

GRITMAN外国人材求人票/内定書作成ガイドブック

外国人材が「働ける・暮らせる・成長できる」求人条件/内定をつくる

外国人材の求人票では、給与や勤務時間だけでなく、

「日本で安心して生活をスタートできるか」

「在留資格上、その仕事ができるか」

「入社後に長く働き、成長できる環境があるか」まで整理することが重要です。

1. 基本求人条件

採用基本情報

- 採用予定人数
- 国内在住者のみ／海外在住者も可
- 雇用形態
- 職種
- 具体的な仕事内容
- 勤務地
- 転勤の有無
- 出張の有無
- 必要な資格
- 必要な実務経験
- 必要な日本語レベル
- 普通自動車免許の必要性

2. 給与・待遇

外国人材の場合、「基本給」だけではなく、毎月実際にいくら受け取れるのかが分かる求人票が重要です。

給与

- 基本給
- 想定月収

- 想定年収
- 試用期間中の給与
- 残業見込み時間
- 残業代
- 賞与
- 昇給
- 退職金制度
- 交通費
- 資格手当
- 家族手当
- 住宅手当
- 役職手当
- 出張手当
- 夜勤手当
- 休日出勤手当

求人票では「手取りイメージ」も有効

例：

- 基本給 230,000円
- 住宅手当 20,000円
- 資格手当 10,000円
- 残業20時間程度 約〇〇〇〇円

想定総支給：約**260,000～280,000円**

※税金・社会保険料等控除前。

3. 外国人材向け住居支援

外国人材採用では、非常に重要な採用条件です。

住居契約初期費用

敷金・礼金・仲介手数料・保証会社費用・火災保険等について、

- プランA 会社全額100%負担
- プランB 会社50%負担 残額について貸付・分割返済制度
- プランC 本人負担 必要に応じ会社貸付・分割返済制度

住宅補助

- 月額固定補助

- 家賃の50%補助
- 社宅提供
- 寮提供
- 補助なし

参考例:住宅手当 月額**20,000円** 又は 家賃の**50%**を会社負担(上限**30,000円**)

賃貸契約支援

外国人の場合、

- 日本国内での信用履歴がない
- 保証人を準備できない
- 不動産契約の日本語が理解しにくい

などの問題があります。

そのため、

- 会社名義契約
- 会社による保証支援
- 保証会社利用支援
- 不動産会社紹介
- 入居契約同行

の有無を決めます。

4. 引越・移動支援

国内転職者

距離制

30km以上等の条件を設定し、

100,000～200,000円まで会社負担

定額制

50,000～100,000円支給

実費精算制 領収書提出により一定額まで会社負担。

5. 海外から来日する人材

国内採用では発生しないため、必ず確認します。

- 日本までの航空券
- 来日時宿泊費
- 入居までの仮住居
- 国内移動費

負担区分を明確にします。

例：

- 海外→日本航空券：本人負担
 - 日本到着後、勤務地までの交通費：会社負担
-

6. 生活準備品

海外から来日する外国人にとって、最初に大きな費用が発生します。

会社準備例

- 冷蔵庫・洗濯機・電子レンジ・炊飯器
- コンロ
- エアコン
- 寝具
- カーテン
- 照明
- テーブル
- 調理器具
- Wi-Fi環境

支援例

- A: 30,000円まで会社負担
 - B: 50,000円まで会社負担
 - C: 会社備品貸与
 - D: 本人負担
-

7. 通勤手段

地方企業では特に重要です。

- 徒歩
- 自転車
- 原付
- 自動車
- 公共交通機関
- 会社送迎

について確認します。

自転車

- 会社貸与
- 会社購入
- 本人購入
- 購入費補助

原付

- 会社貸与
- 購入費補助
- 本人購入

自動車

外国人材の長期定着を考える場合、

普通自動車免許取得支援制度（貸付分割返済制度）

8. 自動車免許取得支援

特に建設・製造・設備・介護などでは非常に強い採用メリットになります。

例：

自動車免許取得支援制度

教習所費用の一部を会社負担。

例：

会社負担 100,000円
本人負担 残額

または

全額会社貸付 → 12～24か月分割返済。

9. 制服・仕事道具

求人時点で確認します。会社負担／本人負担を明確にします。

制服・作業服・安全靴・ヘルメット・防寒着・空調服・工具・パソコン・スマートフォン

10. 日本語能力・日本語学習支援

外国人材採用で非常に重要な「成長型手当」です。

日本語資格取得祝い金	日本語資格手当
N3取得 30,000円 N2取得 50,000円 N1取得 100,000円	N3 月額3,000円 N2 月額10,000円 N1 月額20,000円

日本語学習支援

金銭手当だけでなく、

- 日本語学校費用補助
- オンライン日本語授業
- JLPT受験料負担
- 日本語教材購入
- 社内勉強会
- 日本人社員によるOJT

11. 資格取得・キャリアアップ支援

外国人材を「単なる労働力」ではなく、人材として育成する企業ほど定着率が高くなります。

例：会社負担割合も求人票に記載します。

建設	製造
● 玉掛け ● フォークリフト ● クレーン ● 高所作業車 ● 車両系建設機械 ● 施工管理技士 ● 電気工事士	● フォークリフト ● 溶接 ● 玉掛け ● クレーン ● QC関連資格

12. 在留資格確認【重要】

外国人採用では、「その人が優秀か」だけでなく、その仕事内容で在留資格が認められるか

を確認する必要があります。求人作成の段階で在留資格との整合性を確認することが重要です。

確認項目	主な在留資格
現在の在留資格 在留期限 就労制限 学歴 専攻 職歴 採用予定業務 在留資格変更の必要性 在留資格更新予定	技術・人文知識・国際業務 特定技能 育成就労 技能 高度専門職 永住者 日本人の配偶者等 定住者

13. 在留資格申請費用

ここも求人時点で整理しておくトラブル防止になります。

- 在留資格変更申請
- 在留期間更新申請
- COE申請
- 行政書士費用
- 証明書取得費用

について、会社負担／本人負担を決めます。

14. 入社時の生活スタート支援

外国人材の場合、入社だけでは生活が始まりません。

- 住民登録
- 銀行口座開設
- 携帯電話契約
- 電気
- ガス
- 水道
- インターネット
- 社会保険
- 税金
- 日本の生活ルール説明
- ゴミ出し方法
- 病院利用方法
- 防災・災害対応

などの支援担当者を決めます。(支援機関や人材採用支援会社へ委託など)

15. 家族について

長期雇用を考える企業では非常に重要です。

- 配偶者来日の可能性
- 子供来日の可能性
- 家族用住宅
- 家族手当
- 学校・保育園
- 家族ビザ相談

外国人材は「本人だけ」ではなく、家族まで含めた生活設計が定着に大きく影響します。

16. 宗教・食文化への配慮

必ずしも特別待遇をする必要はありません。

ただし、

- 食事制限
 - 礼拝
 - ラマダン
 - 宗教上の服装
- 等について、業務に支障のない範囲で事前に確認・相談できる環境を作ります。

17. 母国への一時帰国制度の設定

外国人材特有の重要項目です。[\(助成金の対象項目\)](#)

- 一時帰国休暇制度
- 有給休暇利用
- 長期休暇取得
- 帰国航空券補助
- 帰国頻度

勤続2年以上の場合、2年に1回帰国航空券50%補助など、独自制度も採用力につながります。

そのほか年金脱退帰国など留意する事項があります [→ガイドはこちらから](#)

18. 外国人社員の相談担当者

外国人材の場合、

「仕事の問題＋生活の問題」が重なるケースがあります。

そのため、外国人社員担当者を社内で決めることを推奨します。

- 直属上司
- 人事担当
- 外国人リーダー
- GRITMAN等外部支援会社 など。

19. 入社後教育

初日	1週間	1か月	3か月
会社ルール 勤怠 休憩 残業 有給休暇 給与明細 制服 安全ルール	仕事内容 職場用語 報告・連絡・相談 日本の職場文化	面談 仕事理解確認 日本語理解確認 生活状況確認	定着面談 キャリア目標設定

21. 求人票に必ず記載したい「外国人材10項目」

通常の求人票に加え、最低限この10項目を確認します。

1. 在留資格
2. 日本語レベル
3. 海外採用可能か
4. 住居
5. 住宅初期費用
6. 引越・航空券
7. 生活備品
8. 通勤手段
9. 日本語・資格取得支援
10. 在留資格申請・生活支援体制

外国人材求人で最も重要な考え方

外国人材から選ばれる会社は、「給与が高い会社」だけではありません。

外国人材が求めているのは

- ①安心して生活できる
- ②正當に評価される
- ③日本語や技術を成長させられる
- ④将来のキャリアが見える
- ⑤家族との将来を描ける