資料2

個別ヒアリングの結果について

（労働市場・教育関係者）
【追加実施分】

ヒアリング対象・項目（労働市場・教育関係者）

国土交通省

■対象

労働市場・教育関係者に対して、**事務局が直接ヒアリング**を実施

労働市場関係者（有識者2名）
教育関係者（都内・工業高校（建築）1名、関東地方・工業高校（土木）1名）

⇒　第1回WGでのご意見を踏まえ、外国人材の受け入れの観点から、一般社団法人 建設技能人材機構（JAC）に対してヒアリングを追加実施

■ヒアリング項目

1．受入企業の選定等について
　（1）外国人材のリクルートや受入企業の決定の流れ
　（2）受入先の選定・推奨の際のポイント
　（3）建設業における取組状況
　（4）海外労働市場から選ばれるための取組
2．海外労働市場の観点から見た現行の企業評価制度について
　（1）元請企業を評価する現行の仕組み（経営事項審査）について
　（2）見える化評価制度
3．建設企業に対する評価について
　（1）業態（元請／専門工事）を限定しない横断的な評価について
　（2）ニーズや関心のある項目とその理由や使途
　（3）評価制度の活用促進
4．その他

（一社）建設技能人材機構（JAC）について

国土交通省

一般社団法人建設技能人材機構（JAC）の概要

国土交通大臣により「特定技能外国人受入事業実施法人」として登録された法人
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等により構成

名称	一般社団法人 建設技能人材機構（JAC）Japan Association for Construction Human Resources
理事長	三野輪 賢二　（一社）日本型枠工事業協会 会長
設立日	2019年4月1日
正会員	64団体（令和8年11月1日時点）
賛助会員	（建設企業）3,664社、（建設業者団体）1団体（令和8年11月4日時点）
主な事業	特定技能評価試験・講習研修 地域との共生推進支援 適正就労管理 広報活動

JACの支援事業（令和8年度事業計画）

○ 1号特定技能外国人等のスキルアップ支援

・無料日本語講座
・無料母国語安全衛生教育
・2号移行も見据えたスキルアップ支援強化
（いずれも受入企業の技能実習生を含む）

○ 海外における建設業務説明会やスキルアップ研修の展開

・現地教育機関との連携による説明会の開催
・正会員団体による入国前研修等の支援

○ 特定技能外国人等の地域との共生推進に向けた支援

・一時帰国費用の負担を軽減
・生活支援や補償制度の充実
・共生推進に向けた講座の拡充
・CCUS支援による企業負担軽減

１．受入企業の選定等について

1.（1）外国人材のリクルートや受入企業の決定の流れ

- 国内建設企業が外国人材（技能実習・特定技能、2027年4月1日以降は育成就労）を受け入れようとする場合の一般的なプロセスやフローについて、ご教示ください。
- 外国人材が日本をはじめとする海外での就労を希望する場合の、送出国における一般的なプロセスやフロー（情報収集、送出機関への登録、日本語等の事前教育、選考・面接、出国手続等）について、ご教示ください。

＜主なご意見＞

- 技能実習では、国内建設企業が監理団体等に相談し、現地の送出機関とのマッチングを経て受入れに至ることが一般的。最終的には、受入企業の経営者や採用担当者が現地で直接面接するケースも多い。
- 特定技能制度では、技能実習制度の監理団体のように、受入企業を監理する団体が制度上必ず介在する仕組みとはなっていない。一方、実務上は、職業紹介事業者や登録支援機関等が受入企業を支援し、送出国側の機関と調整するケースが多い。受入れ実績が豊富な企業では、現地の送出機関等と直接連携して人材を確保する場合もあり、採用・受入れの方法は多様である。
- 初めて受け入れる企業は、まず既存の取引先や知人を通じて監理団体等へ相談し、当該団体が取り扱う国から人材を受け入れるケースが多い。受入れが2人目、3人目と進むと、企業の業務内容や社風との相性等を踏まえ、国を指定して求人するケースもある。
- **外国人材側は、送出機関や職業訓練校、日本語教育機関等に所属し、日本語を学びながら求人を待ち、求人が提示された段階で応募の可否を判断することが一般的**である。日本語等の特定言語の学習を始める段階で、就労先の国をある程度定めている場合が多い。
- 送出機関ごとに得意とする受入国が異なるため、外国人材は希望国への送出実績や語学コースの有無も踏まえて送出機関を選択していると考えられる。

1.（2）受入先の選定・推奨の際のポイント

国土交通省

- 現在の海外労働市場において、外国人材や送出機関が受入国を選定する際に評価・重視している項目について、ご教示ください。
- 現在の海外労働市場において、外国人材や送出機関が受入分野（産業や職種）を選定する際に評価・重視している項目について、ご教示ください。
- 現在の海外労働市場において、外国人材や送出機関が受入企業を選定する際に評価・重視している項目について、ご教示ください。

＜主なご意見＞

■受入国の選定

- **処遇・待遇、特に給与水準が最も大きな判断要素**である。一定期間海外で働き、十分な収入を得ることを基本的な目的としているため、日本、韓国、台湾等の給与水準を比較している。
- **受入れ見込数又は在留者数の上限、就労可能期間、長期就労・長期在留の可能性**も選定要素である。日本では育成就労から特定技能1号、さらに一定の試験を経て特定技能2号へ移行できるため、長期就労の見通しは相対的な強みとなり得る。
- 日本は、他の主要な受入国と比べて、現状では必ずしも給与面で優位とは限らないが、**企業の支援体制が整っていること、法制度や社会の仕組みが相対的に安定していること**等も含め選択理由となっていると考えられる。

1.（2）受入先の選定・推奨の際のポイント

- 現在の海外労働市場において、外国人材や送出機関が受入国を選定する際に評価・重視している項目について、ご教示ください。
- 現在の海外労働市場において、外国人材や送出機関が受入分野（産業や職種）を選定する際に評価・重視している項目について、ご教示ください。
- 現在の海外労働市場において、外国人材や送出機関が受入企業を選定する際に評価・重視している項目について、ご教示ください。

＜主なご意見＞

■産業・職種の選定

- 就労先の国をある程度定めた後に選ぶ傾向があると考えられる。建設業は、製造業や外食業等と比較して身体的負担が大きいと受け止められやすく、休日等の勤務条件も含め、相対的に選ばれにくい場合がある。家族が仕事の安全性を懸念する場合もあり、**本人だけでなく家族の意向も意思決定に影響**する。

■企業の選定

- **具体的な求人が提示された段階で、どういう企業なのかを調べることが多いと思われる。求人前から個々の企業を比較検討することや、複数の求人を十分に比較できるケースは限定的**と考えられる。また、なるべく早く就労を始めたいというケースが多く、日本への渡航のタイミングが優先され、**より良い求人を長期間待つということは難しい**。

1.（2）受入先の選定・推奨の際のポイント

- 外国人材本人のほか、どのような関係者が選定に係る意思決定に関与していると思われますか（例：家族、日本語学校、送出機関、現地の仲介者、SNS上のコミュニティ等）。また、それぞれの影響の大きさについてもお聞かせください。
- 選定や推奨の判断に当たって、どのような情報が把握・収集されていますか（例：賃金水準、労働時間、住居、日本語学習支援、先に就労している外国人材からの評判等）。
- その際、どのような手法やツールが用いられていますか。また、どの程度の時間やコストを要していますか。
- 情報の把握や収集に当たって、課題などはありますか。

＜主なご意見＞

- 意思決定には、**所属する日本語学校や送出機関、家族、既に日本で就労している同国出身者、SNS上のコミュニティ等が関与**する。特に**送出機関等の身近な主体**と**SNS上の口コミの影響**は大きく、企業、地域、職種の評判を母国語のネットワークで確認している。
- 求人票では賃金、労働時間等が示されるが、より多く稼ぎたい人材は残業の可否や諸手当等も含めた実際の収入も確認している。外国人材は**求人票の記載をどのように受け止めるべきか、既に就労している外国人材からの評判はどうかといった周辺情報をSNSで収集**していることが多い。
- 送出機関は求人企業と長期的な関係を有しないことも多く、企業ホームページ等の公開情報を確認する程度にとどまることが多い。**公式情報と口コミ情報が分散**しており、企業を多角的かつ客観的に評価できる情報はあまり無いと言えるのではないか。

1.（2）受入先の選定・推奨の際のポイント

- 日本の建設業は、屋外作業が多く体力を要する仕事であるにもかかわらず、他分野と比べても一定数の外国人材の受入れが進んでいると見ることもできますが、その要因や背景はどのような点にあるとお考えでしょうか。
- 建設分野では上乗せ措置として、月給制の導入や建設キャリアアップシステム（CCUS）への登録等を要件としていますが、これらに加え、企業単位で適切な評価・処遇制度を整備している企業が選ばれる傾向はありますか。

＜主なご意見＞

- 建設業で一定数の受入れが進んでいる背景には、**技能実習制度の時代から受入れ実績があり、新たな送出国・地域の開拓に積極的であること**が挙げられる。また、外国人材を一人の技能者又は担い手として迎え、社内制度を見直しながら育成に力を入れる企業も存在する。
- 特定技能2号の在留者は建設分野が対象分野の中で最も多く、現時点で約7,000人とされる。これは、日本に残り、建設分野で長期的に働くことを希望する外国人材と、育成や共生に取り組む受入企業が一定数存在することを示している。
- 月給制やCCUS登録等は、求人段階で企業が選ばれる直接的な要因にはなりにくい。一方、**入社後のキャリアパスや昇給の見通しを示し、定着を促す観点では一定の意義**がある。

1.（３）建設業における取組状況

国土交通省

- 建設業界においては、業界PRをはじめ外国人材の受入れに向けた取組を行っているところですが、（２）の回答に照らして、率直な受け止めや評価についてお聞かせください。
- 個々の建設企業における外国人材の受入れに向けた取組状況について、率直な受け止めや評価についてお聞かせください。

＜主なご意見＞

- 国際的な技能者の獲得競争及び分野間の人材獲得競争が強まっている。建設業界として、日本の建設業における安全への配慮、働きやすい環境、技能者を育成する文化等を、海外へ一層発信する必要がある。
- **送出国では、自国の建設業のイメージから、日本の建設業も作業員として危険な作業に従事する仕事と捉えられる場合がある。日本の建設業は専門分化され、職人を育成し、その技能がキャリアとして評価される産業であることを伝える必要がある。**
- 個々の企業の取組は多様であり、育成や地域との共生に熱心な企業がある一方、技能実習の3年間のみ働けばよいとの姿勢の企業もあると思われる。**受入れの姿勢は企業ごとに大きな差があり、業界全体の底上げが重要**である。

1.（4）海外労働市場から選ばれるための取組

- 業界全体として、海外労働市場から選ばれる建設業の実現に向けて、効果的と考えられる取組があれば、お聞かせください。
- 個々の建設企業が海外労働市場から選ばれるために、効果的と考えられる取組があれば、お聞かせください。

＜主なご意見＞

- 海外労働市場から選ばれるためには、賃金水準や労働条件等の待遇改善が最も重要である。
- その上で、日本の建設業が安全に配慮していること、技能者育成に力を入れていること、長時間労働を抑制し就労者の生活を守る方向で改善していることなどを、海外へ分かりやすく発信すべきである。
- **建設業界全体として、外国人材を適切に受け入れ、育成し、活躍の機会を提供している企業や業界の実態を発信することが重要である。例えば、特定技能2号へ移行し、日本で長期的に働く同国出身者等を成功事例として示し、将来のキャリアを具体的にイメージできるロールモデルを増やすことが有効**である。
- **個々の企業**についても、**外国人材の育成方針、支援体制、キャリアパス、昇給の考え方を明確にし、ホームページ等で継続的に発信することが望ましい**。

2. 海外労働市場の観点から見た現行の企業評価制度について

2.（1）元請企業を評価する現行の仕組み（経営事項審査）について

建設業法に基づき、公共工事を発注者から直接請け負おうとする建設企業（元請企業）の経営規模、経営状況、技術力、社会性などを評価する「経営事項審査」という仕組みがあります。この制度では、主に以下の項目を審査しています。

① 経営規模（完成工事高など）
② 経営状況（財務健全性など）
③ 技術力（技術者の数など）
④ 社会性等（担い手確保の取組や防災活動への貢献など）

■ 認知度や活用状況

- 「経営事項審査」について、海外労働市場関係者の間ではどの程度認知されているとお考えでしょうか。
- この制度は、公共発注者が競争参加資格審査（いわゆる格付け）に用いることを目的とした制度ですが、外国人材の受入れに当たって、受入企業の選定等に参照・活用しているケースはありますか。
- 現状活用していない場合、今後、活用することが想定されますか。また、その理由もお聞かせください。

＜主なご意見＞

- 外国人の受入れに際しては**認識されていない**と思われる。関係者間の**話題に上ったこともない**。
- 外国人材を受け入れている企業は専門工事企業が多く、地方のゼネコン等が雇用するケースもあるものの、**公共工事の元請企業を主な対象とする経営事項審査とは対象が必ずしも一致していない**。

2.（2）見える化評価制度

専門工事企業の施工能力などを評価して★の数（4段階）で見える化し、下請契約の相手方の選定や専門工事企業における人材確保などに活用する「専門工事企業の施工能力等の見える化評価制度」という仕組みがあります。

■ 認知度や活用状況
- 「専門工事企業の施工能力等の見える化評価制度」についてご存知でしたか。
- ご存知の場合、外国人材の受入れに当たって参照・活用されたことはありますか。

＜主なご意見＞

- 経営事項審査と同様、外国人の受入れに際しては**認識されていない**と思われる。関係者間の**話題に上ったこともない**。
- 日本では専門工事業が細分化されているが、**送出国側では日本ほど細分化されていない**こともあって、日本の専門工事企業の業態や職種区分自体が認識されておらず、そもそも評価制度の前提となる**業界構造が海外から理解されにくい可能性**がある。

2.（2）見える化評価制度

国土交通省

■ 制度へのニーズや関心

- 外国人材の受入れの観点から、このような専門工事企業を評価する仕組みについて、関係者における活用のニーズや関心がありますか。
- ニーズや関心がある場合、どのような目的や場面で利用されることが考えられますか。

＜主なご意見＞

- **日本の建設技術を学び、技能を高めたい人材**にとっては、求人が提示された際に、**一定の公的評価を受けている企業であることを確認できれば、前向きな判断材料となる可能性**がある。
- 外国人材は、多数の求人を比較するよりも、日本へ渡航できるタイミングを優先することが多い。ただし、求人が提示された段階では企業情報を積極的に調べるため、**政府又は公的機関による評価結果をインターネット上で確認できれば参照され得る**。

■ 活用に向けた課題

- 外国人材の受入れの観点から、見える化評価制度が広く利用されるようにするためには、どのような取組や措置が有効と考えられますか。

＜主なご意見＞

- 制度の活用には、**外国人材及び送出機関が理解できる評価項目を設け、評価企業を検索可能な形で公表**することが必要である。

３．建設企業に対する評価について

3.（１）業態（元請／専門工事）を限定しない横断的な評価について

国土交通省

- 現行の評価制度は、経営事項審査が公共工事の元請企業を、見える化評価制度が専門工事企業を対象とするなど、業態ごとに構築されています（建設業許可制度を除く）。仮に、「業態（元請／専門工事）を限定しない横断的な評価の仕組み」が創設された場合、外国人材の受入れの観点から、活用のニーズはありますか。
- ニーズがある場合、どのような目的や場面で利用されることが考えられますか。

＜主なご意見＞

- 業態を限定しない横断的な評価制度に、**外国人材の受入体制、適切な育成、待遇改善、法令遵守等を評価する項目が含まれる場合**は、外国人材や送出機関にも**活用される可能性**はある。
- 外国人材及び送出機関は、受入企業について多くの情報を収集・比較できる状況にはない。このため、**第三者による公的な評価があり、一定の基準を満たす企業又は法令違反等の重大な問題が確認されていない企業を一覧で確認できれば、安心材料**となるのではないか。
- ただし、外国人材と受入企業のマッチングは、受入企業側からの具体的なオファー（求人）があることがことが前提であり、このような評価を受けた企業から求人があるかどうかはタイミング次第。**あくまでも材料の一つになり得る**ということではないか。

3.（2）ニーズや関心のある項目とその理由や使途

- 仮に、建設企業について、以下のような項目を公的に評価する仕組みが創設された場合、外国人材の受入れの観点から、関係者における活用のニーズはありますか。ニーズがある場合、どのような理由や使途が想定されますか。

①賃金の水準や制度（月給制の導入、昇給・評価の仕組みなど）　②経営能力
③雇用している人材（技能者・技術者）の数やレベル　④人材育成（育成方針の有無や教育訓練の実施状況など）
⑤DX推進（DX投資やICTの活用状況など）　⑥成長性
⑦労働安全衛生（労働災害の発生状況や安全教育の実施状況など）　⑧法令遵守（労働関係法令・入管関係法令の違反の有無など）
⑨外国人材の受入れ・定着の状況（受入れ実績、定着率、相談・生活支援体制など）

＜主なご意見＞

- 外国人材の目線では、**①賃金の水準や制度が最も重要**である。初任給だけでなく、技能の向上に応じた**昇給・評価の仕組みが明確であれば、日本で努力する動機**となる。
- **⑦労働安全衛生、⑧法令遵守、⑨外国人材の受入れ・定着状況も重要**である。特に、入管関係法令や労働関係法令の違反がないことは分かりやすい安心材料となる。受入れ実績、定着率、相談・生活支援体制に関する情報は、口コミ情報を補完する客観的な判断材料となり得る。
- **④人材育成**については、育成方針の有無だけでなく、職種ごとに、入国後3年目まで、特定技能1号、特定技能2号へと、いつまでにどの資格・技能を身に付けるかを示す**キャリア育成プランの有無を評価することも考えられる**。
- 一方、外国人材の企業選択という観点では、**②経営能力、③雇用人材の数・レベル、⑤DX推進、⑥成長性**は、①、⑦、⑧、⑨と比較して**優先度が低い**と考える。

3.（3）評価制度の活用促進

- 仮に、上記のような評価制度を設けるとした場合、海外労働市場関係者から広く使われる（参照される）ためには、どのような措置が必要とお考えですか。

例：評価を受けた企業が一覧できる仕組み／多言語での情報発信／制度的な位置づけ／建設業関連制度や在留資格制度との連携／インセンティブ　など

＜主なご意見＞

- 外国人材の受入れに関する項目を含む評価制度が整備されれば、海外労働市場の関係者に参照される可能性がある。そのためには、まず、**日本の建設業に当該制度が存在することを送出機関や外国人材へ周知する必要**がある。
- 評価結果は、**一つのウェブサイトに集約し、企業名、地域、職種、外国人材の受入評価等で検索できるようにする**ことが望ましい。多言語での発信が望ましいが、最低限、**海外から容易にアクセスし、評価企業を一覧できる状態が必要**である。
- **企業に当該評価を受けてもらう動機**を与えるには、**建設業関連制度や在留資格制度との連携が有効**ではないか。例えば、**適正な受入れを行う優良企業について、制度上のメリットが付与されれば、評価を受けるインセンティヴとなる**ことが考えられる。
- **評価制度の認知向上と受入企業の評価結果を海外から参照しやすくする外向きの情報発信**と、**評価を受けた企業に具体的なメリットを付与する内向きのインセンティブ設計**を併せて進めるべきである。