



面接に来ない / 当日キャンセル

面接の前日にメールではなくSNS（LINE, WhatsApp, Facebook）でリマインドの連絡をする。



騒がしい環境で面接を受ける

電車の中や屋外で面接を受けるケース。「静かな場所 / お家で話してください」と伝える。



居住地から離れた事業所に応募する

土地勘がない応募者が県外の仕事に応募するケース。電話面接の際、応募者の家から勤務地までの通勤時間を説明する。



面接時間に遅刻する

時間への考え方は国によって様々。
応募者が余裕を持って到着できるよう、集合時間を明確に伝える。



自分の就労制限を理解せずに応募する

留学生は、特別な許可を受けた上で週28時間のみ働ける。これを理解しておらずフルタイムの求人に応募するケースが発生。

ガイダブルジョブスサービス紹介

6.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」

6.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 **70%以上**

※サポートプランが対象



6.ガイダブルジョブスサービス紹介

ガイダブルジョブスの特徴

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。
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。

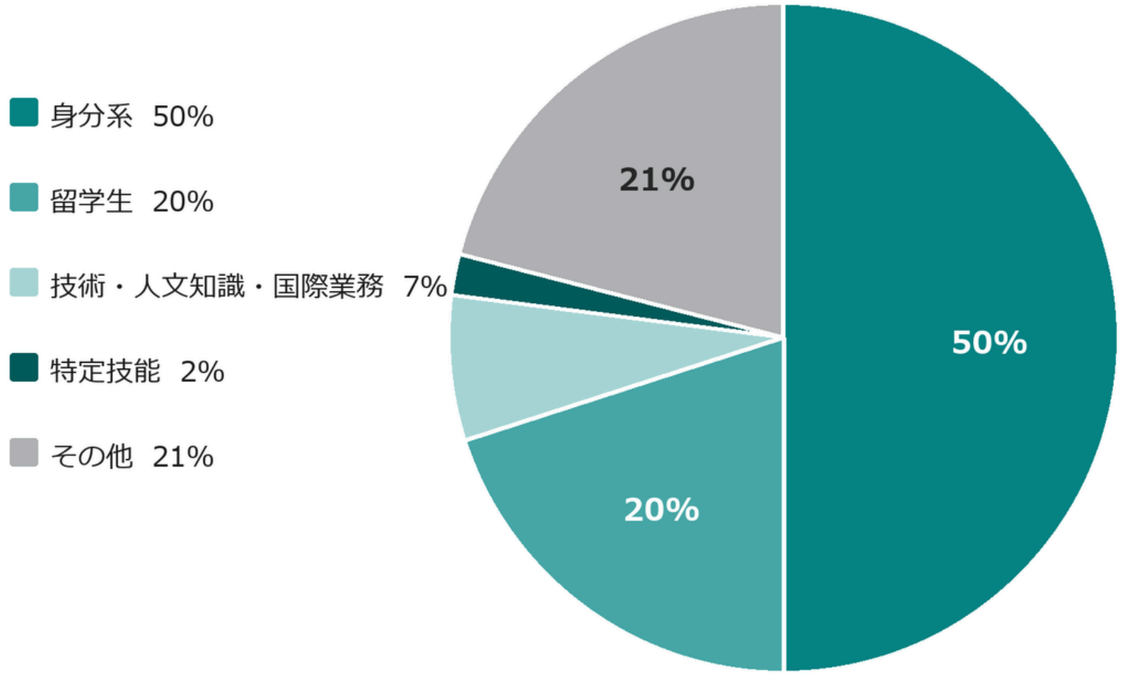
※サポート内容はお申し込みプランによって異なります。

6.ガイダブルジョブスサービス紹介

Guidable登録ユーザーの**約50%は「身分系ビザ」の保有者**

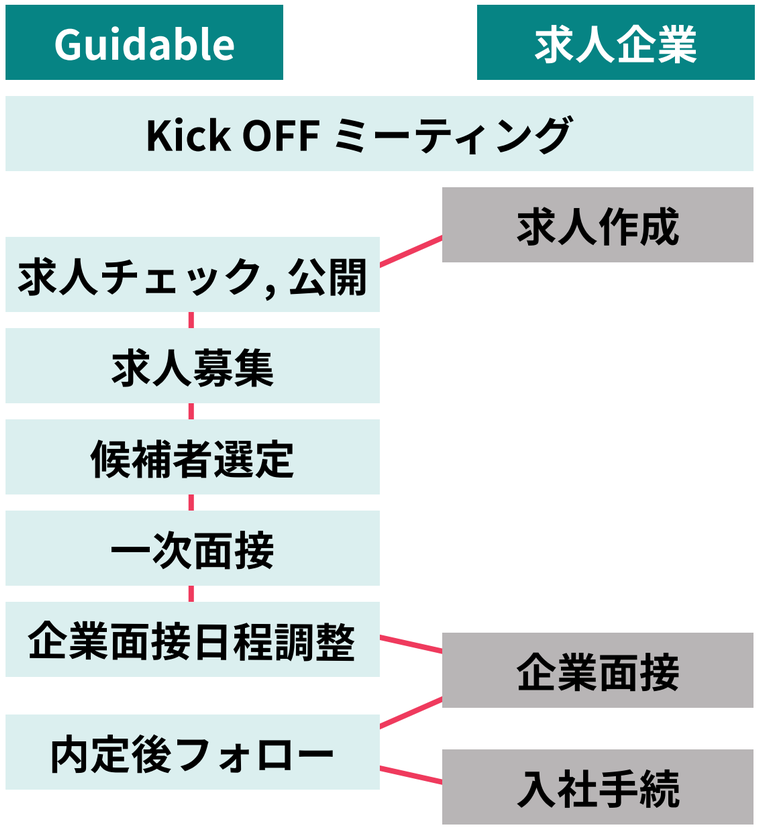
身分系ビザとは？

身分系 在留資格	主な取得条件	就労制限
永住者	永住許可の要件	**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

6.ガイダブルジョブスサービス紹介

外国人採用を現場でサポート

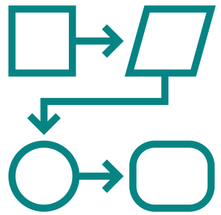
Guidable オペレーション

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
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.ガイダブルジョブスサービス紹介

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。

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。

外国人採用についてもっと見る