

特定技能外国人 活用事例

人手不足を乗り越えた企業の取り組み

**慢性的な人手不足や若手人材の確保に悩む企業様が、
どのように特定技能人材を活用し、現場を安定させたのか。
建設業・ビルクリーニング業の実例をご紹介します。**

なぜ今、特定技能なのか

建設業・ビルクリーニング業では、以下の課題が顕著です。

- ・若手人材の採用が難しい
- ・採用しても定着しない
- ・現場の高齢化が進んでいる
- ・人手不足により案件を断るケースもある

こうした背景から、即戦力として活躍できる特定技能人材の活用が進んでいます。

受け入れまでのステップ

1. 採用条件・課題の整理
2. 人材選定・面接
3. 内定・在留資格申請
4. 入国・受け入れ準備
5. 就業開始・定着フォロー

導入期間の目安

国内：約1～3ヶ月
海外：約3～6ヶ月

段階的に進めることで、
初めてでも無理なく
導入可能です。

事例①（建設業：導入前）

企業プロフィール

従業員数：約20名

事業内容：建設・内装工事

導入前の課題

- ・若手作業員の応募がほぼゼロ
- ・現場の平均年齢が上昇
- ・ベテランに負担が集中
- ・技術継承が進まない

「このままでは数年後に現場が回らなくなる」という危機感がありました。

事例①（建設業：取り組み）

導入内容

- ・ 特定技能人材を3名採用
- ・ 現場ごとに教育担当を配置
- ・ 作業手順をマニュアル化
- ・ やさしい日本語での指導を徹底

工夫したポイント

- ・ 最初から“即戦力”を求めすぎず、「育てながら戦力化する前提」で受け入れたことがポイントです。

事例①（建設業：結果）

導入後の変化

- ・ 現場の人員が安定
- ・ ベテランの負担が軽減
- ・ 若手層の確保に成功

現場の声

- ・ 「真面目で吸収が早く、安心して任せられる」
- ・ 「チームとしてのバランスが良くなった」

→ 結果として、案件受注の幅も広がりました

事例②（ビルクリーニング：導入前）

企業プロフィール

従業員数：約120名

事業内容：ビル・施設清掃

導入前の課題

- ・アルバイトが集まらない
- ・シフトが不安定
- ・突発的な欠員が多い
- ・管理者の負担が増加

「採用してもすぐ辞める」という状況が続いていました。

事例②（ビルクリーニング：取り組み）

導入内容

- ・ 特定技能人材を2名採用
- ・ 業務内容を細分化・標準化
- ・ 写真付きマニュアルを整備
- ・ 定期面談の実施

工夫したポイント

- ・ 言語だけに頼らず、見て分かる仕組み”を作ったことで教育効率が向上しました。

事例②（ビルクリーニング：結果）

導入後の変化

- ・シフトが安定し、欠員リスクが減少
- ・教育コストが削減
- ・現場責任者の負担が軽減

現場の声

- ・「安定して働いてくれるので安心感がある」
- ・「現場の雰囲気も前向きになった」

→ 結果として、サービス品質の安定にもつながりました

成功のポイント

定着、成功する企業の共通点

- ・ 採用前に役割・期待値を明確にしている
 - ・ 初期教育を丁寧に行っている
 - ・ 定期的なフォロー体制がある
-
- ・ 特定技能人材の活用は、“採用後の運用”で成果が大きく変わります。

サービス・お問い合わせ

当社のサポート

- ・採用前の課題整理
- ・人材選定・面接支援
- ・在留資格申請サポート
- ・受け入れ後の定着フォロー

まずはご相談ください