

セミナー企画書

山田真由子/山田真由子社会保険労務士事務所 代表

(電話) 090-8446-5514

(メール)officeyamada@nifty.com

【タイトル】

建設業の外国人採用と育成就労制度の最新実務

～入管法改正を踏まえた「選ばれる企業」のつくり方～

【参加者対象】

- 建設会社の経営者
- 管理職・現場監督
- 人事・総務担当者
- 外国人材の受け入れ準備を進めたい企業
- 「採っても定着しない」課題を抱える企業

【参加者が得られるメリット】

- ▶ 入管法改正・育成就労制度の要点を、建設業の視点で整理できます。
- ▶ 育成就労→特定技能への移行プロセスが理解でき、長期雇用の見通しを描けます。
- ▶ 外国人が辞めやすい理由と、建設業が行うべき「定着の仕組み」がわかります。
- ▶ 日本人・外国人の双方に刺さる“選ばれる職場づくり”の実務が習得できます。
- ▶ 競合リサーチ・求人改善・ペルソナ設定など、応募を増やす採用技術が学べます。
- ▶ 3年後を見据えた自社の採用戦略を、その場で言語化できます。

【コンセプト・概要】

建設業では人手不足が深刻化し、外国人材への期待が高まっています。一方で、「育成就労制度が分かりにくい」「採っても定着しない」「社内体制が整わない」といった課題も多くあります。本セミナーでは、入管法改正・育成就労制度の整理、建設業特有の課題、外国人が“選びたくなる会社”の条件、求人改善やペルソナ設定などの実務を体系的にまとめます。

目的は、制度理解 × 魅力づくり × 採用戦略の三点をそろえ、外国人と日本人の双方が定着する職場を実現することです。

【内容】

（１）入管法改正と育成就労制度の理解

- ▶ 技能実習 → 育成就労制度への転換
- ▶ 育成就労から特定技能１号・２号への移行
- ▶ いつ制度が変わるのか
- ▶ 企業が準備しておくべきこと（費用・社内整備・教育体制）
- ▶ 建設業で特に注意すべきポイント

（２）建設業特有の採用課題と解決策

- ▶ 慢性的な人手不足の構造（年齢構成・倍率・減少率）
- ▶ 日本人・外国人双方が働きにくい理由
- ▶ 会社の魅力が伝わらない典型パターン
- ▶ 安心・成長・誇りの３要素で“辞めない職場”を作る

（３）外国人が「選びたくなる」職場づくり

- ▶ 初めて外国人を採用する際に必要なステップ
- ▶ 要員計画と教育計画の立て方
- ▶ 文化・言語の違いを踏まえた職場運用
- ▶ 生活・安全・コミュニケーション面の支援
- ▶ 翻訳マニュアル、安全教育、キャリアパス提示のポイント
- ▶ 社内への周知・協力体制づくり

（４）建設業に合う採用戦略と実践スキル

- ▶ 求職者が仕事を探す最新トレンド（スマホ検索）
- ▶ 競合リサーチで差別化ポイントを見つける方法
- ▶ 求める人物像（ペルソナ）の作り方
- ▶ 求職者が応募したくなる求人原稿の法則
- ▶ 認知の広げ方（Indeed・SNS・採用 HP の見せ方と導線）
- ▶ “アットホーム”では刺さらない時代の採用メッセージ

（５）３年後の採用戦略を言語化するワーク

- ▶ ３年後の組織図を描く
- ▶ 必要人材と採用タイミングを逆算
- ▶ 自社だけの魅力を一言で説明する「魅力ワード」作成
- ▶ 明日から始める改善アクションの整理

所要時間：90 分～180 分程度（ご要望時間にあわせカスタマイズ可能）

参加特典：当日のセミナー資料（PDF 版）を希望者に進呈