



外国人材活用に向けて
採用～入社までの手引き
【完全版】

GMS 海外人材
マネジメントサービス

外国人採用の対応事項

外国人の採用には、日本人の採用以上に準備事項や留意すべきポイントがあります。

企業として求められる法的な配慮だけでなく、従業員として安定して働いてもらうために必要な様々なサポート事項を事前に洗い出しておくことで、長期的な雇用の仕組みを作ることができます。

当資料では外国人の雇用企業が対応すべき内容をまとめましたので、ぜひ貴社の採用にお役立てください。

採用計画 募集要項検討

募集 ハローワークや有料求人媒体、人材紹介会社へ掲載依頼

選考 書類選考、面接、筆記試験

入社準備 在留資格申請、社内・受け入れ部門への周知、必要書類の翻訳

入社準備 住居・備品・インフラ手配

入社準備 入社説明、引っ越し対応、支援体制、

入社後 オリエンテーション実施、行政への届出、他対応

採用計画

実施事項：募集要項検討

ポイント

外国人に単純労働は認められていません。

入国管理局に専門的技術的な知見、または外国人としての思考や感受性が必要な専門的な職務内容か、その職務についての頻度や業務量を確認されます。

そのため、どの職種で何を行ってほしいか、あらかじめ決めておく必要があります。

ポイント

日本人と同等以上の雇用条件が求められており、

求職者は日本人同様、移動交通費や住宅手当支給・寮、昇給・賞与支給などを重視しています。

また、在留資格申請費用や手続きを会社が支援してくれるかどうかポイントとなります。

ポイント

国内で採用するか／海外で採用するか、留学生を採用するか／転職者を採用するか、

在留資格の変更が必要か、などで内定から入社までにかかる期間が大きく変わってきます。

入社日から逆算して、募集計画を立てていきましょう。

募集

実施事項：ハローワークや有料求人媒体、人材紹介会社へ掲載依頼

ポイント

日本人と同様に、年齢、性別の指定のほか、国籍の指定も禁止されています。
そのため「●●国籍募集」という表現は禁止です。
もし募集言語を限定するなら「●●語の通訳・翻訳」という表現が良いです。

ポイント

求人の依頼先は多数あります。
その中で、採用したい職種や在留資格にあわせて、その分野が得意な依頼先を選定するのが良いです。
また、すでに社内に外国籍の社員がいる場合は、その社員のSNSを通じて、
募集していただくのが非常に速いです。

ポイント

技能実習生を採用したい場合には、監理団体への依頼が必要です。

選考

実施事項：書類選考、面接、筆記試験

ポイント

日本語で面接をする際にはこちらの話したいことが伝わっているかを都度確認しましょう。
必要に応じて、通訳を同席させると、やり取りの祖語がなく良いと思います。

ポイント

日本語のスキルを求めている場合、日本語能力試験の結果で判断することは良いことですが、
結果と日本語スキルが伴っていないケースもあります。
そのため、面接の際にたくさん応募者に話させたり、マニュアルなどを読んでもらったりして、
本来の日本語スキルを測るようにしましょう。

ポイント

面接時にヒアリングすることは日本人と同様でよいですが、
現在の在留資格の確認が必要となります。（在留カードを確認させていただくのが良いです）
また、在留資格に関連して、今までの学歴・専攻科目や習得した専門知識を
確認し、就いてもらう業務と関連があるかを確認が必要です。

入社準備①

実施事項：在留資格申請、社内・受け入れ部門への周知、必要書類の翻訳

ポイント

在留資格申請業務の実務が発生します。

自社で対応しても良いですが、採用人数が多い場合には、行政書士に委託するのもよいと思います。

また、どうしても内製化ということであれば、便利なシステムもあります。

ポイント

初めて外国人従業員を雇用する場合には、社内や受け入れ部門へ周知が必要となります。

日本人であれば言わなくてもわかること・当たり前とされていることも、文化や習慣が異なることにより、外国人には何が正しいか・誤っているのかわからないため、コミュニケーションを

多く設けて、都度行動を変えていくように伝え続けるのが良いです。

ポイント

入社書類、契約書はもちろんのこと、就業規則や賃金規定などの翻訳が必要となります。

また、職場内の掲示物や、作業マニュアルなども翻訳をし、祖語がでないように準備しましょう。

入社準備②

実施事項：住居・備品・インフラ手配

ポイント

外国人従業員の住居は、本人が契約する場合と、会社が契約する場合があります。

本人が契約する場合には、連帯保証人に日本人の同僚になる場合もありますが、ならない場合には専門の会社をお願いしてもらいます。

会社が契約する場合には、外国人不可の物件も多くあるため、余裕をもって検索、契約することをおすすめします。室内環境・設備、寮費などでトラブルになる可能性もありますので、事前にすり合わせが必要です。

ポイント

生活備品の準備が必要な場合もあります。洗濯機、冷蔵庫、ガスコンロ、食器、など。購入もできますし、レンタルできる会社もあります。

ポイント

ガス、水道、電気の手配も必要です。住居と同様、本人契約か会社契約か。

また会社契約にした場合、且つ、1物件に複数名入居する場合には、どのように費用を集めるか、事前に決めて伝えておかないと追ってトラブルとなります。

またWi-Fi契約を希望する方も多いと思います。

入社準備③

実施事項：入社説明、引っ越し対応、支援体制、

ポイント

雇用条件の確認はもちろんのこと、入社手続きで必要となる書類もあらかじめ伝えておきましょう。
あまり理解のない外国人の場合、年金手帳やマイナンバーカードをなくしてしまった、
という方も多くいます。

ポイント

引っ越しが終わったあと、周辺施設（スーパー、病院等）の案内が必要となります。
また、役所への転入届も忘れないよう、伝達をお願いいたします。

ポイント

日本で留学生として生活をしていた方は、ある程度日本の生活にも慣れていきます。
一方で、海外から招へいする方については、アパート内の施設の使い方、ゴミの出し方、電車の使い方
などわからないことばかりです。あらかじめ支援する担当者を専任しておき、
非常時の連絡系統を明確にしておきましょう。
近隣住民とのトラブル対応や、病院付き添い対応の発生の可能性もあります。

入社後

実施事項：オリエンテーション実施、行政への届出、他対応

ポイント

入社初日には職場の案内、ルールの確認を行います。
危険を伴う現場の場合には、日本語レベルを確認し、必要に応じて通訳者を同行させ、安全教育を行いましょう。

ポイント

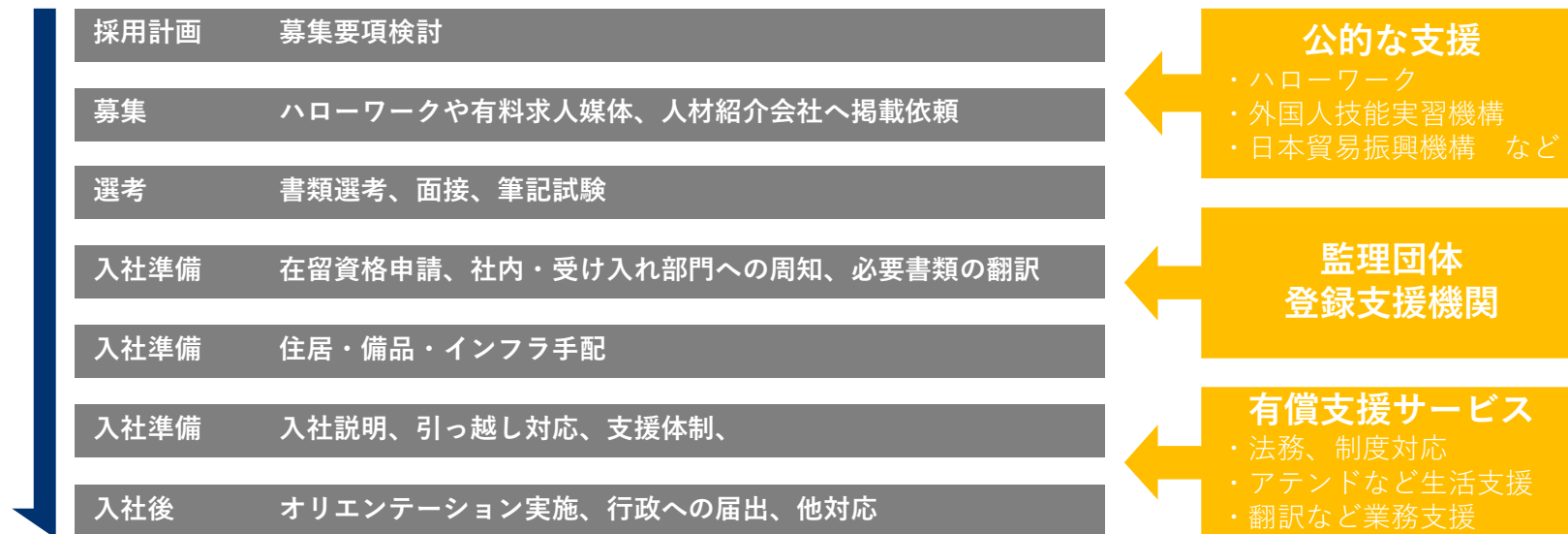
外国人労働者の雇入れ時には、雇用保険の被保険者資格取得届の備考欄に必要事項を記入の上、ハローワークに届出を行わなければなりません。
また、雇用保険の対象外の場合でも外国人雇用状況届出書を提出しなければなりません。

ポイント

定期的な面談でコミュニケーションをとったり、評価を実施しフィードバックすることをおすすめします。
また、在留期限がきれて不法就労にならないように、管理をし、早めの在留資格更新を行いましょう。

まとめ

外国人採用に必要となる様々な対応事項は、既存の採用業務の延長線上で実施することが困難です。
限られた人事リソースで新たな採用の形を実現するためには、効率的に外部の力を活用することが必要です。



キャリアアセットマネジの「[GMS 海外人材マネジメントサービス](#)」は、採用計画立案から募集・選考支援、入社後のライフサポートまで幅広く外国人活用の支援メニューを提供しています。

外国人活用をお考えの際はぜひ一度お問い合わせください。

細やかな気遣い・サポートを提供し、
日本での生活をもっと快適に。



<https://gms.ca-m.co.jp/>

WEBサイトで
「社労士・行政書士無料相談」へのご相談
「海外人材Q&A」での質問検索
を提供しております。
ぜひご利用ください。

お問い合わせ

フリーダイヤル

営業時間:10:00-18:00(月-金)

0120-530-451

GMS 海外人材
マネジメントサービス