

# 建設分野の 特定技能外国人制度 について

一般社団法人 建設技能人材機構（J A C）  
Japan Association for Construction Human  
Resources



# INDEX

- 第Ⅰ部 特定技能外国人制度（建設分野）の概要 . . . P. 3～12
- 第Ⅱ部 ①（一社）建設技能人材機構の事業概要 . . . P. 13～30
- ②特定技能外国人を受け入れるための手続き . . . P. 31～42
- ③事例紹介 . . . P. 43～45
- 第Ⅲ部 ①育成就労制度の創設等 . . . P. 46～51
- ②建設分野の外国人材育成・確保あり方検討会 . . . P. 52～64

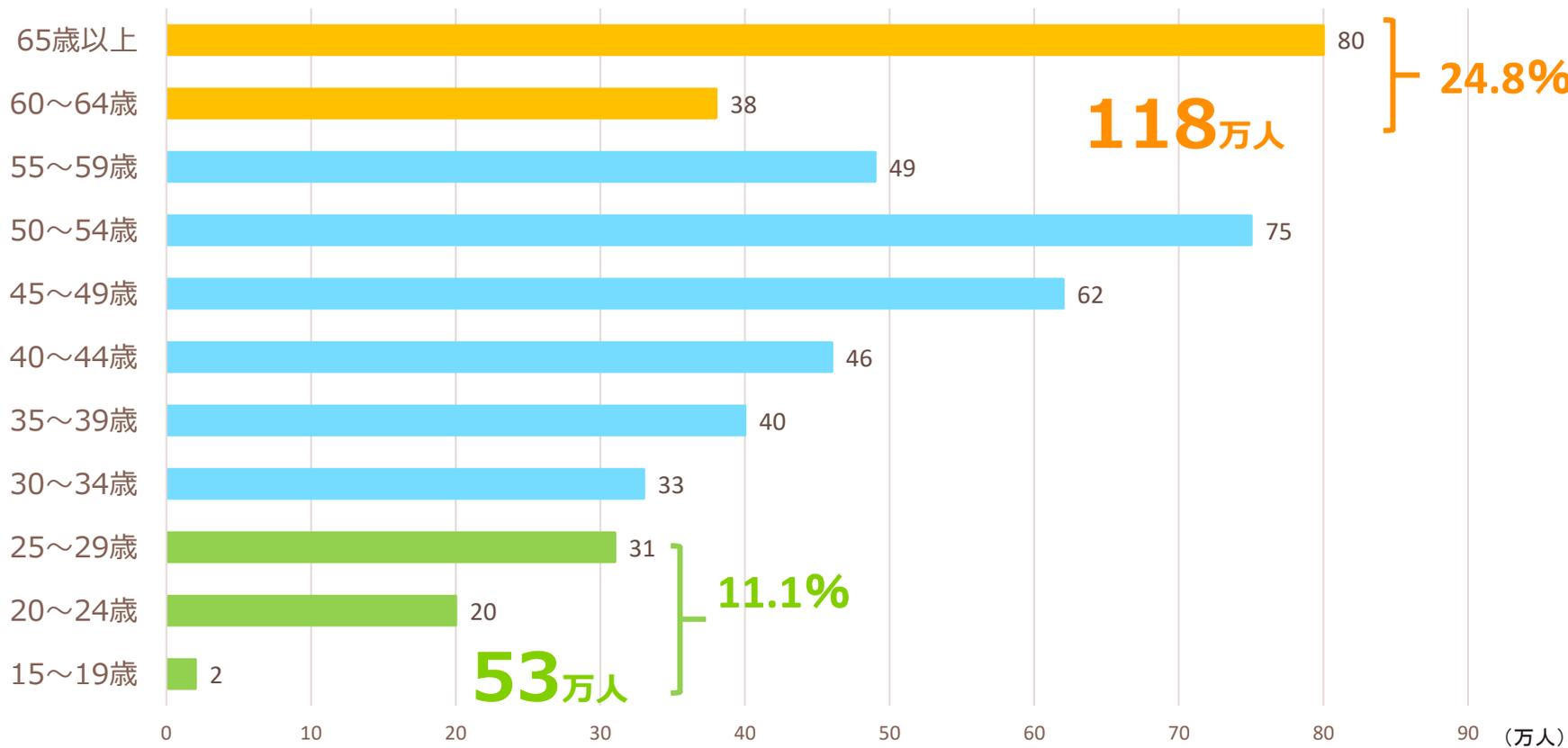


# 第 I 部 **特定技能** 外国人制度（建設分野）の概要

# 建設分野の外国人材受入れの背景

- 60歳以上の技能者は全体の約4分の1(24.8%)を占めており、10年後にはその大半が引退することが見込まれる。
- 一方で、これからの建設業を支える29歳以下の割合は全体の約11%程度。若年入職者の確保・育成が喫緊の課題。

(年齢階層)



出所:総務省「労働力調査」(令和7年2月平均)をもとに国土交通省で推計

# 建設分野における外国人材の種類（在留資格）

## 技能実習（1993(H5)～）

我が国の技能、技術又は知識を開発途上国等へ移転を図り、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て受け入れている。

※育成就労：2027年度から外国人技能実習制度に代わり、人材の育成・確保を目的とする育成就労制度が創設（3年間の就労を通じて特定技能1号水準の人材を育成等）

## 特定技能（2019(H31)～）

相当程度の知識又は経験を有する外国人労働者を、我が国の人手不足が深刻な特定産業分野（建設、介護、製造、農業等の16分野）に受け入れている。

# 特定技能外国人になるルート

ルート1：技能実習等を経験していない外国人の場合（試験合格者）

ルート2：技能実習等を経験している外国人の場合（試験免除者）



## ルート1：技能実習等**未経験者**

- 技能評価試験

「建設分野特定技能1号評価試験」又は「技能検定3級」

- 日本語試験

「国際交流基金日本語基礎テスト」又は「日本語能力試験（N4以上）」

## ルート2：技能実習等**経験者**

- 技能実習2号を良好に修了した者

※技能実習を2年10か月以上修了し、随時3級もしくは評価調書が提出できる者。

### 特定技能1号

- 在留期間は通算5年

- 家族の帯同、原則**不可**

班長等として一定の実務経験＋「建設分野特定技能2号評価試験」又は「技能検定1級（相当）」に合格

### 特定技能2号

- 在留期間の更新に上限なし

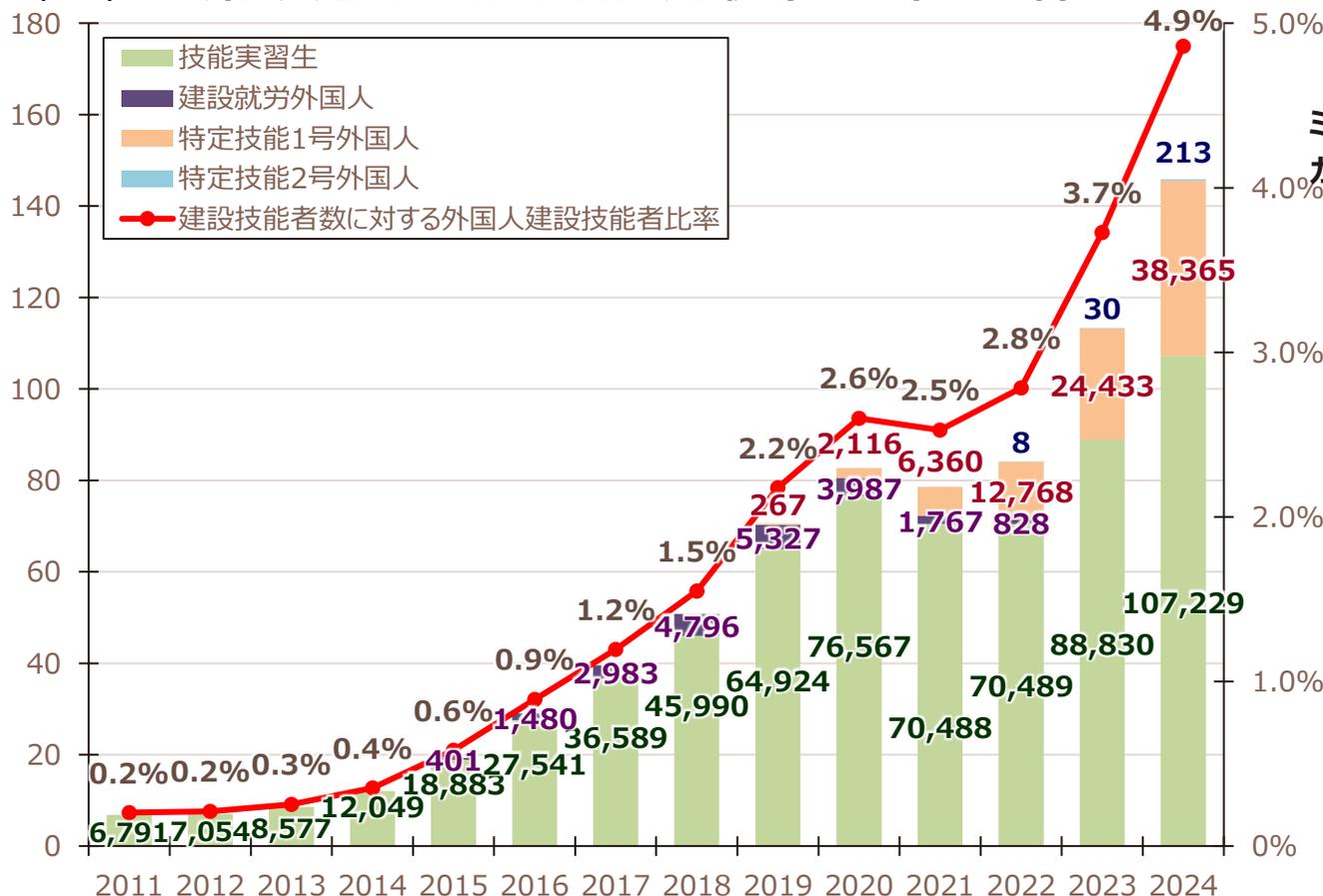
- 家族（配偶者・子）の帯同**可**

# 外国人建設技能者の現状

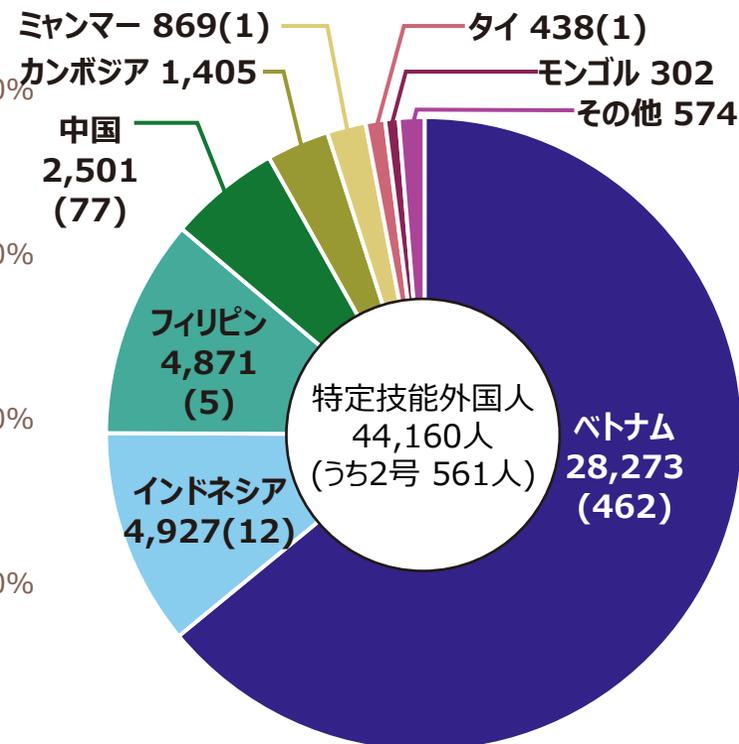
2025年9月30日更新

- 建設分野で活躍する外国人技能者の在留者数は増加傾向にあり、24年度12月末時点で約14.6万人、全建設技能者数の約4.9%
- 特定技能外国人は、44,160人（うち2号561人）（2025年6月末時点）

(千人) 外国人建設技能者の在留者数推移 (2024年12月末)



国籍・地域別特定技能在留外国人数 (2025年6月末時点)



※ 出所 以下公表値を基に国土交通省で作成（外国人建設技能者数は特定技能外国人、技能実習生、建設就労外国人を合計した人数）

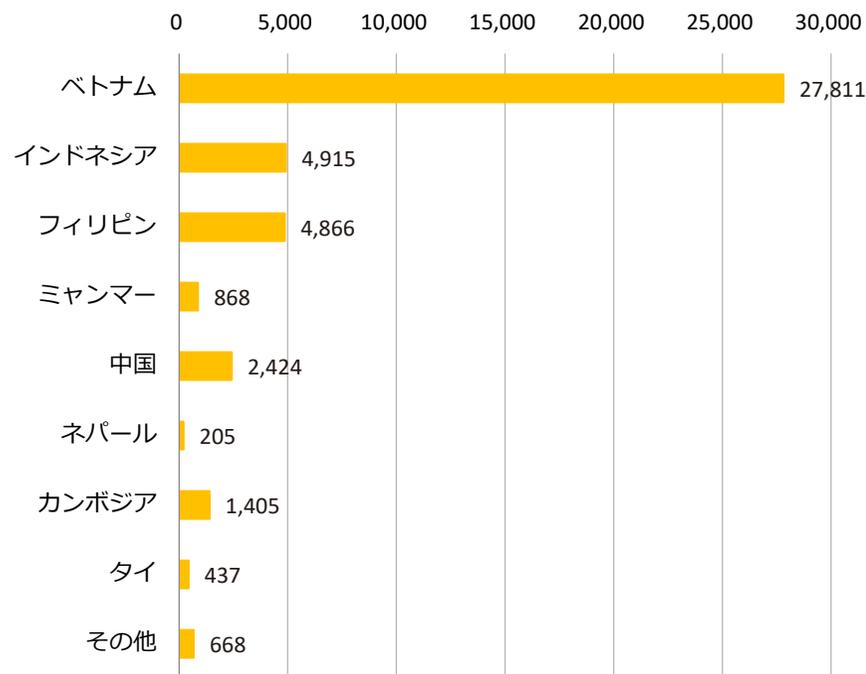
- ・全建設技能者数 : 総務省「労働力調査」（暦年平均）をもとに国土交通省で作成
- ・特定技能外国人数 : 入管庁の公表資料「特定技能在留外国人数」（在留者数推移グラフにおける数値は各年度末時点又は各年12月末時点）
- ・技能実習生数 : 厚生労働省「外国人雇用状況」の届出状況まとめ（各年10月末時点）
- ・外国人建設就労者数 : 国土交通省による集計（各年度末時点、2015年度から2024年度まで）

# 建設分野の1号特定技能外国人等の受入れ状況

1号特定技能外国人（在留期間は通算5年、家族の帯同は不可） → **45,210人** （2025年8月末時点）速報値

## 国籍別の状況

■ 人数（人）



※ 出入国在留管理庁「特定技能在留外国人数（2025年6月末現在）」よりJAC作成

## 職種別の状況

新区分	人数（人）
土木	24,042
建築	16,686
ライフライン・設備	2,871

## 2号特定技能外国人

（在留期間の更新に上限なし、家族（配偶者・子）の帯同可）

→ **876人**（2025年8月末時点速報値）

### 国籍別の状況

国籍別	人数（人）
ベトナム	562
中国	77
インドネシア	12
フィリピン	5
ミャンマー	1
その他	219

### 職種別の状況

新区分	人数（人）
土木	502
建築	303
ライフライン・設備	62

# 特定技能制度における建設分野独自の仕組みの必要性

技能実習制度では、他分野と比べて、建設分野の失踪率が高い状況

## 全分野の技能実習生

年度	技能実習生数	失踪者数	失踪率
2024	552,936人	6,510人	約1.2%

## 建設分野の技能実習生

年度	技能実習生数	失踪者数	失踪率
2024	106,568人	3,297人	約3.1%

労働基準監督署による技能実習実施企業に対する監督指導において、建設業は約8割と、他分野と比べて高い割合で労働法令違反が発覚

## 技能実習生受入企業への監督指導結果

年	指導実施事業場数	違反事業場数 (79.9%)	主な違反事項		
			割増賃金の支払	安全基準	健康診断結果についての医師等からの意見聴取
2024	2,147社	1,716社 (79.9%)	500件 (23.3%)	444件 (20.7%)	407件 (19.0%)

【参考】建設業企業全体の約8割に労働法令違反が発覚

※労働基準監督署による定期監督指導結果（2024） 指導実施事業場数11,355社のうち、違反事業場数8,310社（73.2%）

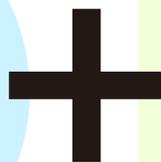
## 建設分野特定技能制度における独自の適正な就労環境確保の仕組み①

「技能実習制度」において、建設分野が他分野に比して多くの失踪者や労働法令違反を出したことの反省に立ち、「特定技能制度」においては独自の適正な就労環境確保の仕組みを設けています。

### 建設業の健全な発展のために

人手不足が深刻な  
16の特定産業分野

共通の仕組み



#### 建設分野だけの仕組み

- JACによる建設業界としての外国人の受入れ環境の整備  
→適正な就労環境の確保等の観点から、業界共通の行動規範の遵守の徹底
- 国交省による受入計画の審査・認定  
→「特定技能受入事業実施法人(JAC)への加入」、「同等技能・同等報酬、月給制、技能習熟に応じた昇給」等の審査
- FITSによる適正就労監理  
→巡回訪問において、受入計画通りの就労がなされているか等を確認

# 建設分野特定技能制度における独自の適正な就労環境確保の仕組み②

## JAC設立 ⇒ 業界共通の行動規範の遵守の徹底

### 【行動規範の趣旨（例）】

- 建設業界は一般社団法人建設技能人材機構を設立し、行動規範の遵守に一致協力
- 同等技能・同等報酬（同等の技能を有する日本人と同等以上の賃金）、月給制、技能習熟に応じた昇給、社会保険加入の徹底
- 外国人の人権尊重と必要な支援（日本語教育、技能・安全教育、労災適用 等）
- ルールを守らない企業の除名等の措置 等

## 国交省による受入計画認定

### 【主な認定基準】

- 建設業法第3条許可の取得
- 建設キャリアアップシステムへの登録
- 特定技能受入事業実施法人（JAC）への加入及びJACが策定する行動規範の遵守
- 同等技能・同等報酬、月給制、技能習熟に応じた昇給
- 重要事項について母国語・書面での事前説明
- 受入れ後講習を受講させること
- 巡回指導による確認を受けること 等

## 巡回訪問等

- 適正就労監理機関（FITS）は、JACから委託を受け、受入企業に対し巡回訪問を実施
- 巡回訪問における指導の結果は、国土交通省とJACに報告

### 【巡回訪問等の主な内容】

- FITSが受入企業を訪問し、役員、受入れの責任者と面会
  - 賃金台帳等、関係書類の提出を求め、認定受入計画どおりの就労がなされているか等を確認
  - 企業への外国人受入れに関するアドバイスの実施
  - 外国人と母国語で面談し、就労環境、賃金の支払状況、悩みについて確認（企業は同席しない）
  - 労働法令、建設業等に通じた全国の指導相談員が巡回訪問
- これらに加え、FITSは、受入れ後講習、受入状況確認、母国語相談を実施

# J A Cの外国人受入れに係る行動規範

## I. 総則

1. 建設業界は一般社団法人建設技能人材機構を設立し、行動規範の遵守に一致協力
2. 低賃金雇用により競争環境を不当に歪める者等との関係遮断
3. 生産性向上や国内人材確保の取組を最大限推進
4. 労働関係法令等の遵守、特定技能外国人との相互理解、文化や慣習の尊重

## II. 受入企業（雇用者）の義務

5. 特定技能外国人が在留資格を適切に有していることを常時確認
6. 同等技能・同等報酬、月給制等、技能の習熟に応じた昇給等の適切な処遇
7. 外国人を含め被雇用者を必要な社会保険に加入
8. 契約締結時に雇用関係に関する重要事項の母国語説明、書面での契約締結
9. 外国人であることを理由とした待遇の差別的取扱の禁止
10. 暴力、暴言、いじめ及びハラスメントの根絶、職業選択上の自由の尊重
11. 建設キャリアアップシステムへの加入、技能習得・資格取得の促進
12. 安全確保に必要な技能・知識等の向上支援、元請企業が行う安全指導の遵守
13. 日常生活上及び社会生活上の支援
14. 直接的、間接的な手段を問わず悪質な引抜行為を禁止
15. 機構の行う共同事業の費用を負担

## III. 元請企業の役割

16. 建設キャリアアップシステムの活用等による在留資格等の確認の徹底、不法就労者・失踪者等の現場入場禁止
17. 正当な理由なく、特定技能外国人を工事現場から排除することを禁止
18. 特定技能外国人への適切な安全衛生教育及び安全衛生管理
19. 自社の工事現場で就労する特定技能外国人に対する労災保険の適用を徹底

## IV. 共同事業の実施

20. 事前訓練及び技能試験、試験合格者や試験免除者の就職・転職支援の実施
21. 日本の建設現場未経験の特定技能外国人に対する安全衛生教育を実施
22. 受入企業による労働関係法令の遵守、理解促進等を推進
23. 受注環境変化時の特定技能外国人への転職先の紹介、斡旋
24. （一財）国際建設技能振興機構に委託して、巡回訪問等による指導・助言業務、苦情・相談への対応を実施
25. 地方部の求人情報発掘、都市部と地方部の待遇格差是正のための助言・指導等、建設特定技能協議会からの地域偏在対策に関する要請に応じて必要な措置を実施
26. 会費徴収や共同事業等の事業運営を実施

## V. 実効性確保措置

27. 本規範の違反者に対する除名等
28. 必要に応じた国土交通省、法務省その他関係機関と連携

## VI. 外国人技能実習生及び外国人建設就労者の取り扱い

29. 外国人技能実習生及び外国人建設就労者についても特定技能外国人への取扱いに準じて適正な就労環境を確保



## 第Ⅱ部 ① (一社) 建設技能人材機構 (JAC) の事業概要

# J A Cについて



一般社団法人

建設技能人材機構

Japan Association for Construction Human Resources

- 特定技能外国人の受入れに関する**専門工事業団体及び元請建設業者団体**により、2019年4月1日に設立された。
- 国土交通大臣により**特定技能外国人受入事業実施法人**として登録を受けた唯一の団体  
**業界共通の行動規範の施策・運用**のほか、以下の事業等を実施

理事長 : 三野輪 賢二 (一社) 日本型枠工事業協会 会長

正会員 : 58団体 (2025年11月5日時点)

賛助会員 : 賛助会員 (団体) 1 団体、 (企業) 3,239社 (2025年12月2日時点)

1

特定技能  
評価試験  
・  
講習研修

2

働きやすい  
職場環境  
づくり支援

3

適正就労監理

4

広報活動

※外国人の「スキルアップ・働きやすい職場環境づくり」への支援により、選ばれる日本の建設産業へ

# J A C 正会員団体（58建設業者団体）

令和7年11月1日現在

## 専門工事業団体（五十音順）

(一社) JBN・全国工務店協会  
(一社) 情報通信エンジニアリング協会  
全国圧接業協同組合連合会  
全国仮設安全事業協同組合  
全国管工事業協同組合連合会  
(一社) 全国基礎工事業団体連合会  
(一社) 全国建設室内工事業協会  
全国建設労働組合総連合  
(一社) 全国建築測量協会  
(一社) 全国コンクリート圧送事業団体連合会  
全国サイディング事業協同組合連合会  
(一社) 全国住宅産業地域活性化協議会  
(一社) 全国タイル業協会  
(一社) 全国ダクト工業団体連合会  
(公社) 全国鉄筋工事業協会  
(一社) 全国特定法面保護協会  
(一社) 全国防水工事業協会  
(一社) 全日本瓦工事業連盟  
(一社) 全日本漁港建設協会  
(一社) 日本ウレタン断熱協会  
日本外壁仕上業協同組合連合会  
(一社) 日本型枠工事業協会  
(一社) 日本機械土工協会  
(一社) 日本基礎建設協会  
(一社) 日本金属屋根協会  
(一社) 日本空調衛生工事業協会  
日本建設インテリア事業協同組合連合会  
(一社) 日本建設あと施工アンカー協会  
(一社) 日本建設機械レンタル協会  
(一社) 日本建設躯体工事業団体連合会  
(一社) 日本建築板金協会

日本港湾空港建設協会連合会  
(一社) 日本在来工法住宅協会  
(一社) 日本左官業組合連合会  
日本室内装飾事業協同組合連合会  
日本住宅パネル工業協同組合  
(一社) 日本パルスレーザー振興協会  
(公社) 日本推進技術協会  
(一社) 日本造園組合連合会  
(一社) 日本タイル煉瓦工事工業会  
(一社) 日本築炉人材育成協会  
(一社) 日本ツーバイフォー建築協会  
(一社) 日本電設工業協会  
(一社) 日本道路建設業協会  
(一社) 日本塗装工業会  
(一社) 日本鷹工業連合会  
(一社) 日本配管工事業団体連合会  
(一社) 日本発破・破砕協会  
(一社) 日本保温保冷工業協会  
(一社) 日本冷凍空調設備工業連合会  
(一社) プレストレスト・コンクリート建設業協会  
(一社) プレストレスト・コンクリート工事業協会

## 元請けゼネコン他（五十音順）

(一社) SIEN  
(一社) 全国建設業協会  
(一社) 全国中小建設業協会  
(一社) 全国中小建設工事業団体連合会  
(一社) 日本建設業連合会  
(一社) マンション計画修繕施工協会

**※本機構の理事が属する正会員を含む2正会員の推薦等が入会要件となっています。**

## JACの令和7年度における主な取組

令和7年度において、JACとしては、建設分野における特定技能外国人の適正かつ円滑な受入れの観点から、引き続き、特定技能1号・2号評価試験、適正就労監理、広報活動等の各事業に取り組む。

これらに加え、令和9年度予定の育成就労制度の施行に伴い育成就労制度と特定技能制度の一体的運用が進められることも見据えつつ、特定技能外国人が中長期的に活躍できるキャリアパスの構築支援を図るため、

- (1) 2号移行も見据えた1号特定技能外国人等のスキルアップ支援

- (2) 海外における建設業務説明会・スキルアップ研修の展開

- (3) 特定技能外国人にとって働きやすい職場づくり支援

等に資する事業について、更なる充実化をして取り組む。

# (1) 特定技能評価試験、講習・研修

## ○特定技能評価試験の実施状況

### 1. 特定技能1号評価試験

#### ① 国内試験

「土木」、「建築」、「ライフライン・設備」の3区分の試験を実施  
試験会場は、**2025年12月から、毎月、全国95箇所のプロメトリックテストセンターで実施**

#### ② 海外試験

ベトナム、フィリピン、インドネシア、カンボジア、ミャンマー、タイ、ネパール、モンゴル、スリランカ、バングラデシュ、ウズベキスタン、インド、パキスタンの13か国で実施

#### ③ テキストの母国語版について

テキストについては、日本語版のほか外国語版も作成し公開

### 2. 特定技能2号評価試験

特定技能2号評価試験については、2024年1月より国内で実施  
試験会場及び実施頻度は、1号評価試験と同じ

- ※国内における2号受験者数等の増加傾向を踏まえ、直営から試験運営の実施環境の改善
- ※受験者のテキスト理解度向上の観点から、過去問の公表等によるサンプル問題の充実化、試験問題数・試験時間の削減等
- ※**2025年12月1日以降**、2号評価試験に不合格となった1号特定技能外国人のうち、一定の要件**(合格基準点(75%)の8割以上の得点を取得)**を満たすものについては、通算在留期間6年を上限として許可。



詳しくはコチラ

## ○「資格取得等奨励金制度」の創設

- 「資格取得等奨励金制度」を創設、2025年10月1日から申請の受け付けを開始。
  - ⇒特定技能の2号評価試験又は建設関係の技能検定1級（相当）に合格した場合、外国人と受け入れ企業それぞれに10万円。
  - ⇒インセンティブを付与、資格取得やキャリアアップを促す。
    - ※2019年4月1日以降に建設分野特定技能2号評価試験又は建設関係技能検定1級相当に合格した方まで、遡って適用。

# (1) 特定技能評価試験、講習・研修

## JACの令和7年度における主な取組 試験実施関連

### ● 公開対象のサンプル問題に、今回新たに過去問を大幅に追加

- ・ 受験者のテキスト理解度向上の観点から、1号2号あわせて**150問程度の過去問**を追加、既存126問から**倍増**昨年度末最終試験日（3月27日）～本年度最初の国内試験日（4月7日）までの間で公開済（海外試験は、4月14日予約開始、17日配信開始）

### ● 2号試験において、漢字にルビ（よみがな）を付記

- ・ 2号過去問も、新しい形式にあわせてよみがなをつけて掲載（4月7日）

### ● サンプル問題および圧縮版勉強資料（学習用）を複数言語に翻訳

- ・ 1号テキスト、職長テキストに加え、サンプル問題および圧縮版勉強資料について、10以上の言語に翻訳

インドネシア語	ウズベク語	クメール語
シンハラ語	タイ語	タガログ語
タミル語	ネパール語	ベトナム語
ベンガル語	ミャンマー語	モンゴル語

- ・ 翻訳が**完了次第、順次掲載**予定

### ● 受験料を1,000円に値下げ

- ・ 4,000円設定に補助金を活用して、自己負担2,000円としていたが、海外・国内ともに補助なく1,000円負担とする

# (1) 特定技能評価試験、講習・研修

## ○無料母国語安全衛生教育

- JACは、労働災害を防止するため、危険有害業務に従事させる外国人労働者を対象に、母国語による「安全衛生に関するオンライン特別教育」を、昨年度から無料で提供中（受入企業の技能実習生も対象）。
- 現在、「フルハーネス型安全帯使用作業特別教育」等7科目を、ベトナム語、インドネシア語等5言語で実施中
- また、「玉掛け技能講習(1t以上)」等の技能講習についても、昨年度から、無料・母国語で実施中。  
(現在5科目、3言語で実施中)
- 受講ニーズは高まっているところであり、受講者アンケートによると、参加者の満足度は100%。  
今後、受講機会の確保・拡大の観点から、受講ニーズが高い科目の追加、参加登録教習機関の拡大。  
今年度、新たに海外（日本語教育機関・大学とタイアップし、9月インドネシア、10月ベトナム、11月フィリピン）で実施。

### ◇母国語によるオンライン無料特別教育

オンライン教育運営状況					
7月末					
オンライン特別教育科目	ベトナム語	英語	インドネシア語	中国語	カンボジア語
フルハーネス	7月12日開始	7月19日開始	7月26日開始	1月28日開始	1月31日開始
足場の組立	8月2日開始	8月9日開始	8月16日開始	2月18日開始	3月4日開始
新規入職者	9月13日開始	9月20日開始	9月27日開始	完成済	2025年 5月16日開始
自由研削砥石	11月26日開始	2月21日開始	11月29日開始	2025年 6月17日開始	2025年 5月16日開始
丸のこ取り扱い	12月3日開始	2025年 9月2日開始予定	12月6日開始	2025年 9月9日開始予定	完成済
酸欠・硫化水素	12月24日開始	3月21日開始	1月24日開始	完成済	完成済
有機溶剤	2月28日開始	完成済	3月18日開始	完成済	完成済

### ◇母国語による無料技能講習

( ) 内は技能実習生数 (内数)			
実施済 (全18回)	ベトナム語	インドネシア語	受講人数
玉掛け技能講習	37 (10)	22 (14)	59 (24)
車両系建設機械運転技能講習	18 (5)	11 (5)	29 (10)
小型移動式クレーン運転技能講習	29 (9)	6 (0)	35 (9)
フォークリフト運転技能講習	8 (2)	6 (2)	14 (4)
高所作業車運転技能講習	—	7 (3)	7 (3)
合計	92 (26)	52 (24)	144 (50)

2024年7月～2025年3月までの受講状況

※ ( ) 内は技能実習生数の内数

24年7月～25年3月	ベトナム語	英語	インドネシア語	中国語	カンボジア語	合計
受講者数	619 (274)	49 (35)	287 (194)	3 (3)	25 (17)	983 (523)

累計 144 (50)

## ○ オンライン教育運営状況（今後の展開予定）

オンライン特別教育科目	ベトナム語	英語	インドネシア語	中国語	カンボジア語
石綿障害の予防	翻訳作業中	翻訳作業中	翻訳作業中	翻訳作業中	翻訳作業中
ローラーの運転	翻訳作業中	翻訳作業中	翻訳作業中	翻訳作業中	翻訳作業中
コンクリートポンプ運転	翻訳作業中	翻訳作業中	翻訳作業中	翻訳作業中	翻訳作業中
高所作業車運転	翻訳作業中	翻訳作業中	翻訳作業中	翻訳作業中	翻訳作業中
木造解体	シナリオ作成中	シナリオ作成中	シナリオ作成中	シナリオ作成中	シナリオ作成中
振動工具	シナリオ作成中	シナリオ作成中	シナリオ作成中	シナリオ作成中	シナリオ作成中
粉じん	シナリオ作成中	シナリオ作成中	シナリオ作成中	シナリオ作成中	シナリオ作成中
小型車両系建設機械	シナリオ作成中	シナリオ作成中	シナリオ作成中	シナリオ作成中	シナリオ作成中
低圧電気	準備中	準備中	準備中	準備中	準備中
巻き上げ	準備中	準備中	準備中	準備中	準備中

## ○ オンライン特別教育 実施例

### フルハーネス型安全帯使用作業特別教育 (学科4.5時間 + 実技1.5時間)

#### 受講対象者

高さ2m以上の箇所であって作業床を設けることが困難なところにおいて、墮落制止用器具のうちフルハーネス型のものを用いて行う作業に係る業務を行う者

#### 内容

- ・ 作業に関する知識 (1時間)
  - ・ 墮落制止用器具に関する知識 (2時間)
  - ・ 労働災害の防止に関する知識 (1時間)
  - ・ 関係法令 (0.5時間)
- ※各受入企業様で実施する実技教育 (1.5時間)

#### 対応言語

ベトナム語  
インドネシア語  
英語  
中国語  
カンボジア語

### 足場の組立等の業務に係る特別教育 (学科：6時間)

#### 受講対象者

足場の組立て、解体または変更の作業に係る業務を行う者（地上または堅固な床上における補助作業の業務を除く。）

#### 内容

- ・ 足場及び作業の方法に関する知識 (3時間)
  - ・ 工事用設備・機械・器具・作業環境等に関する知識 (1時間)
  - ・ 労働災害の防止に関する知識 (1時間)
  - ・ 関係法令 (1時間)
- ※実技教育はありません

#### 対応言語

ベトナム語  
インドネシア語  
英語  
中国語  
カンボジア語

### 新規入職者安全衛生教育 (学科：2時間)

#### 受講対象者

新規採用者、雇入れ時の教育を受けていない者

#### 内容

- ・ 建設現場とは
  - ・ 建設現場の仕事と安全衛生
  - ・ 労働災害とその防止対策
  - ・ 安全衛生保護具等の取扱い
- ※実技教育はありません

#### 対応言語

ベトナム語  
インドネシア語  
英語  
中国語  
カンボジア語

# (1) 特定技能評価試験、講習・研修

## ○専門技能スキルアップ研修

○JACは、現在、正会員団体が実施する①国内におけるスキルアップ研修、②海外における採用活動・スキルアップ研修の実施経費(※)を支援するスキームを展開中。

※団体職員・講師・通訳等の旅費・講師・通訳等の旅費・宿泊費・人件費、業務委託費、会場借上費、教材作成費等

○このスキームに基づき、

- ① 国内においては、これまで、各団体による1級～3級技能検定研修等
- ② 海外において、これまで、各団体による15か国における採用活動、日本語研修、建設技能研修等が展開されているところ。

○正会員団体による研修実施ニーズは高まっているところであり、今後、

- ・ 国内においては、特定技能2号評価試験合格を目指す外国人を対象とした「テキスト理解度向上サポート研修」の開設・普及支援
- ・ 海外においては、より多くの正会員団体による日本語・建設技能研修等研修等を実施する「スキルアップ研修」の展開支援等に取り組む。

### <事例1>

(一社)日本機械土工協会は、スリランカにおいて、建設機械施工技能の講習及び日本語の講習を実施。



(油圧ショベルの実技講習の様子)

### <事例2>

日本室内装飾事業協同組合連合会は、ベトナムにおいて、壁装の日本語教育及び壁装実技講習を実施。



(実技講習の様子)

## (1) 特定技能評価試験、講習・研修

### ○令和5・6年度におけるJAC正会員団体による海外現地での「採用活動」「技能研修」

- ・ 令和5年度の支援事業実績は 14か国で受講者は延べ2,368人
- ・ 令和6年度の支援事業実績は、13か国で受講者は延べ3,617人

#### 【令和5年度】

開催国	内容	実施団体数	受講者数
インドネシア	採用活動、技能研修	12 団体	893 人
ベトナム	採用活動、技能研修	8 団体	565 人
フィリピン	採用活動、技能研修	5 団体	384 人
ウズベキスタン	採用活動	2 団体	124 人
ネパール	採用活動	4 団体	100 人
バングラデシュ	採用活動	1 団体	50 人
ラオス	採用活動	1 団体	50 人
スリランカ	採用活動	1 団体	47 人
カンボジア	採用活動	2 団体	39 人
インド	採用活動	1 団体	32 人
パキスタン	採用活動	1 団体	31 人
ミャンマー	採用活動	1 団体	30 人
タイ	採用活動	1 団体	14 人
モンゴル	採用活動	1 団体	9 人

#### 【令和6年度】

開催国	内容	実施団体数	受講者数
インドネシア	採用活動、技能研修	20 団体	796 人
フィリピン	採用活動、技能研修	12 団体	767 人
ベトナム	採用活動、技能研修	22 団体	744 人
スリランカ	採用活動、技能研修	3 団体	230 人
カンボジア	採用活動	2 団体	163 人
インド	採用活動	2 団体	154 人
バングラデシュ	採用活動	2 団体	151 人
キルギス	採用活動	1 団体	150 人
ネパール	採用活動	2 団体	149 人
ミャンマー	採用活動	2 団体	135 人
ウズベキスタン	採用活動	3 団体	88 人
タイ	採用活動	2 団体	60 人
ラオス	採用活動、技能研修	1 団体	30 人

# (1) 特定技能評価試験、講習・研修

## ○無料日本語講座

○JACでは、現在、受講者ニーズやそのレベルに合わせて、資格取得を目指すコースや、建設現場での会話重視のコース等の9講座を用意。

→オンライン、オフライン(教室)、時間や場所を選ばないe-ランニングスマホアプリのコースにより提供中。

(受講者実績 **2022年度** 60名、**2023年度** 421名、**2024年度** 983名、**2025年度**(7月時点) 525名：合計**1,989名**)

○外国人受講ニーズは高まっているところであり、受講者アンケートによると、参加者の満足度は100%。今後とも、ニーズを踏まえた提供メニューの充実化による満足度向上に取り組む。

※日曜リアル日本語講座、もじとごい、やさしい日本語講座、サンデー日本語教室、N5～N2を目指す日本語講座、各種コースを用意。  
受入企業の技能実習生も対象

## ●JAC日本語講座のラインナップ

	<p>スマホアプリ (e-Learning) で、好きな時間に日本語学習</p>		<p>文字の読み書きからはじめる、日本語入門者向け1ヶ月短期集中講座</p>
	<p>生活の中にある漢字を学ぶオンライン講座</p>		<p>初歩から上級まで5コースを用意。レベルに合わせて学べる日本語講座</p>
	<p>建設現場で使える日本語を学ぶオンライン講座</p>		<p>日曜日に開催、オンライン・対面を併用した「にほんごではなそう！」</p>
	<p>母国語で日本語を学ぶオンライン講座</p>		<p>日本語能力試験N5～N2合格に焦点をあてたオンライン講座</p>
	<p>対面授業ならではのカリキュラム、総合的な基礎を養う日本語講座</p>		



申し込みは  
コチラ



## (2) 特定技能外国人にとって働きやすい職場環境づくり支援

### 一時帰国支援

特定技能外国人 **1人8万円** / 1回あたりを支援（最大16万円）

JACでは外国人の一時帰国にかかる費用を一定額支援。

■ 令和6年4月より、特定技能外国人にとってより利用しやすい支援とするため、申請条件の要件緩和を実施

- ① 技能外国人として同一企業への2年以上勤務要件を撤廃
- ② 脱退一時金による帰国を対象外としていたのを対象化



詳しくはコチラ

#### ○拡充概要

1. 利用可能回数の引き上げ  
→1回を、2回までに
2. 支援金額の引き上げ  
→5万円を、1回8万円に  
※1,2の結果として、計16万円(最大)

#### ○支援対象

1. 令和7年4月1日以降、日本に再入国する  
旅行から対象  
(令和7年3月31日までに日本に再入国した場合は、  
従前までの5万円を支援)
2. 1号・2号特定技能外国人  
(受入企業が所属する全ての1号特定技能外国人の  
受入負担金を支払っている場合)

#### ○申請受付開始時期

令和7年6月16日～、WEB申請開始  
※(一社)建設技能人材機構のHPで公表

### CCUS手数料支援

#### CCUS手数料を全額支援

【受入企業向け】 特定技能外国人の受入には建設キャリアアップシステム（CCUS）への事業者登録などが必要。JACでは事業者の管理者ID利用料と、能力評価手数料を全額支援。

※令和5年度手数料分から対象



詳しくはコチラ



【元請企業向け】 令和7年11月4日より、特定技能外国人の技能・経験に応じた評価の推進の観点から、CCUSへの資格・就業履歴の蓄積促進支援制度（ICカードリーダー導入支援、外国人履歴促進支援等）を創設。

※全建・全中建・日建連の元請企業向けの支援。

# (2) 特定技能外国人にとって働きやすい職場環境づくり支援

## 1号特定技能外国人向け補償制度

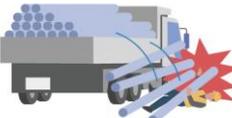


### 補償の対象となる方

建設分野に従事する全ての1号特定技能外国人（以下、特定技能外国人）

### 補償内容

労災保険で給付対象となる業務災害（死亡、後遺障害、疾病もしくは負傷）の被害に対して、労災保険による補償給付の「上乗せ」として補償を実施。これにより、受入企業と特定技能外国人の双方が安心して、雇用・就労できる環境の整備をサポート。

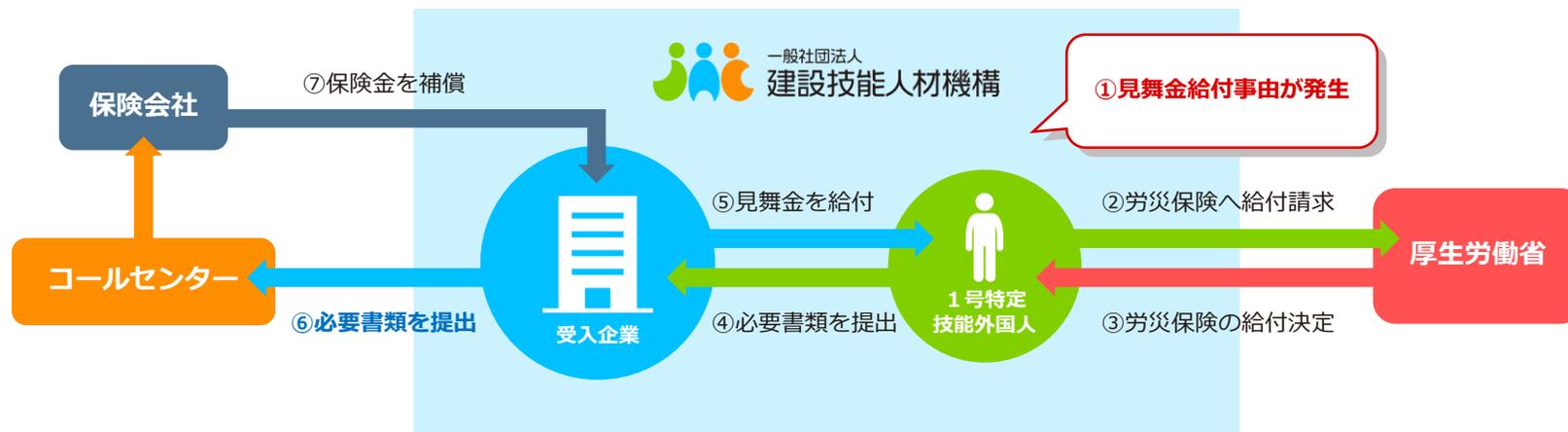
	補償する主な例	補償金額／補償イメージ	補償対象事由
死亡補償	<p>業務中に足場から落下し、頭を強打したことにより死亡した。</p> 	<p><b>本補償制度</b> 死亡見舞金 500万円</p> <p><b>上乗せ補償</b></p> <p><b>労災保険</b> 遺族（補償）等給付</p>	<p>労災保険における遺族（補償）等給付が支給される事由が発生した場合は、死亡した特定技能外国人の遺族に対し、死亡見舞金を支給する。ただし、後遺障害見舞金を支給後に死亡した場合は、死亡見舞金から既に支給した後遺障害見舞金の額を控除した差額を支給する。</p>
後遺障害補償	<p>現場で建設車両に轢かれた際に負ったケガを原因として、後遺障害を被った。</p> 	<p><b>本補償制度</b> 後遺障害見舞金 10～500万円</p> <p><b>上乗せ補償</b></p> <p><b>労災保険</b> 障害（補償）等給付</p>	<p>労災保険における障害（補償）等給付が支給される事由が発生した場合は、その障害の程度に応じて、後遺障害見舞金を支給する。障害等級は労災保険に従う。</p>
休業補償	<p>荷崩れした積み荷の下敷きになり骨折し、その治療のため31日間入院した。</p> 	<p>休業日数4～30日：5万円／休業日数31日以上：10万円</p> <p><b>上乗せ補償</b>      <b>上乗せ補償</b></p> <p><b>本補償制度</b>      <b>本補償制度</b> 短期休業見舞金5万円      長期休業見舞金5万円</p> <p><b>労災保険</b> 休業（補償）等給付 給付基礎日額の80% (保険給付60%＋特別支給金20%)</p> <p>待機期間（3日）</p> <p>1日目 4日目      31日目</p>	<p>労災保険における休業（補償）等給付が支給される事由が発生した場合は、休業見舞金を支給する。なお、労災保険において休業日数が4日以上30日以内認定された場合は短期休業見舞金を、休業日数が31日以上認定された場合は短期休業見舞金および長期休業見舞金を支給する。</p> <p><b>休業日数が31日以上の場合、短期休業見舞金・長期休業見舞金をあわせて10万円を支給。</b></p>

# (3) 特定技能外国人にとって働きやすい職場づくり支援

## 1号特定技能外国人向け補償制度

### 見舞金給付・保険金請求

- ・実際に業務災害が発生した場合、まず初めに労災保険への給付請求を行ってください。
- ・労災保険の補償金給付が決定した後に、受入企業から特定技能外国人へ、見舞金給付を行ってください。
- ・その後に、JACが加入する保険契約に対して、保険金請求を行ってください。
- ・各補償の見舞金給付および保険金請求時に提出が必要となる主な書類は手引きをご覧ください。



#### コールセンター

「建設分野の1号特定技能外国人向け補償制度」問合せ申請窓口  
運営会社：株式会社インシュアランス サービス

専用ダイヤル : **0120-514-049 (無料)**

メールアドレス : **jac-hosho@inss.jp**

受付時間 : 9:00~17:30 (土・日・祝日・年末年始を除きます)

#### ⑥ 必要書類提出先

住所 : 〒164-0012 東京都中野区本町3-30-4  
KDX中野坂上ビル5F 日本アイラック株式会社気付  
株式会社インシュアランス サービス  
「建設分野の1号特定技能外国人向け補償制度」  
申請窓口宛

### (3) 適正就労管理について

- **(一財)国際建設技能振興機構(FITS)**は、国土交通大臣が建設分野における特定技能外国人の適正な就労環境を確保するための業務を行う能力を有する者と認めた「**適正就労監理機関**」として以下の業務を行う。

一般財団法人国際建設技能振興機構 (FITS) Foundation for International Transfer of Skills and Knowledge in Construction

主な業務内容

#### ① 特定技能外国人の受入企業に対する巡回訪問その他の方法による指導及び助言(巡回指導等)

全ての受入企業に対し、原則として1年に1回以上、巡回訪問を実施し、指導及び助言を行う。

💡 **ポイント：巡回指導等に必要な協力を行うことは受入企業の基準となっています。**  
受入企業は、適正就労監理機関の行う巡回指導等に必要な協力を行う必要。



#### ② 母国語相談ホットライン業務

建設分野の特定技能外国人に対する支援として、7つの言語（※）での相談に対応。

※中国語、ベトナム語、インドネシア語、フィリピン語、英語、クメール語、ミャンマー語



#### ③ 受入れ後講習 (特定技能スタートアップセミナー)

建設分野で就労を開始する全ての1号特定技能外国人のために講習会を実施。

💡 **ポイント：受入れ後講習を受講させることは受入計画の認定要件となっています。**  
受入企業は、1号特定技能外国人の受入れ後、概ね3か月～6か月の間に当該外国人に対し受入れ後講習を受講させることが必要。



# 巡回指導への協力は、 受入企業の義務です。

1号特定技能外国人を受け入れる企業には、  
適正就労監視機関(FITS)による巡回指導等※に  
必要な協力を行うことが義務づけられています。

※巡回指導等においては、書面および関係者へのヒアリングによる  
確認並びに1号特定技能外国人との面談を実施します。

### FITSによる巡回指導の対象

登録支援機関や他の関係者ではなく、  
受け入れている建設企業が対象です。

この巡回指導は、1号特定技能外国人が安心して働く環境づくりを  
目的とした制度の一貫です。制度の趣旨をご理解いただき、ご協力  
をお願いいたします。適正な就労環境を確保するため、協力を行わない  
企業については、重点的な指導の対象となります。

FITSは受入企業にとっても有用な情報提供をしています。



FITS 一般財団法人国際建設技能継承機構  
Foundation for International Transfer of  
Skills and Knowledge in Construction



詳細はFITSの  
ホームページを  
ご参照ください。

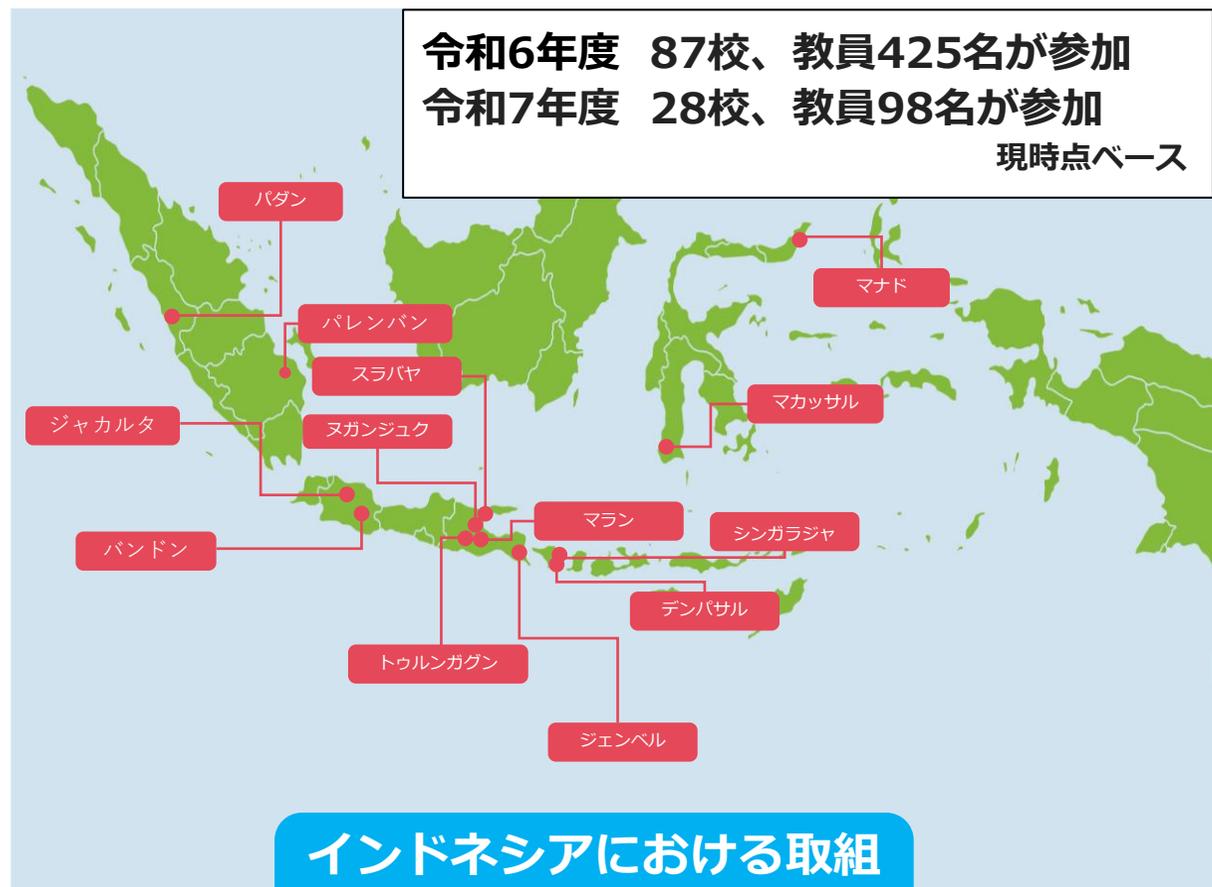


## (4) 広報活動

○国内において、JACが提供する支援メニュー、特定技能外国人制度等の周知徹底、グッドプラクティスの普及等の観点から、HP、会員へのダイレクトメール、SNS、専門紙広告、機関誌、説明会・セミナー等を通じた広報活動の展開。

○さらに、インドネシア、ベトナム等において、「日本の建設業の魅力」等を説明する「建設業務説明会」の各地での開催、現地における「母国語相談窓口」の開設。

### 令和6年度・7年度におけるJACの「建設業務説明会」の実施状況



#### インドネシアにおける取組

R 7. 8 インドネシア政府と  
人材育成に関する相互合意締結

#### ベトナムにおける取組

R 6. 8 ベトナム5大学と協定締結



令和7年度 合計1,838名が参加

- ・ 5校 1,418名が参加  
(教員252名、学生1,166名)
- ・ 1司令部 軍人420名



## 第Ⅱ部 ②特定技能外国人を受け入れるための手続き

## ② 特定技能外国人を受け入れるための具体的な手続き 特定技能外国人制度を理解しよう！

改めて、特定技能は、技能実習とは異なります。

外国人材を日本に必要な労働力として受け入れる制度です

日本人と同等の待遇で就労者として外国人を受け入れる制度です



# 受入企業がすべき事項（主なもの）

受入

前

1	建設業法第3条許可の取得（地方整備局または各都道府県）
2	J A Cに間接的または直接的に加入 → 会員証明書の入手 ※建設特定技能受け入れ計画の認定申請に必須
3	建設キャリアアップシステムへの登録（（一財）建設業振興基金）
4	（特定技能雇用契約に係る）重要事項事前説明書
5	特定技能雇用契約の締結
6	建設特定技能受入計画の認定申請【オンライン申請】（地方整備局等） ※現に有する在留資格の在留期間満了日（または入国予定日）の半年前から申請可能
7	1号特定技能外国人支援計画の作成、事前ガイダンス（3時間）の実施
8	「在留資格変更許可申請」または「在留資格認定証明書交付申請」 【窓口またはオンライン申請】（地方出入国在留管理局） ※「在留資格変更許可申請」は現に有する在留資格の在留期間満了日の2カ月前から申請可能 ※「在留資格認定証明書交付申請」は入国予定日の3カ月前から申請可能

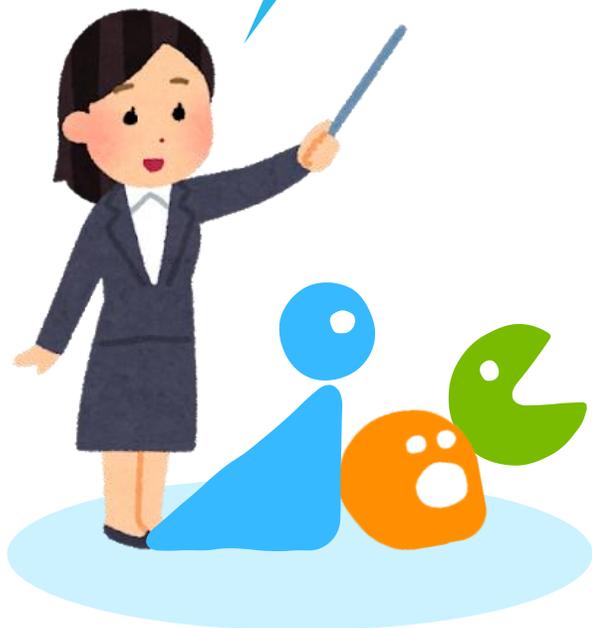
受入

後

9	1号特定技能外国人受入れ報告の提出【オンライン申請】（地方整備局） ※受入れ後より1カ月以内に提出
10	生活オリエンテーション（8時間）の実施
11	受入れ後講習の受講（FITS） ※受入れ開始後、概ね6カ月以内に受講

# J A Cの会員になるには？※

「J A Cの会員」になるには、  
2つのルートがあります！



受入企業



〇〇建設

## ① 正会員団体の会員になる

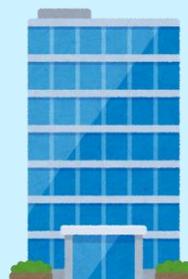


正会員の  
建設業者団体

- 入会に際しては、建設業者団体が定める会費の負担等が必要（金額は団体によって異なります。）
- 会費・受入負担金の支払い方法は団体によって異なります。



## ② J A Cの賛助会員になる



- 年会費24万円（入会金なし）
- 年会費・受入負担金の支払い方法は、入会時に登録した銀行からの口座引落しです。（引落前に口座振替のご案内が届きます）



※ 受入企業は「特定技能の在留資格に係る制度の運用に関する方針について（2018年12月25日閣議決定）」に基づき、特定技能外国人受入事業実施法人であるJ A Cに加入する必要があります。



詳しくは  
Webで！



# 特定技能の受入費用について

## 年会費

### 正会員への所属企業

受入企業が J A C の正会員である建設業者団体に所属する場合、その団体が定める会費を負担

**団体が定める会費**

もしくは

すでに加入している場合は、**追加費用なし。**  
今一度、所属団体に確認を！

### J A C の賛助会員

企業の所属する建設業者団体が J A C の正会員ではない場合や、企業が団体に所属していない場合

**年会費：24万円**



## 受入負担金

会費のほか、1号特定技能外国人を受け入れた場合には、受入企業に受入負担金を負担いただきます。

対象となる特定技能外国人	1人あたり受入負担金の月額
1号特定技能外国人	12,500円（参考：年額15万円）

（2025年4月現在）

※ J A C に支払う費用には、渡航費、送出手数料、支援のための費用等は含まれておりません。

# 建設キャリアアップシステムの概要

## CCUSについて

建設キャリアアップシステムは、技能者ひとり一人の就業実績や資格を登録し、技能の公正な評価、工事の品質向上、現場作業の効率化などにつなげるシステムです。

### 建設キャリアアップシステム

Construction Career Up System

#### CCUSとは

- 技能者の保有資格・社会保険加入状況や現場の就業履歴などを業界横断的に登録・蓄積して活用する仕組み

#### CCUSの目的

- 技能者の能力・経験等に応じた適正な処遇改善につなげる
- 技能者を雇用し育成する企業が伸びていける業界環境をつくる

⇒ 若い世代が安心して働き続けられる建設業界を目指す

## CCUS手数料支援

建設特定技能受入計画の認定要件のひとつとして、受入企業・1号特定技能外国人の建設キャリアアップシステム（CCUS）への登録が必要です。

JACでは、令和5年4月1日以下の「CCUS手数料支援」を実施しています。



#### ①管理者ID利用料(11,400円/年)の実施無料化

管理者ID利用料は、一旦（一財）建設業振興基金（CCUS事務局）へお振込みいただき、後日JACより指定口座に全額返金いたします。

#### ②1号特定技能外国人の能力評価手数料（4,000円/人）の実施無料化

1号特定技能外国人の能力評価手数料をJACが全額負担致します。能力評価手数料も、管理者ID利用料と同様に建設技能者能力評価推進協議会事務局（建設産業専門団体連合会）へお支払いいただいた後に、後日JACより指定口座に全額返金いたします。

# 令和7年度拡充

# 建設キャリアアップシステムの概要

令和7年度拡充

CCUS手数料支援

## 【拡充概要】

### ○支援対象企業

- ① 日本建設業連合会、②全国建設業協会、③全国中小建設業協会の会員企業（元請）であること  
「日建連」「全建」「全中建」の会員企業であること

### ○支援対象経費

#### （支援対象経費）

- ① 事業者登録更新料
- ② ID利用料
- ③ カードリーダー購入費用
- ④ 現場利用料（タッチ費用）



#### （要件）

- ① 更新料は48,000円を上限とする
- ② ID数は1を上限とする
- ③ カードリーダー購入費用は6万円を上限とする  
※台数に制限はなし
- ④ 外国人技能労働者のタッチのみを対象とする  
現場利用料は250,000円を上限とする  
※人数や日数に制限はなし

### ○申請受付開始時期

令和7年第三四半期めど～  
WEB申請

関係機関との調整、データベースシステム構築後  
※(一社)建設技能人材機構のHPで公表



問い合わせ窓口  
(平日 9:00～17:30 土日祝：休)

専用ダイヤル： **0120-220353** (無料)

# 「建設特定技能受入計画」の申請について

新たに特定技能雇用契約を結ぼうとする受入企業は、「建設特定技能受入計画」を作成して、国土交通省の「外国人就労管理システム」で認定申請を行う必要があります。

## 受入計画の主な認定基準

- 建設業法第3条許可の取得 → 地方整備局等又は各都道府県
- 建設キャリアアップシステムへの登録
- 特定技能外国人受入事業実施法人 → JACへの加入
- 同等技能・同等報酬、月給制、昇給
- 重要事項について、母国語による書面での事前説明
- 受入れ後講習を受講させること
- 巡回指導による確認を受けること等

## Point : 具体的には、この3つ…

- 同等の技能を有する日本人と同等以上
- 安定的な賃金支払い
- 技能習熟に応じた昇給

「建設特定技能受入計画」は受入企業の担当者自身が申請してください。  
行政書士法及び弁護士法により、行政書士または弁護士でない者が報酬を得て、自ら特定技能の申請書等の行政書類を作成することは禁じられています。



# 「建設特定技能受入計画」～同等技能・同等報酬、月給制、昇給とは～

## 同等の技能を有する日本人と同等以上

### ① 社内の同等技能の日本人技能者との比較

- 経験年数の差で賃金に差を設けることは可能だが、日本語能力を理由とした賃金の差別は×
- 最低賃金レベルは×

### ② 同一圏域における建設技能者の賃金水準と均衡を失っていないこと

- 各都道府県労働局において公表されているハローワークの求人求職賃金を参考に

### ③ 大都市圏その他特定の地域への集中を防止する観点から、全国の賃金水準との比較も考慮



## 安定的な賃金支払い

- 天候や受注状況によって報酬（基本給）が大きく変動しない支払方法（月給制・口座振込）の採用
- 勤務年数による昇給

## 技能習熟に応じた昇給

- ① 在留中の技能習得計画
- ② 技能習得に応じた昇給
  - 建設キャリアアップシステムの能力評価と連動
- ③ 各種資格の取得

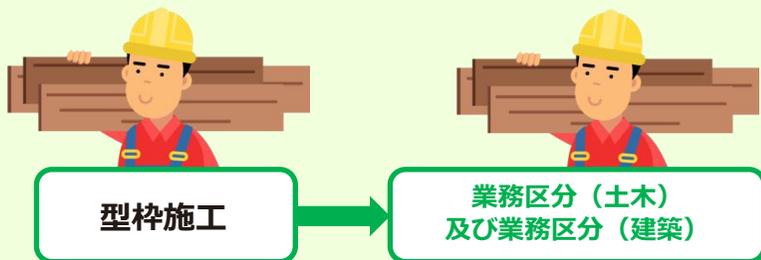


# 技能実習等から「特定技能 1号」への在留資格変更について

## 技能実習等から「特定技能 1号」へ切り替えるメリット

評価試験・日本語試験は受験不要

※同じ職種への移行に限る



初期費用の負担が抑えられる

※ベトナム人技能実習生の  
場合、日本にいる間に  
「特定技能 1号」へ  
切り替えれば、送り  
出し費用は掛からない。



在留資格切替え手続きに時間を要する場合は、  
「特定活動(6カ月・就労可)」への  
在留資格変更が可能



在留期間の満了日までに  
申請に必要な書類を揃えることができない…

在留資格切替え 手続きに時間が掛かる…

# 企業が行う外国人への「10の義務的支援」をすること

## 事前ガイダンス

労働条件・活動内容・  
入国手続・  
保証金徴収などの説明



## 出入国する際の送迎

入国時の送迎、帰国時の  
空港保安検査場までの  
送迎・同行



## 住居確保・必要な契約

連帯保証人、社宅、  
銀行口座、携帯電話、  
ライフラインの手続



## 生活オリエンテーション

日本のルールやマナー、  
公共機関、  
災害時の対応等の説明



## 公的手続等への同行

居住地・社会保障・  
税などの手続の同行、  
書類作成の補助



## 日本語学習の機会の提供

日本語教室等の入学案内、  
日本語学習教材の  
情報提供等



## 日本人との交流促進

地域住民との交流、  
地域の行事の案内や  
参加の補助等



## 定期面談・行政への通報

支援責任者等が  
定期面談し、  
労働基準法違反があれば通報



## 相談・苦情への対応

職場や生活上の相談・苦情等  
について、外国人が十分に  
理解する事ができる言語での  
対応、内容に応じた  
必要な助言、指導等

JACが無償で支援を実施



## 転職支援（人員整理等の場合）

企業都合により雇用契約解除する  
場合の転職先を探す手伝いや  
推薦状の作成等、求職活動を行  
うための有給休暇付与や  
行政手続の情報提供

JACが無償で支援を実施



# 受入れ後講習（特定技能スタートアップセミナー）

FITSは、適正就労監視機関として、外国人に受入れ後講習を実施します。

企業は、外国人の就労開始後、適正就労監視機関であるFITSが実施する受入れ後講習を受講させる義務があります。

## 講習の主な効果

- 企業と外国人の信頼関係を構築
- 外国人とのトラブル・引き抜きの防止
- 外国人の技能と日本語能力向上への意欲促進

# FITS

一般財団法人  
国際建設技能振興機構

受入企業

義務

受講させる  
義務

受入れ  
後講習実施

特定技能外国人

国土交通大臣から建設特定技能受入計画の認定を受けた受入企業は、特定技能外国人の受入れ後、概ね6か月以内に、この講習を受講させることが義務付けられています。

## 受入れ後講習の目的

**受入開始後、3カ月以内を目途にFITSからご案内（無料）。講習費用はJACが負担**

- 外国人本人が、特定技能制度のしくみや、賃金・業務内容などの企業との契約内容をしっかり理解することにより、企業との信頼関係を構築し、受入企業と外国人とのトラブル・引き抜きの防止等に繋げる
- 建設分野特定技能外国人への支援の仕組み





## 第Ⅱ部 ③事例紹介



# 受入企業の事例紹介（コンクリートポンプ株式会社）

## 企業の取組み・受入れの工夫

### 日本で自信を持って 仕事を続けられる、 一流の人材を育てたい

- 2001年から中国人を受入れ開始
- 従業員の負担軽減のために受入れスタート
- 特定技能制度で人材育成が可能に
- “敬語”で円滑なコミュニケーションを実現



### 企業プロフィール

所在地：岐阜県各務原市大野町6-77  
事業内容：  
とび/土工/コンクリート工事業 など  
Website：  
<https://gcp-web.jimdosite.com>

### 初期導入

- 国別の寮の確保
  - 生活家電一式
  - Wi-Fi環境
  - 自転車
- など

### 給与体系イメージ

- 特定技能2号（月額基本給）  
約31万円  
※技能習熟等に応じた昇給あり  
賞与年3回3.8.12月支給
- 技能実習（3号時）（月額基本給）  
約22万円



特定技能2号 オウヒさん

夢は日本で家族と暮らすこと。  
でも、まずは子どもの受験が最優先！

家族と一緒に日本で暮らすのが今の目標です。  
日本の学校へ通わせたいかと聞くと「転校や入学手続きなど  
難しい問題がある。これから調べたい」と話すその表情は、  
まさに息子を思う父の顔でした。



代表取締役副社長 加納 岳人氏

もっとスキルアップできる環境を  
整えてあげたい

外国人も懸命に働いているからこそ、時に仕事の進め方に意見を  
くれることがあり、それが“当たり前”になっていた作業方法の  
見直しにつながっています。  
結果として、会社全体のスキルアップにも役立っています。



※取材当時

←圧送作業は  
基本的に  
2、3人で行う



社内の親睦会は→  
いつも賑やか



←社員旅行で  
訪れた海で  
記念撮影

# 受入企業の事例紹介（株式会社手塚工務店）

## 企業の取組み・受入れの工夫

### 移行率は約6割 未長く働くための 環境を整えていきたい

- 2010年からインドネシア人を受入れ開始
- 特定技能が技能実習生の数を大きく上回る
- レベルを把握し成長できる現場へ向かわせる
- 要望は一旦受け入れ、検討後に返答する



### 企業プロフィール

所在地：東京都世田谷区喜多見3-14-8  
事業内容：  
型枠工事/リフォーム・リニューアル工  
事 など  
Website：  
<https://www.tezuka-k.co.jp/>

### 初期導入

- 寮の確保
- 生活家電一式
- Wi-Fi環境
- 現場使用装着道具貸与
- 作業服（夏・冬）、防寒着、空調服など貸与

### 給与体系イメージ

- 特定技能（月額基本給）  
約24万円

※資格取得により手当3,000～5,000円  
※技能手当8,000円（道具購入の為の手当）

- 技能実習（月額基本給）  
約18万円

※取材当時



←インドネシア料理  
「ナシクニン」  
を囲んでの親睦会

花見での一枚。→  
桜を見たいという  
外国人の声は多い



←サッカー好きが  
多く仲間とチーム  
を結成

### 特定技能1号 アフマドさん

### 先輩のやさしさに触れ、長く日本で 働きたいと思いました

長く手塚工務店で働く理由は、会社の人たちのやさしさなのだとか。  
「大熱を出した時に先輩がアパートにまできて病院に連れて行って  
くれたんです。本当にうれしかった」。  
今はN1合格を目指して猛勉強中です。

### 代表取締役 手塚 利行 氏

### よりよい環境を整えていくことを 考えています

資格取得のサポートや、家族を呼び寄せられる住居を探すなど、  
できることはしてあげたい。また、人によっては移行するに  
あたっての相談事もあるだろうから、個別に対応できる体制が  
作ればベストですね。



## 第Ⅲ部 育成就労制度の創設等

# 技能実習制度及び特定技能制度の在り方に関する有識者会議最終報告書を踏まえた政府の対応について

両制度の在り方については、有識者会議最終報告書を踏まえ、共生社会の実現を目指し、日本が魅力ある働き先として選ばれる国になるという観点に立って、地方や中小零細企業における人材確保にも留意しつつ、以下の方針で検討を進める。

## I. 総則

- 現行の技能実習制度を実態に即して発展的に解消し、人手不足分野における人材確保及び人材育成を目的とする育成就労制度を創設。
- 企業単独型技能実習のうち、育成就労制度とは趣旨・目的を異にするものの引き続き実施する意義のあるものは、別の枠組みで受入れを検討。
- 特定技能制度については、適正化を図った上で存続。

## II. 外国人の人材確保

### 1. 受入れ対象分野

- 「特定産業分野」に限定して設定。
- 技能実習2号対象職種のうち、特定産業分野があるものは原則受入れ対象分野として認める方向で検討。技能実習が行われている職種のうち、対応する特定産業分野がないものは、現行制度が当該職種に係る分野において果たしてきた人材確保の機能の実態を確認した上で、特定産業分野への追加を検討。

### 2. 受入れ見込数

- 対象分野ごとに受入れ見込数を設定し、受入れ上限数として運用。

### 3. 設定の在り方

- 有識者・労使団体等で構成する新たな会議体の意見を踏まえて政府が判断。

### 4. 地域の特性等を踏まえた人材確保

- 自治体が地域協議会に積極的に参画し、受入れ環境整備等に取り組む。
- 季節性のある分野で、業務の実情に応じた受入れ形態等を検討。

## III. 外国人の人材育成

### 1. 人材育成の在り方

- 基本的に3年間の就労を通じた育成期間において特定技能1号の技能水準の人材を育成。業務区分の中で主たる技能を定め、計画的に育成・評価。

### 2. 人材育成の評価方法

- 以下の試験合格等を要件とする。
  - ① 就労開始前 日本語能力A 1相当以上の試験（日本語能力試験N 5等）合格又は相当する日本語講習を認定日本語教育機関等において受講
    - ※受入れ機関は1年経過時までと同試験（ただし、既に合格している場合を除く。）及び技能検定試験基礎級等を受験させる。
    - ※日本語能力に関しては現行の取扱いを踏まえ各分野でより高い水準を設定可。以下同じ。
  - ② 特定技能1号移行時 技能検定試験3級等又は特定技能1号評価試験合格  
日本語能力A 2相当以上の試験（N 4等）合格
    - ※試験等に不合格となった者について、最長1年の在留継続を認める。
  - ③ 特定技能2号移行時 特定技能2号評価試験等合格／日本語能力B 1相当以上の試験（N 3等）合格

### 3. 日本語能力の向上方策

- 日本語教育の適正かつ確実な実施を図るための日本語教育機関の認定等に関する法律の仕組みを活用するとともに、受入れ機関が支援に積極的に取り組むためのインセンティブを設ける。
- A 1相当からA 2相当までの範囲内で設定される水準の試験を含む新たな試験の導入や受験機会の確保の方策を検討するとともに、日本語教材の開発等、母国における受験準備のための日本語学習支援の実施等を進める。

## IV. 外国人の人権保護・労働者としての権利性の向上

### 1. 「やむを得ない事情がある場合」の転籍

- 「やむを得ない事情がある場合」の転籍の範囲を拡大・明確化するとともに手続を柔軟化。現行制度下においても速やかに運用改善を図る。

### 2. 本人の意向による転籍

- 1. の場合以外は、3年間一つの受入れ機関での就労が効果的であり望ましいものの、以下を満たす場合に同一業務区分内に限り本人意向による転籍を認める。

ア. 同一の機関において就労した期間が一定の期間（注1）を超えている

イ. 技能検定試験基礎級等・一定水準以上の日本語能力に係る試験に合格（注2）

ウ. 転籍先が、適切であると認められる一定の要件を満たす（注1）  
当分の間、各分野の業務内容等を踏まえ、分野ごとに1年～2年の範囲内で設定。人材育成の観点から踏まえ、1年とすることを目指しつつも、1年を超える期間を設定する場合、1年経過後は、昇給その他待遇の向上等を図るための仕組みを検討。

（注2）各分野で、日本語能力A1相当の水準から特定技能1号移行時に必要となる日本語能力の水準までの範囲内で設定。

- 転籍前の受入れ機関が支出した初期費用等について、転籍前の受入れ機関が正当な補填を受けられるようにするための仕組みを検討。
- 転籍の仲介状況等に係る情報を把握。不法就労助長罪の法定刑を引き上げ適切な取締りを行う。当分の間、民間の職業紹介事業者の関与は認めない。

## V. 関係機関の在り方

### 1. 監理支援機関・登録支援機関

- 監理団体（監理支援機関）について、受入れ機関と密接な関係を有する役職員の監理への関与の制限、外部監査人の設置の義務化等により独立性・中立性を担保。
- 特定技能外国人の支援業務の委託先を登録支援機関に限定。

### 2. 監理支援機関・登録支援機関

- 受入れ機関の要件を適正化。適正な受入れに必要な方策を講ずる。

### 3. 送出国機関

- 二国間取決め（MOC）を新たに作成し、悪質な送出国機関排除に向けた取組を強化するとともに、原則として、MOC作成国からのみ受入れ。
- 手数料等の情報の透明性を高めるとともに、手数料等を受入れ機関と外国人が適切に分担するための仕組みを導入し、外国人の負担軽減を図る。

### 4. 外国人育成就労機構

- 外国人技能実習機構を外国人育成就労機構に改組、特定技能外国人への相談援助業務も行わせるとともに、監督指導機能や支援・保護機能を強化。

## VI. その他

- 制度所管省庁は、制度全体の適正な運用の上で中心的な役割を果たす。
- 業所管省庁は、必要な受入れ環境整備等に資する取組を行う。
- 人権侵害行為に対しては現行制度下でも迅速に対処。
- 移行期間を確保し丁寧な事前広報を行い、必要な経過措置を設ける。
- 新制度の施行後も制度の運用状況について不断の検証と必要な見直しを行う。
- 永住許可制度を適正化。

# 改正法の概要（育成就労制度の創設等）

技能実習制度及び特定技能制度をめぐる状況に鑑み、就労を通じた人材育成及び人材確保を目的とする新たな在留資格として育成就労の在留資格を創設し、育成就労計画の認定及び監理支援を行おうとする者の許可の制度並びにこれらに関する事務を行う外国人育成就労機構を設けるほか、1号特定技能外国人支援に係る委託の制限、永住許可の要件の明確化等の措置を講ずる。（公布の日から原則3年以内に施行<sup>(注1)</sup>）

<sup>(注1)</sup>準備行為に係る規定は公布即施行

## 入管法

### I. 新たな在留資格創設

- 技能実習の在留資格を廃止。「育成就労産業分野」(特定産業分野のうち就労を通じて技能を修得させることが相当なもの)に属する技能を要する業務に従事すること等を内容とする「育成就労」の在留資格を創設<sup>(注2)</sup>。

### II. 特定技能の適正化

- 特定技能所属機関（受入れ機関）が1号特定技能外国人の支援を外部委託する場合の委託先を、登録支援機関に限るものとする。

### III. 関係機関の在り方

- 外国人に不法就労活動をさせる等の不法就労助長罪の罰則を引上げ。（拘禁刑3年以下又は罰金300万円以下→5年以下又は500万円以下※併科可）

### VI. 永住許可制度の適正化

- 永住許可の要件を一層明確化し、その基準を満たさなくなった場合等の取消事由を追加。ただし、特段の事情がない限り、在留資格を変更して引き続き在留を許可。

<sup>(注2)</sup> さらに、一定基準に適合する企業の外国事業所の職員が技能等を修得するための「企業内転勤2号」の在留資格を創設。

# 改正法の概要（育成就労制度の創設等）

## 育成就労法（技能実習法の抜本改正）

### I. 就労制度の目的・基本方針

- 法律名を「外国人の育成就労の適正な実施及び育成就労外国人の保護に関する法律」(育成就労法)に改める。
- 育成就労制度は、育成就労産業分野において、**特定技能1号水準の技能を有する人材を育成**するとともに、**当該分野における人材**を確保することを目的とする。
- 政府は基本方針及び分野別運用方針を定めるものとし、分野別運用方針において、各分野の受入れ見込数を設定するものとする。

### II. 育成就労計画の認定制度

- 育成就労計画の認定に当たって、育成就労の期間が3年以内(注3)であること、業務、技能、日本語能力その他の目標や内容、受入れ機関の体制、外国人が送出機関に支払った費用額等が基準(注4)に適合していることといった要件を設ける。
- 転籍の際には、転籍先において新たな育成就労計画の認定を受けるものとし、当該認定は、①やむを得ない事情がある場合や、②同一業務区分内であること、就労期間（1～2年の範囲で業務の内容等を勘案して主務省令で規定）・技能等の水準・転籍先の適正性に係る一定の要件(注5)を満たす場合(本人意向の転籍)に行う。

### III. 関係機関の在り方

- 監理団体に代わる「**監理支援機関**」については、外部監査人の設置を許可要件とする。監理支援機関は、受入れ機関と密接な関係を有する役職員を当該受入れ機関に対する業務に関わらせてはならないものとする。
- 外国人技能実習機構に代わる「**外国人育成就労機構**」を設立。育成就労外国人の転籍支援や、1号特定技能外国人に対する相談援助業務を追加。

### VI. その他

- 季節性のある分野において、派遣形態による育成就労の実施を認める。
- 制度所管省庁が地域協議会を組織することができるものとし、地域の実情を踏まえた取組について協議を行うものとする。
- 施行までに技能実習生として入国した者は、施行後、現段階から次の段階までの資格変更（例：1号→2号、2号→3号）を一定の範囲で認める。

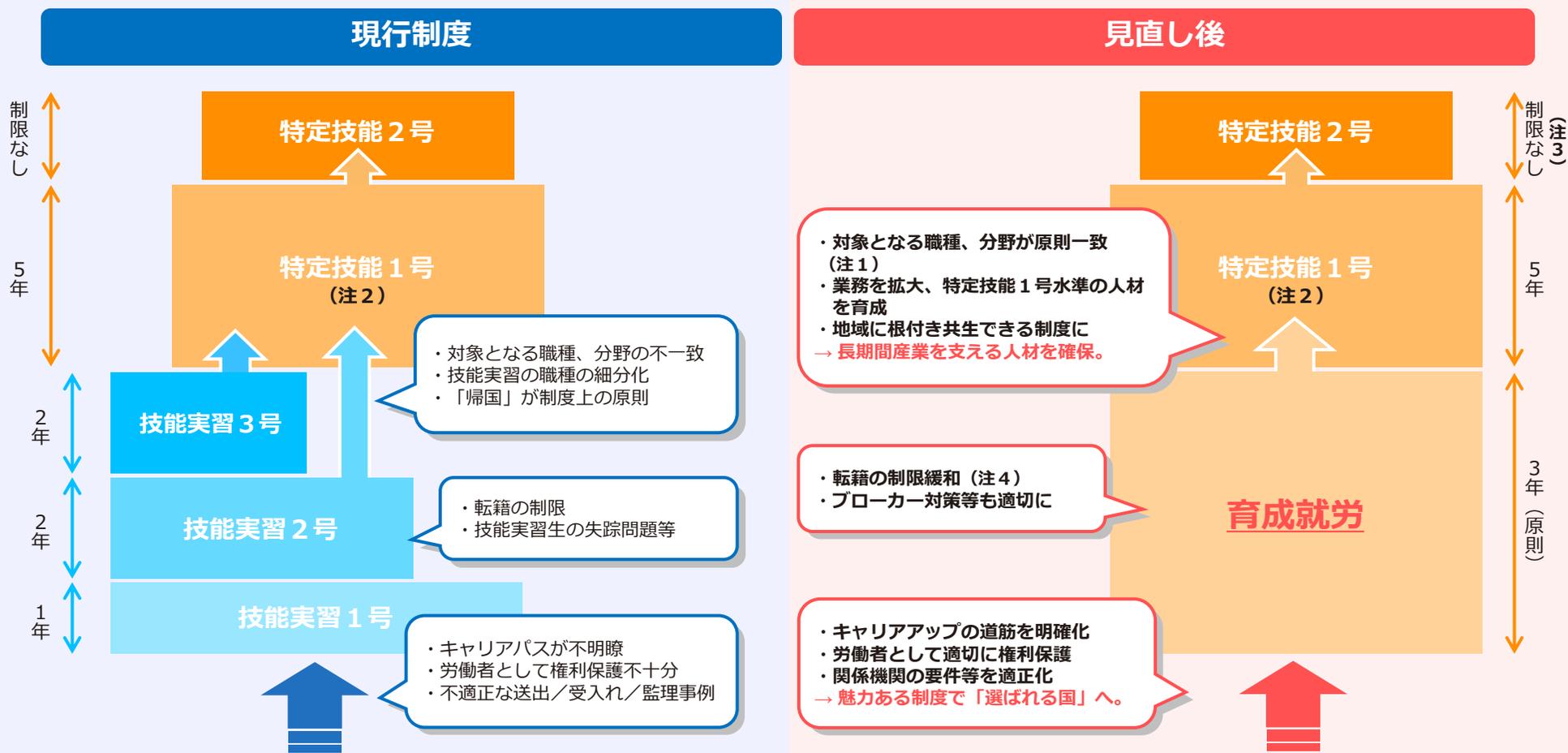
(注3) 主務省令で定める相当の理由（試験不合格）がある場合は、最大で1年の延長可。

(注4) 詳細な要件は、主務省令で定める。

(注5) 詳細な要件は、主務省令で定める。具体的には、

- ・ 同一機関での就労期間については分野ごとに1年から2年の範囲で設定すること
- ・ 技能等の水準については、技能検定試験基礎級等及び分野ごとに設定するA1～A2相当の日本語能力に係る試験への合格
- ・ 転籍先が、育成就労を適正に実施する基準を満たしていることを要件とすることを予定している。

# 制度見直しのイメージ図



**(注1)** 育成就労制度の受入れ対象分野は特定産業分野と原則一致させるが、国内での育成になじまない分野は育成就労の対象外。

**(注2)** 特定技能1号については、「試験ルート」での在留資格取得も可能。

**(注3)** 永住許可につながる場合があるところ、永住許可の要件を一層明確化し、当該要件を満たさなくなった場合等を永住の在留資格取消事由として追加する。

**(注4)** 転籍の制限緩和の内容

- 「やむを得ない事情がある場合」の転籍の範囲を拡大・明確化するとともに、手続を柔軟化。
- 以下を要件に、同一業務区分内での本人意向による転籍を認める。
  - ・ 同一機関での就労が1～2年(分野ごとに設定)を超えている
  - ・ 技能検定試験基礎級等及び一定水準以上の日本語能力に係る試験への合格
  - ・ 転籍先が、適切と認められる一定の要件を満たす

## ②建設分野の外国人材育成・確保あり方検討会 取りまとめ 参考資料

---

令和7年11月12日

国土交通省 不動産・建設経済局 国際市場課

# 1. 外国人技能者

## (1) 育成就労制度の施行等に伴う事項 (育成就労)

事項		基本方針（閣議決定） ・省令等	建設分野 における論点	対応の方向
育成就労	転籍制限 期間	1～2年の範囲内で分野別運用方針で設定（原則1年）	<ul style="list-style-type: none"> <li>転籍制限を2年とすることを認めるか</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>当面2年</li> <li>※ 将来的には1年を目指す</li> </ul>
	待遇向上策 (昇給率等)	1年超の転籍制限期間を定めた場合、 <u>転籍の制限を理由とした昇給等の待遇向上が必要</u>	<ul style="list-style-type: none"> <li>2年とする場合、昇給率をどのように設定するか</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>建設業の前年の平均賃金の上昇率以上の昇給率</li> </ul>
	日本語水準	A1～A2の範囲内	<ul style="list-style-type: none"> <li>A1～A2の範囲内でどう設定するか</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>A1相当とA2相当の間の一定のレベル (A2.1)</li> </ul>
	分野別協議会	受入企業の分野別協議会への加入義務化（代替措置も可）	<ul style="list-style-type: none"> <li>分野別協議会への加入義務を課すか</li> <li>課さない場合、代替措置をどうするか</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>JAC所属企業は加入したものとみなす</li> <li>その他企業のみ分野別協議会への加入を義務付け</li> </ul>
上乗せ措置	分野別に上乗せ措置を設定可	<ul style="list-style-type: none"> <li>現行の上乗せ措置も踏まえ、どのように設定するか</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>現行の技能実習の上乗せ措置を基本的に踏襲</li> <li>ただし、労働安全衛生対策の基準を追加 <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 受入企業：建設業許可、CCUS登録</li> <li>➢ 処遇：月給制、書面交付、CCUS登録</li> <li>➢ 受入枠：常勤職員以下（優良企業に緩和措置）</li> <li>➢ 労働安全衛生対策：入国後講習のオリエンテーション</li> </ul> </li> </ul>	

# 1. 外国人技能者

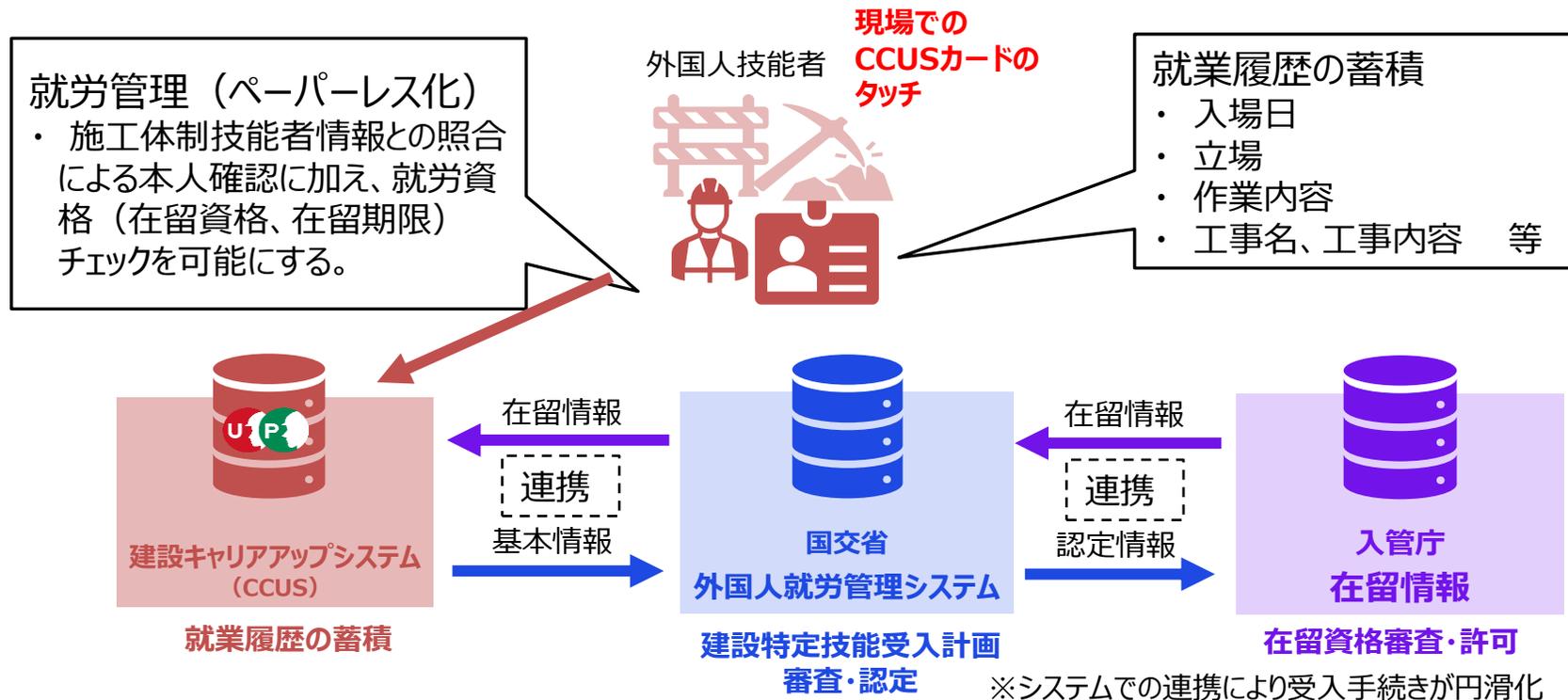
## (1) 育成就労制度の施行等に伴う事項 (特定技能)

	事項	基本方針（閣議決定）・省令等	建設分野における論点	対応の方向
特定技能	在籍型出向	<ul style="list-style-type: none"> <li>原則不可</li> <li>①②をいずれも満たす場合のみ、分野別に例外的に認める               <ul style="list-style-type: none"> <li>① 親子会社の間等相互に密接に関係する会社間において、一定期間行うことが必要不可欠</li> <li>② 雇用安定等への影響などの懸念を払拭するために必要な措置を講じている</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>在籍型出向を可とするか</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>日本人も含めた建設分野全体における整理を踏まえつつ、引き続き検討</li> </ul>
	上乗せ措置	分野別に上乗せ措置を設定可	<ul style="list-style-type: none"> <li>現行の上乗せ措置も踏まえ、どのように設定するか</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>現行の特定技能の上乗せ措置を基本的に踏襲</li> <li>ただし、受入枠の緩和措置を導入、労働安全衛生対策の基準を追加               <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 受入企業：建設業許可、CCUS登録、FITS巡回指導</li> <li>➢ 処遇：月給制、書面交付、CCUS登録</li> <li>➢ 受入枠：常勤職員以下（優良企業に緩和措置）</li> <li>➢ 労働安全衛生対策：受入後講習のオリエンテーション</li> </ul> </li> </ul> <p style="text-align: right;">等</p>
	その他	-	<ul style="list-style-type: none"> <li>ルールを守らない事業者への対応をどうするか</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ルールに従わない企業に対し、受入計画認定取消し以外のペナルティ（社名公表や新規受入停止等）を検討</li> <li>登録支援機関名を受入計画の記載事項に追加</li> </ul>

# 1. 外国人技能者

## (2) 中長期的なキャリアパス (CCUSによる就業履歴の蓄積)

外国人建設技能者の受入れを管理する「外国人就労管理システム」について、出入国在留管理庁の在留情報や建設キャリアアップシステム (CCUS) と連携させることにより、外国人建設技能者の円滑かつ適正な就労管理及び就業履歴の蓄積による処遇の確保・育成を推進する。



### 就労管理

入管庁の在留情報を活用することで、現場でのCCUSカードのタッチにより、外国人技能者が必要な就労資格を有しているか確認可能とする。

### 就業履歴の蓄積

外国人技能者の就業履歴をCCUSに確実に蓄積することで、適正な処遇・評価を確保するとともに、計画的な育成を行える環境を整備する。

# 1. 外国人技能者

## (2) 中長期的なキャリアパス (キャリア育成プラン)

### 分野別運用方針

- 育成就労制度及び特定技能制度において個別分野ごとに策定する制度の運用に関する方針
- この中で、国土交通省は、関係業界等と協働して、建設分野における「育成・キャリア形成プログラム」を策定する旨を記載

### 育成・キャリア形成プログラム

- 育成就労外国人又は特定技能外国人が、自身のキャリアを俯瞰し、技能等の向上・育成が予見でき、また関係業界、特定技能所属機関、育成就労実施者等において、受け入れる外国人の計画的かつ的確な育成・評価等を行うための指針
- この中で、育成就労外国人及び特定技能外国人の受入企業は、「キャリア育成プラン」を作成・運用することが望ましい旨を記載

### キャリア育成プラン

- 受入企業が作成する育成就労外国人や特定技能外国人の具体的な育成計画
- 各専門工事業団体において、各職種ごとの特性等に応じて「キャリア育成プラン(モデル例)」を作成・公表することを想定
- 各受入企業は、「キャリア育成プラン(モデル例)」を参考にして、受入企業の事情や職種の特定等に応じて「キャリア育成プラン」を作成

# 1. 外国人技能者

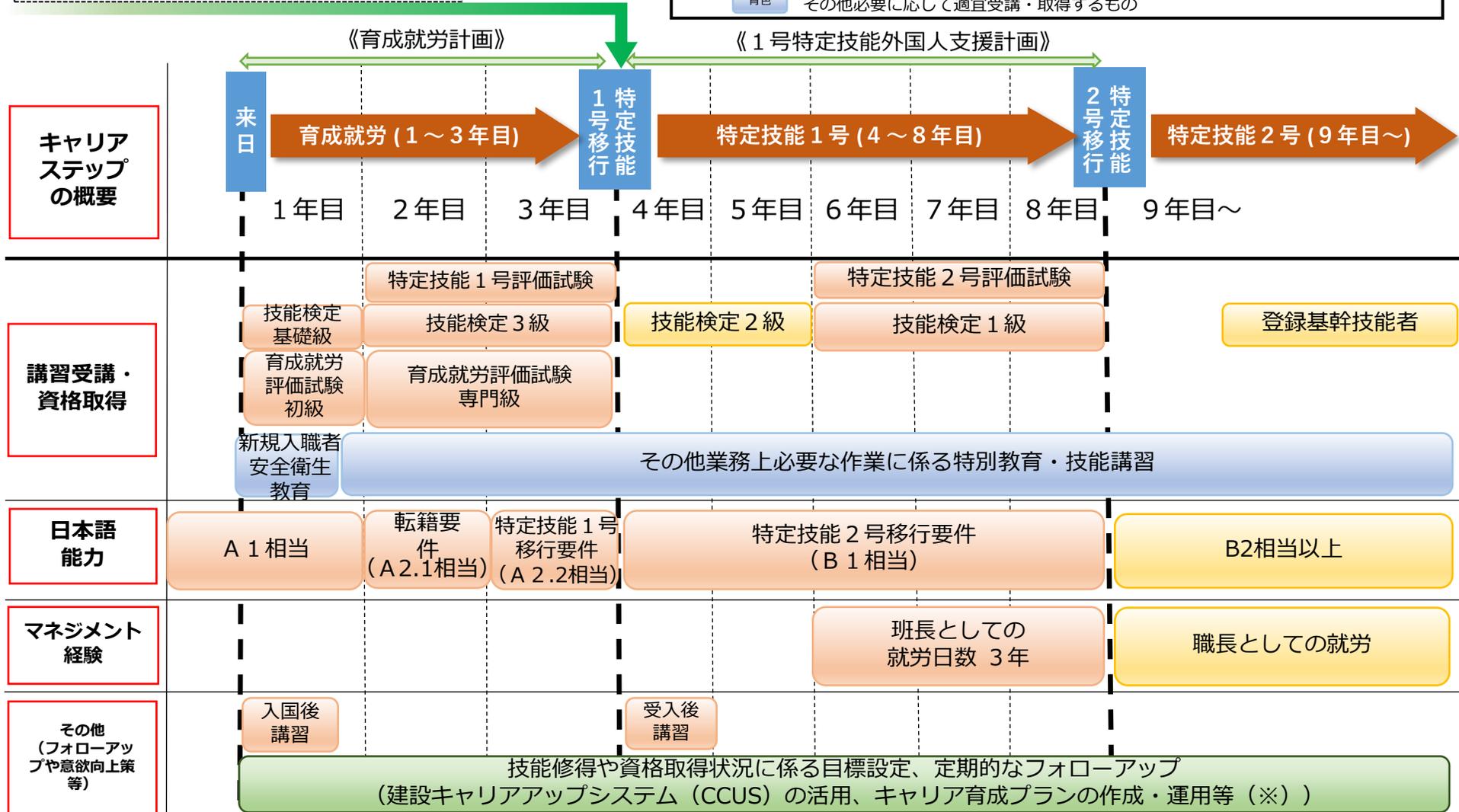
## (2) 中長期的なキャリアパス (育成・キャリア形成プログラム)

素案

- ・ 留学から特定技能 1 号への移行
- ・ 育成就労を経ずに特定技能 1 号で入国 等

凡例

黄色	技能の修得・向上に資するもの	緑色	フォローアップや意欲向上策
赤色	在留資格の移行に係る要件		
青色	その他必要に応じて適宜受講・取得するもの		



(※) 本プログラムを踏まえて、各専門工事業団体が各職種ごとの特性等に応じた「キャリア育成プラン(モデル例)」を作成・公表するとともに、各受入企業がこれを参考にして「キャリア育成プラン」を作成し、外国人技能者の育成を図ることが望ましい。

# 1. 外国人技能者

## (2) 中長期的なキャリアパス (キャリア育成プラン)

※注：赤字は記入例

イメージ

### キャリア育成プラン (鉄筋)

氏名 \_\_\_\_\_

目標 (ターゲット)

現場をまとめ一定の責任を負う職長としての経験を積み、特定技能2号として働き、CCUS レベル4を取得する。

期間ごとに目指すレベル (求められる役割・作業) と、それに必要な技能・知識・資格とそのため研修・講習

期間と目安となる CCUS レベル	目指すレベル (求められる役割・作業)	必要な技能・知識・資格とそのため研修・講習			
		日本語	専門技能	安全衛生知識	その他経験等
育成就労期間 目安：CCUS レベル1	CCUS レベル2 取得 (基礎的な技能を習得し、職長・班長からの指示があれば現場で単独でも働けるようになる、特定技能1号への移行を目指す)	JLPT N4 (〇年目) ●●「建設現場で使える日本語」(〇年目)、●●「N4 を目指す日本語講座」(〇～〇年目)	技能検定基礎級 (1年目) 玉掛技能講習 (〇年目) 技能検定3級または特定技能1号評価試験 (3年目)	●●「新規入職者安全衛生教育」(〇年目)	就業日数 3年
特定技能1号期間 目安：CCUS レベル2	CCUS レベル3 取得 (班長としての経験を積み、特定技能2号への移行を目指す)	JLPT N3 (〇年目) ●●「N3 を目指す日本語講座」(〇～〇年目)	技能検定2級 (〇年目) 1級鉄筋施工技能士 (〇年目) 技能検定1級または特定技能2号評価試験 (8年目)	●●「職長・安全衛生責任者教育」(〇年目)	就業日数 7年 職長または班長としての就労日数 3年
特定技能2号期間 目安：CCUS レベル3	CCUS レベル4 取得 (現場をまとめ一定の責任を負う職長としての経験を積む)	JLPT N2 (〇年目) ●●「N2 を目指す日本語講座」(〇～〇年目)	登録鉄筋基幹技能者 (〇年目)		就業日数 10年 職長としての就労日数 3年

# 1. 外国人技能者

## (2) 中長期的なキャリアパス (JACによる支援拡充)

- 外国人材の中長期的なキャリアパスの構築を推進するため、(一社)建設技能人材機構(JAC)において、CCUSによる就業履歴の蓄積の促進、無料日本語講座・安全衛生教育の拡充等に取り組む。

### 「キャリア育成プラン」普及のインセンティブ付与

#### 「キャリア育成プラン」普及促進策の支援

- 今後、正会員団体(建設業団体)等のご意見も踏まえつつ、団体の行う「キャリア育成プラン」の普及促進策等に対して、一定の所要額を支援を検討する。

### CCUSによる就業履歴の蓄積の促進

#### ・CCUS登録手数料の支援 (拡充、2026年4月～)

- 特定技能外国人ごとに確実に就労履歴の蓄積を行えるよう、CCUS登録(詳細型に限る)の手数料を全額支援する。

#### CCUSカードリーダーの導入等支援 (新規、2025年11月～)

- CCUSカードリーダー等へのタッチを通じた特定技能外国人の就業履歴の蓄積促進を支援するため、カードリーダー等導入・外国人就労履歴に要する経費等について支援する。
  - ・カードリーダー等導入 → 対象企業ごとに上限6万円
  - ・外国人履歴 → 対象企業ごとに上限25万円(2万5千回)

### 無料日本語講座・安全衛生教育の拡充

#### 無料日本語講座 (拡充、2026年4月)

- 受入企業に属さない育成就労外国人への提供方策、海外現地(インドネシア等)における提供方策についての検討に取り組む。

#### 無料安全衛生教育 (拡充、2026年4月)

- 受講ニーズを踏まえた科目の追加や、参加登録教習機関の拡大等を通じた受講枠の拡大に取り組む。
- 海外(ベトナム、フィリピン、インドネシア)における無料特別教育等の実施に取り組む。また、受入企業に属さない育成就労外国人への提供方策についての検討に取り組む。

## 2. 外国人技術者

令和7年度では、過年度の調査及び施策の実施の結果を踏まえ、建設企業における外国人技術者の採用・定着に向けた課題を ①採用ルートが不明などの「採用」②就労後の問題への対応方法が不明などの「定着」③今後の人材供給状況の予測などの「人材獲得戦略」の3つに分類し、それぞれに対応する支援策および調査を実施する。

### 採用

#### 外国人材向け日本の建設業広報オンラインセミナー

建築学・土木工学等を学ぶ、国内の留学生や海外の大学生をターゲットとし、高い技術力や安全性に代表される日本の建設業の魅力を発信するオンラインセミナーを開催予定。

外国人技術者が活躍している企業や外国人技術者本人が登壇する座談会も予定。

**国内 2025年6月21日**

**インドネシア 2025年7月10日**

**ベトナム 2025年9月4日**

#### オンライン合同就職説明会

国内の大学や専門学校で建築学・土木工学等を学ぶ留学生・OB等と、日本の中堅・中小建設企業とのマッチングの機会をオンラインで提供するイベント。

**2025年7月5日、6日 2日間開催**

#### 現地合同就職説明会

海外の大学で建築学・土木工学等を学ぶ学生・OBと日本の中堅・中小建設企業とのマッチングの機会を対面で提供するイベント。

**インドネシア (インドネシア大学/ガジャマダ大学)**

**2025年7月28日、30日**

**ベトナム (ホーチミン市工科大学/ハノイ土木大学)**

**2025年9月13日、15日**

### 定着

#### 先行企業へのアンケート

先行企業5社～10社に対し、経営課題・採用目的の明確化～活躍・定着に至る一連のプロセスごとの具体的な対応内容などのアンケートを実施

#### 支援施策活用企業へのフォローアップとフィードバック (定点観測)

R6年度のジョブフェアを利用した企業に対して、今後の支援策の検討のため、活用後の状況や要望についてヒアリングを行う

#### 外国人技術者に特化した教育プログラムの検討

有識者や業界団体関係者等で組織するWGを組成し、日本語教育や資格取得教育を含む外国人技術者に特化した教育プログラムについて検討する。

講師となる人材育成計画、受講者の教育計画、科目設計、教材製作などについての草案を作成し、作成した教育プログラムの展開方法などの検討も行う。

### 人材獲得戦略

#### 新たな送出し候補国発掘・既存の送出し国の国外人材供給状況の予測 (デスク調査)

R6年調査を元に新たな送りだし候補国について引き続きデスク調査を行う。

あわせて、既存の送出し国であるベトナム及びインドネシアについて、今後の国内建設需要の拡大が当該二カ国の海外への人材の送出しに及ぼす影響を調査する。

#### 外国人建設技術者の採用・定着に向けたハンドブック



ハンドブック (PDF) のダウンロードはこちらから  
[https://www.mlit.go.jp/tochi\\_fudousan\\_kensetsugyo/content/001881761.pdf](https://www.mlit.go.jp/tochi_fudousan_kensetsugyo/content/001881761.pdf)

当ハンドブックでは、中堅・中小建設企業の経営者・実務担当者向けに、外国人技術者の受入の準備や、採用・定着に向けたステップ、現在日本で活躍している外国人技術者の実例などを紹介している。巻末には、行政手続き案内や支援サービスなどの参考情報を多数掲載。



# 3. 建設分野の外国人共生の取組

## (1) これまでの取組 (外国人材とつくる建設未来賞)

### 【創設趣旨】

外国人材が日本の建設業を舞台に中長期的に活躍できる制度の活用が進んでいることを踏まえ、建設技能や日本語によるコミュニケーションの習得が顕著な特定技能外国人、その育成に尽力された企業等、さらには、建設業に従事する外国人材に関連した優れた取組を称えるべく、2023年度より、国土交通大臣表彰を創設。

### 【表彰概要】

#### ①優秀外国人建設技能者賞 (外国人建設技能者部門)

○建設技能、コミュニケーションスキルの習得に関する取組が顕著であり、建設現場での指導的役割を目指す特定技能外国人を表彰

#### ②外国人材育成賞 (受入企業部門)

○外国人建設技能者の育成並びに処遇改善に係る継続的な取組が顕著な企業等を表彰

#### ③未来への取り組み賞 (外国人材活躍優良事例部門)

○建設業に従事する外国人材に関連して、地域社会との共生等の継続的な取組を表彰

### 【表彰実績(2024年度)】

優秀外国人建設技能者賞:6件、外国人材育成賞:5件、事業展開賞:2件  
審査委員長特別賞:2件

### 【2025年度 審査委員】◎委員長 (敬称略)

◎ 蟹澤 宏剛	芝浦工業大学建築学部教授
岩野 剛	一般社団法人全国建設業協会常任参与
岸 毅明	一般社団法人日本建設業連合会常務執行役
佐々木 留美子	東京大学大学院工学系研究科建築学専攻特任研究員
杉田 昌平	弁護士法人Global HR Strategy代表社員・弁護士
宮森 千嘉子	一般社団法人CQラボ主宰
柳澤 庄一	一般社団法人建設産業専門団体連合会専務理事
山口 壘	独立行政法人労働政策研究・研修機構研究員



2024年度表彰式

# 3. 建設分野の外国人共生の取組

## (2) 今後の取組の方向性 (JACによる支援拡充①)

- 外国人材の円滑で適正な就労や生活を確保するため、日本語能力や日本文化・マナーへの理解向上のための教育訓練を拡充する。

### 無料日本語講座 (2025年度内の拡充に向け調整中)

- 外国人材等に対面、オンライン及びe-ラーニングで日本語講座を実施する(無料)。

- (対象) 特定技能外国人・その家族 (※)
  - ※ 家族については、新たに対象に追加。
- 技能実習生(育成就労外国人) (※※)
  - ※※ 特定技能外国人の受入企業に限る。

- (内容) ・ N5～2を目指す日本語講座(継続)
- ・ 母国語で学ぶ日本語講座(対象言語の拡充)



### 外国人雇用講座 (拡充を検討)

- 日本人従業員を対象に、異文化理解講座や外国人に伝わる「やさしい日本語」等の研修を実施。

- (対象) 特定技能外国人の受入企業の日本人従業員
- (内容) ・ 異文化理解講座(拡充を検討)
- ・ 外国人に伝わる「やさしい日本語」講座(継続)



### 社会生活講習(必修) (新規、2026年4月～)

- 全ての建設分野の特定技能外国人に対して就労開始時に受講が義務づけられている「建設特定技能受入後講習」(FITS開催)において、社会生活面での留意事項や労働安全衛生に関する事項を追加する。

- (対象) 特定技能外国人(全員必修)

- (内容) 「建設特定技能受入後講習」の構成へ追加
  - ・ 雇用契約・労働条件の再確認(継続)
  - ・ 将来のキャリアパスに関する目標設定等(継続)
  - ・ 社会生活面での留意事項(新規追加)
    - 非行防止や健全な社会生活を促すための注意喚起・啓発
  - ・ 安全な労働環境実現のための留意事項(新規追加)
    - 特別教育等の実施必要性やJAC支援内容の紹介



### 日本社会に関する理解促進プログラム(仮称)の提供 (新規、2026年提供開始で調整中)

- 外国人材等に対し、日本の文化や生活・マナーに関する理解促進のための動画コンテンツをオンラインで提供(無料)。

- (対象) 特定技能外国人等、技能実習生(育成就労外国人) (※)
  - ※ 特定技能外国人の受入企業に限る。

- (内容) ・ 公共交通機関の使い方
- ・ ゴミの捨て方
- ・ 買い物の仕方
- ・ 飲食店でのマナー等を想定



### 3. 建設分野の外国人共生の取組

#### (2) 今後の取組の方向性 (JACによる支援拡充②)

- 外国人材の地域での平穏な日常生活を支援し、トラブルを防ぐため、日常生活トラブルへのサポート、医療受診サポート、母国語ホットラインによる相談対応を行う。

##### 日常生活トラブルへのサポート (新規、2026年1月開始で調整中)

- 建設分野の全ての1号特定技能外国人を対象として、日常生活トラブルに対応する損害賠償責任保険等に加入 (保険料はJACによる負担)。

(対象) 1号特定技能外国人

(内容) 住居における水漏れや自転車による接触事故などに  
応急対応等のサポートや損害賠償責任保険加入



##### 医療受診サポート (新規、2026年1月開始で調整中)

- 建設分野の全ての1号特定技能外国人を対象として、24時間対応で母国語 (32言語を想定) によるオンラインでの医療受診サポートを行う。

(対象) 1号特定技能外国人

(内容) ・ 受診・健康に関するオンライン相談対応 (新規)  
・ オンラインでの医療機関の受診予約 (新規)  
・ 医療受診時のオンライン通訳サポート (新規)



##### 母国語ホットラインによる相談対応 (拡充、2026年4月～)

- 外国人材等に対して、就労面に加え、生活面の相談に母国語 (7言語) で対応する相談窓口を設置。

(対象) 特定技能外国人・その家族、  
技能実習生 (育成就労外国人) (※)

※ 特定技能外国人の受入企業に限る。

(内容) ・ 就労に係る相談・通報 (継続)  
・ 生活面の相談 (関連情報窓口の紹介など) (新規)

※ 国際建設技能振興機構 (FITS) に委託し実施。

わからない... こまった...そんなときは相談を!



JACに電話で相談 (日本語のみ)

**0120-220353**

平日 9:00~17:30 土日祝休

気軽にメッセージを送ってください



FITS (国際建設技能振興機構) では、皆さんからの電話、FAX、メールによる相談に母国語で対応しています。

**FITS** Consultation Hotline  
母国語 相談ホットライン

### 3. 建設分野の外国人共生の取組

#### (2) 今後の取組の方向性 (JACによる支援拡充③)

- 受入企業や建設業団体が行う地域社会との協働に係る優良な取組に対し、事業費の支援を行う制度の創設に向けた検討を進め、優良な取組の横展開を図る。

##### 外国人材が地域と協働する取組への支援について (案)

###### 地域共生支援 (新設)

- 今後、地域住民と特定技能外国人の共生に係る取組みを支援することにより、優良事例の展開を図ることを検討。
- その際には、建設業団体又は受入企業、地方自治体への推奨優良の事例内容に関する有識者、国土交通省等とのコンセンサスの形成を図りつつ、支援スキームの構築の検討に取り組む。



##### 【当面着手すること】

- ・ 各地で行われている、特定技能外国人が参画する地域との共生の取組について、特に建設業での実態や事例の把握、優良事例の抽出



##### 【今後に向けた取組と検討】

- ・ 有識者、国交省等を含む会議体を設置し、優良な取組への支援の枠組み等について検討
- ・ 過去の表彰事例や、各地の取組の実態把握を踏まえ、優良事例の横展開を目指し、取組の支援を進める。

※これらの取組について、国交省等と連携し、正会員団体や会員企業等の意向も把握しながら推進していく。

# オンライン個別相談会のお知らせ

説明会に参加したけど、もっと質問がしたいなあ・・・



そんな皆様を対象にJACでは、  
オンライン個別相談会を開催しています！



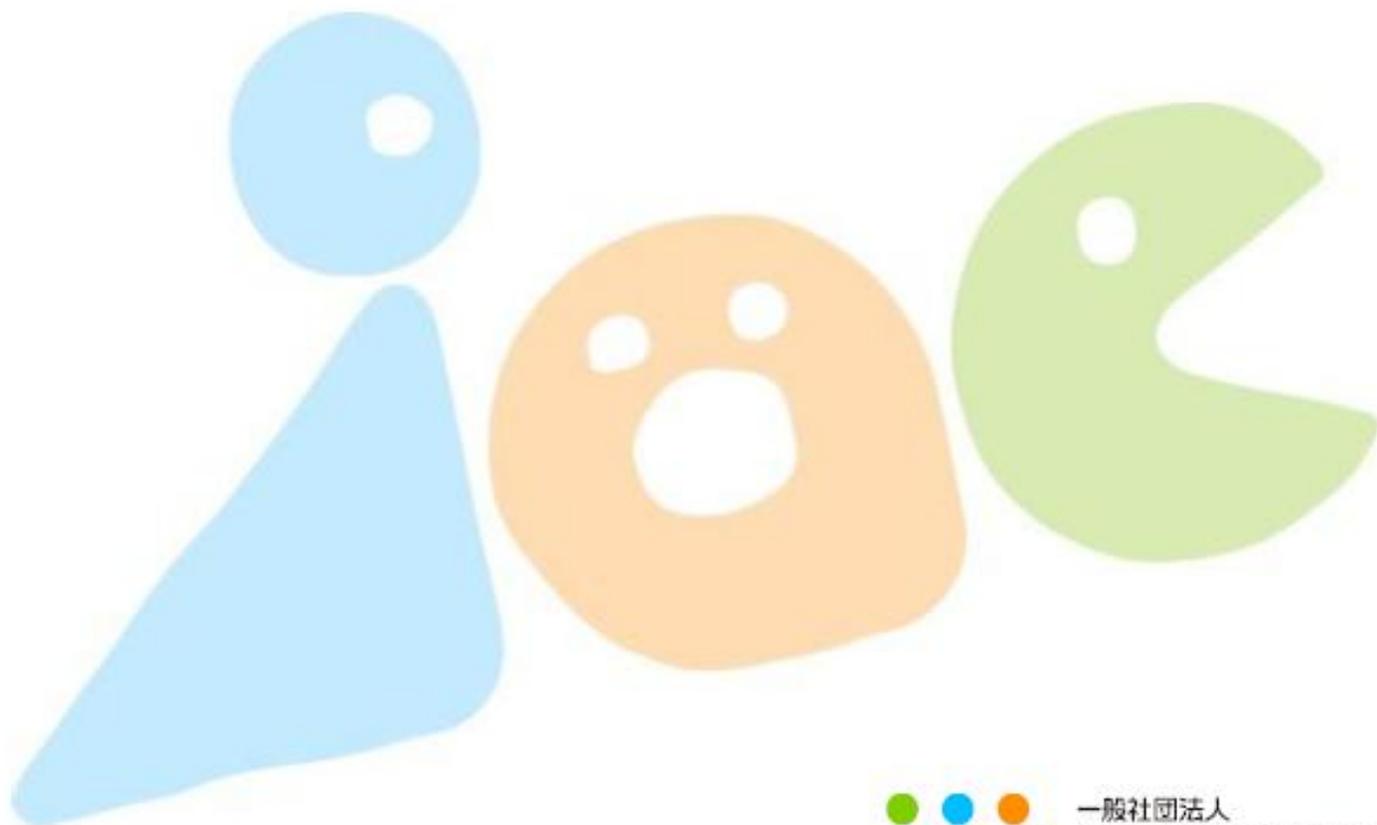
説明会内容の質問はもちろん、手続きや給与計算の方法など、  
何でもご相談ください。

特定技能外国人を受け入れたい企業さまや、すでに受け入れている企業さま、  
事情にあわせて個別にご相談を承ります。

オンライン相談（Zoom）開催中！

まずはお気軽にご予約ください！  
詳しくはこちらから▶





一般社団法人

建設技能人材機構

Japan Association for Construction Human Resources



〒105-8444 東京都港区虎ノ門3丁目5番1号 虎ノ門37森ビル9階

専用ダイヤル:0120-220353 (無料)

TEL:03-6453-0220 FAX:03-6453-0221

 <https://jac-skill.or.jp>

 <https://www.facebook.com/kensetsutokuteiginou/>

 <https://www.instagram.com/kensetsutokuteiginou/>

 <https://www.youtube.com/channel/UCxIot6C1zhlMsh36XGUqzww>