

第1回 建設分野の外国人材育成・確保あり方検討会 議事概要

日 時：令和7年6月9日(月)10:00～12:00

場 所：中央合同庁舎2号館 12 階国際会議室

(事務局及び委員より資料に沿って説明)

(委員からの主な意見は以下の通り)

(1) 外国人建設技能者の中長期的なキャリアパスについて

- 資格や経験年数を示すことも重要だが、経験年数による賃金の上昇が見える化することも重要。
- 特定技能1号に上がるハードルが高くなる。その点から日本語の教育は特に重要で、また安全面の教育も重要であり、育成就労外国人に対するサポートもあると良い。
- 日本語の教育は特に重要であるが、企業側で実施することが難しいことも想定されるため、しっかり考えていくことが必要。
- 中長期的なキャリアパスを考えると、外国人技能者の家族の帯同、生活基盤の整備、地域社会の共生の観点が必要。
- 技能者として腕を磨いていきたい、多能工化していきたいといったニーズが根強い。
- 技能者から技術者というキャリアについては、資格とキャリアパスの関係も踏まえながら、制度面を含め継続的な議論が必要。

(2) 育成就労制度の施行等に伴う事項について

① 特定技能外国人の在籍型出向について

- 在籍型出向については、スキルアップのために有効であると思う。様々な現場を経験することでスキルアップ、多能工化につながる。ただし教育面の工夫は検討が必要。
- 在籍型出向を行う事業者に対しては一定程度の要件を設けることが必要。
- CCUS をベースとして懸念に添えていく必要がある。在籍型出向は育成の観点から就業機会の確保のために考えていくものである。
- 建設分野では職務経験についてかなり厳格な定めがあるため、移行要件となる職務経験を積むための機会が必要となる。一方で、コロナ禍で行われた半年間の在籍型出向がそれともより短い出向か、どの程度の流動性を持たせた在籍型出向か想定しておく必要がある。モデル契約を作成するなど雇用関係は明確化すべき。
- 多能工化を進めていく中で、日本で学んだ内容を母国で活かしたいという外国人がいることを踏まえると、在籍型出向により循環型のキャリアを形成できるようになれば良い。

② 育成就労外国人の転籍制限について

- 教育の観点から転籍制限期間を考えるべきという点は良いと思うが、基本的な考え方として、日本人と同等にすべきであり、日本人と外国人で処遇を分けるべきではない。
- 日本人と同等の処遇であるべきだが、長く働いてもらえるからこそ責任を持って育成を一生懸命行うという面も一定程度考慮すべきではないか。
- 日本に来る外国人は技能の修得や教育環境、賃金を重視していることが様々な調査で示されており、転籍制限期間と、時間をかけて育成したいという企業の意向をどのようにバランスを取るかが重要。
- 転籍制限期間を設けた際にそれを労働者側に伝える必要がある。仮に2年と設定した場合は処遇改善措置を雇用条件を提示する段階で示すべきであり、その辺りの運用も検討が必要。
- 将来的には転籍制限期間1年を目指すべきであるが、現行の技能実習制度では、3年間在籍するからこそ、顔の見える関係の中で、様々な教育を行い、日常生活の支援をするという面もある。現行の技能実習制度における3年の転籍できない期間が育成就労制度の施行により急に1年に切り替わるとなるとショックが大きいため、そのショックを和らげ、制度を周知させるため、移行期間を置いて円滑に新制度に移行できるようにすべき。
- 転籍を可能とすることで、ある程度ジョブ型労働市場に近づくことを前提とするのであれば、企業側で外国人に定着してもらえよう努力をしていただく部分と、建設業界として共通の制度作りに取り組むべき部分を上手く分け、制度設計をすることが必要。一生懸命真摯に取り組んでいる企業の負担が多くなってしまわないように留意すべき。

以上