

第2回建設分野特定技能協議会

国土交通省不動産・建設経済局

国際市場課

令和4年9月

建設分野における外国人材の受入れ状況

- 建設分野で活躍する外国人の数は約11万人で、全産業の約6.4%
- 在留資格別では技能実習生が最多(2021年：約7万人)で、近年増加傾向（ただし、実習制度であり就労制度ではない）
- 2015年から、オリンピック・パラリンピック東京大会の関連施設整備等による一時的な建設需要の増大に対応するため、技能実習修了者を対象とした「外国人建設就労者受入事業」を開始（2022年度をもって終了予定）
- 特定技能外国人については、2019年度に制度が開始し、コロナ禍による入国制限の影響もあるものの、人数は増加中
- 2022年4月には、2号特定技能外国人が建設分野において初認定（コンクリート圧送職種）

建設分野に携わる外国人材

(単位：人)

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
全産業	686,246	682,450	717,504	787,627	907,896	1,083,769	1,278,670	1,460,463	1,658,804	1,724,328	1,727,221
建設業	12,830	13,102	15,647	20,560	29,157	41,104	55,168	68,604	93,214	110,898	110,018
技能実習生	6,791	7,054	8,577	12,049	18,883	27,541	36,589	45,990	64,924	76,567	70,488
外国人建設就労者	—	—	—	—	401	1,480	2,983	4,796	5,327	3,987	1,767
特定技能外国人	—	—	—	—	—	—	—	—	267	2,116	6,360

出典：外国人建設就労者は国交省調べ、特定技能外国人は入管庁調べ、その他は「外国人雇用状況」の届出状況（厚生労働省）
外国人建設就労者・特定技能外国人は年度末時点、その他は10月末時点の人数
※2022年6月末時点では8492人。

1号特定技能外国人の受入状況（2022年3月末時点）

国籍別の状況

単位：人

国名	ベトナム	フィリピン	中国	インドネシア	カンボジア	タイ	ミャンマー	ネパール	その他	合計
人数	4,547	601	406	370	141	88	113	38	56	6,360

職種別の状況

単位：人

職種	とび	建設機械施工	型枠施工	鉄筋施工	内装仕上げ	左官	建築大工	配管	コンクリート圧送	建築板金	表装	屋根ふき	保温保冷	鉄筋継手	土工	電気通信	トンネル推進工	合計
人数	1,450	1,118	988	985	423	377	356	254	141	89	50	41	37	19	22	8	2	6,360

【建設分野】業務区分の統合

業務区分の整理の概要

【見直し前】

- 業務区分が19区分と細分化されており、業務範囲が限定的
- 建設業に係る作業の中で特定技能に含まれないものがあり、該当専門工事業団体等から特定技能の対象に含めるよう要望あり



【見直し後】

※R4年8月30日閣議決定

- 業務区分を**3区分**に統合し、業務範囲を拡大
- 建設関係の技能実習職種を含む**建設業に係る全ての作業を新区分に分類**
- 特定技能外国人の安全性確保等の観点から、専門工事業団体と特定技能外国人受入事業実施法人の連携により**訓練・各種研修を充実**

業務区分整理

旧業務区分（19区分）

建築板金	内装仕上げ	表装
建築大工	コンクリート圧送	
型枠施工	建設機械施工	
鉄筋施工	トンネル推進工	
とび	土工	
屋根ふき	電気通信	
左官	鉄筋継手	
配管	吹付ウレタン断熱	
保温保冷	海洋土木工	



その他建設業に係る全ての作業

例：電気工事、塗装、防水施工等

1.土木区分

例：コンクリート圧送 とび
建設機械施工 塗装等



2.建築区分

例：建築大工 鉄筋施工 とび 屋根ふき
左官 内装仕上げ 塗装 防水施工等



3.ライフライン・設備区分

例：配管 保温保冷 電気通信 電気工事等



業務区分と従事できる工事業の考え方

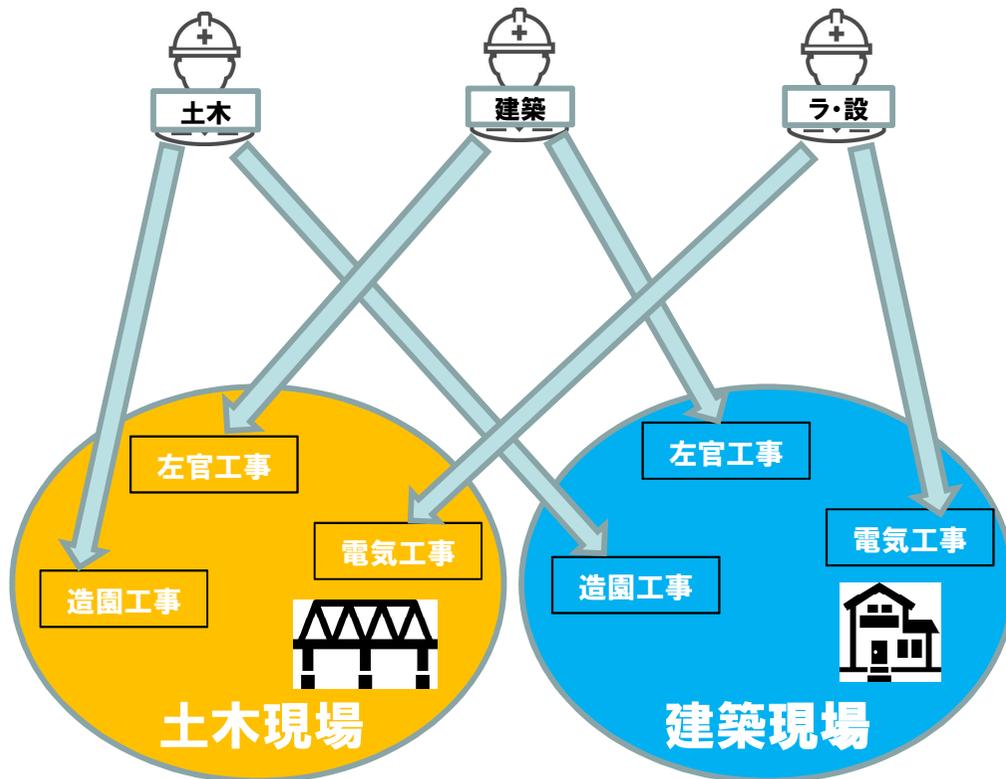
- ①在留資格上の業務区分は、**作業の性質をもとにした分類**であり、**作業現場の種類による分類ではない**。
従事する作業については、現場を問わず実施可能。【参考1】
- ②各在留資格で実施できる工事の範囲は【参考2】のとおり。



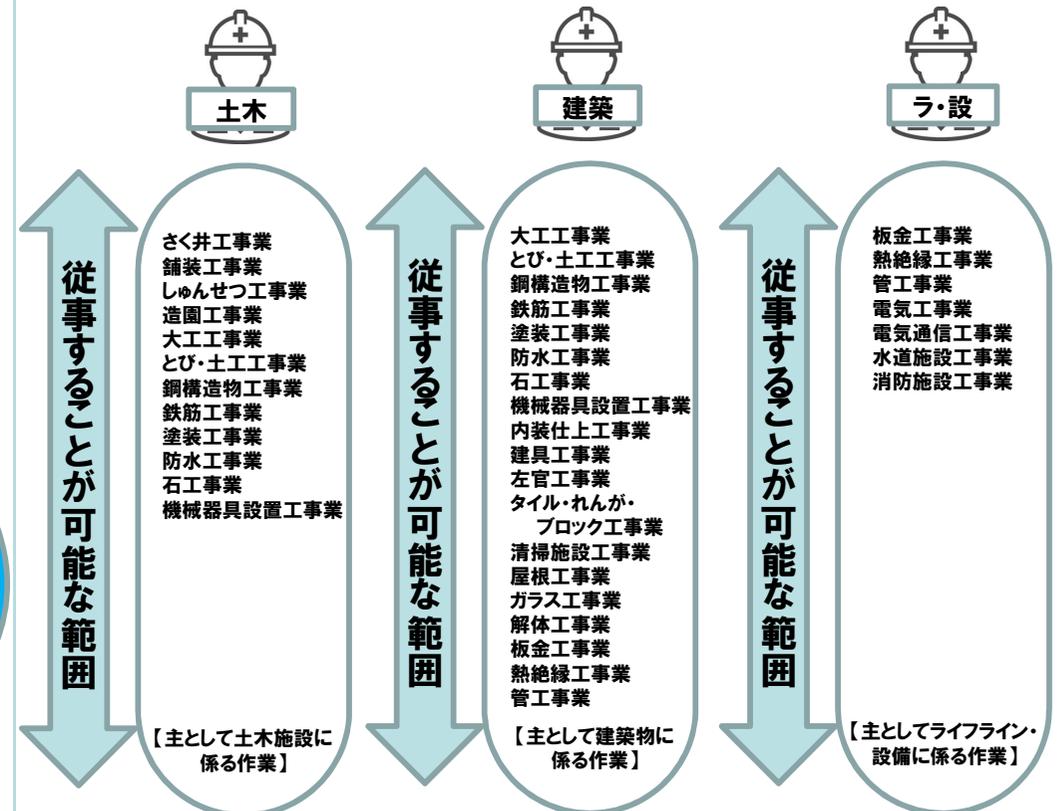
したがって、認定を受けた在留資格に含まれる工事であれば、現場の種類を問わず、従事することが可能。

※実際に従事させる場合には、雇用契約上、業務範囲を明確にし、同等の技能を有する日本人と同等以上の報酬となるよう留意が必要。

<【参考1】業務区分のイメージ>



<【参考2】各在留資格で実施できる工事の範囲>

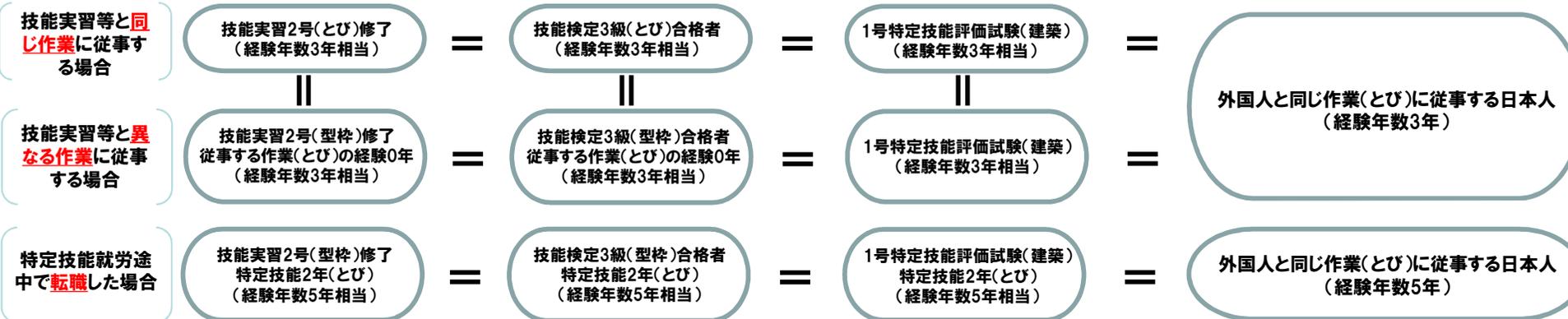


業務区分の統合を踏まえた、同等の技能を有する日本人と同等以上の報酬であることの方

原則

「同等の技能を有する日本人と同等以上の報酬であること」とは、「基本給」及び「毎月固定的に支払われる手当等」が、以下の比較対象の考え方に則った比較対象の日本人と同等以上であることを言います。

【比較対象の考え方(例:建築区分で、とびに従事する場合)】



資格取得や条件達成時の追加手当等による差異

ただし、例えば以下のように、技能実習修了者、特定技能評価試験合格者、日本人技能者について合理的、かつ、客観的な技能の習熟に基づく公平な追加手当等を定めることが推奨されます。

- 職長手当
- 実際に従事する作業に関連する技能検定等の取得による技能手当
- 社内制度による検定等の合格による技能手当
- 特定の従業員のみが従事する業務による差異
(例)営業、技能実習生の指導 等