



労働者の獲得のためすぐにやるべきこと

ベテランの定年、若年層の採用難により人手不足が多く企業で課題となっています。今回は、上手に人材獲得している企業の手法をご紹介します。

求職者が集まる企業はこんなことに取組んでいます!!

1 HPに採用情報を掲載している

- 単なる企業紹介ではなく、「どんな人と働きたいか」「働く魅力」を具体的に伝える
- 社員の声を紹介
現場で働く社員のコメントや1日の働き方を紹介することで入社後のイメージが持ちやすい。

デジタル分野の
専門家を派遣!



2 SNSで発信している

- ターゲットに合わせた媒体を選定
Z世代といわれる若年層には、InstagramやTikTokなど視覚的メディアが有効。
- 定期的な情報発信
日常の業務風景や社内イベント、社員紹介などをInstagramで投稿し、親近感を感じてもらう。

デジタル分野の
専門家を派遣!



3 民間求人サイトへ掲載している

- 検索キーワードを意識したタイトル・内容
業務内容や職種名を正確に、検索されやすい言葉で記載する。
- 応募しやすい導線を示す
「書類選考⇒面接1回⇒内定」など具体的に示すことで応募者の安心感が高まる。

4 求人票の書き方を工夫している

- 業務内容を具体的に記載
「何をする仕事か」を明確にすることで、ミスマッチを防止。
- 勤務条件や給与などを詳細に記載
勤務時間、休日、給与、福利厚生など具体的に示すことで応募者に安心感を与える。
- 会社の魅力・応募メリットを明確に
「成長できる研修制度あり」「資格取得支援あり」など、入社後のキャリアアップや研修制度、社風について触れるとイメージが伝わりやすい。

社労士を派遣!



昨今の求職者は、WEB上のさまざまなコンテンツを閲覧してから応募する傾向があります!

労働者確保のため外国人を雇用!

労働力人口を補うため、外国人を雇用する企業も増えています。

メリット → **人手不足の解消** 特に建設業やサービス業、専門技術職などで即効性があります。

Q&A

Q1 どんな費用がかかるの?

A 人材紹介手数料・在留資格申請費用・渡航費・住居準備・生活支援費など

Q2 費用はどのくらいかかるのか

A 正社員の場合1人あたり約50~150万円

Q3 日本語は話せるの?

A 簡単な日常会話ができる程度の日本語能力を持っています。

Q4 どのくらいの期間働けるの?

A 外国人技能実習制度で働ける期間は最長で5年です。特定技能への移行によって、さらに最大5年（通算で最長10年）の滞在が可能となるケースもあります。

Q5 どこに相談したらいいの?

A 外国人に関するワンストップ相談窓口「秋田県外国人受入サポートセンター」

Q6 どんな支援策があるの?

A【県】外国人材定着支援事業費補助金
生活環境整備や技能・日本語能力向上に向けた取組に対する支援
補助率：1/2（補助上限50万円）



詳細はこちら



詳細はこちら

私たちが外国人労働者を雇用しています!

伸雅工業(株)
代表取締役 木村 雅俊さん
(とび工事業)



▽当社は2025年1月からインドネシア出身の2名を雇用しています。
▽日本語も大体話すができ、仕事ぶりも真面目です。
▽日本人社員は、仕事でもプライベートでもとても面談見がいいので安心してしています。

▽人材紹介料や生活支援などに助成金を活用できればもっと地域に外国人労働者が増え、企業の発展にもつながると思います。
▽制度上やむなく3年で雇用終了ですが、また新たな外国人雇用は続ける予定です。



挑戦 Company to challenge 湧上企業 する

Vol.18

有限会社 大和工業 DAIWAKOGYO

代表取締役 加藤 久和 HISAKAZU KATO

人手不足に負けない社内づくり〜外国人材で広がる新たな可能性〜

アスファルトを中心とした舗装工事業を営んでいます。平成6年に創業(平成9年に法人化)、今年で31年目を迎えます。3年前より技能実習制度を活用し、外国人材を雇用しています。現在は日本人5名、外国人2名の7名体制で、共に成長し続ける企業を目指しています。

■外国人雇用の背景

長年会社を支えてきたベテラン社員の定年をきっかけに、人材不足という大きな壁に直面しました。求人を出しても応募は集まらず、仕事はあるのに受けきれない状況が続きました。そんな中、同業者の事例をきっかけに、外国人材の受け入れをスタートしました。

■採用と受入体制

採用は人材派遣会社を通じますが、必ず本人と直接会って面接をするのが当社のこだわりです。日本語能力だけでなく、雰囲気や仕草のほか、表情、人柄、そしてやる気を見極めていきます。今では受注の幅が広がり、さらに、社内の雰囲気も明るくなり、チーム全体に活気が生まれました。

■コミュニケーションと育成の工夫

円滑なコミュニケーションのため、業務上だけでなく、他の社員とともに食事や趣味なども共有しています。こうした交流により信頼関係を高め、仕事の効率や職場の一体感にもつながっています。教育については実際に見て実践して学ぶことを基本とし、語学力や勤務態度を給与に反映しています。また、日常生活をフォローするなど、日本で安心して働ける環境にも配慮しています。



仕事はとにかく一生懸命



社員同士で談笑

「外国人技能実習制度」

開発途上国等の経済発展を担う「人づくり」に協力することを目的とした厚生労働省が定める制度。

■外国人材雇用の課題

外国人材を雇用する中で、住居環境や資格取得、日本語習得などの支援制度が少ないことが課題です。また、技能実習制度は雇用期間が原則3年であるため、期間内に新たな外国人を重複雇用し、業務に遅れが出ないように工夫しています。

■他社へのアドバイス

外国人材の雇用は一つの選択肢。難しいからと決めつけず、まずは支援機関に相談してみることが重要だと思う。1日でも早く行動に移したほうがいいですよ。

■インドネシア出身のテリオさん(左)とユディスティラさん(右)より一言

秋田弁を聞き取るのが大変ですが、何度も理解するまで聞き直しています。

継続して日本語の勉強と資格取得を頑張りたいです!



企業データ

Company information

(有)大和工業

湧上市天王字二田94-3
TEL 018-878-6241