

建設分野の外国人材育成・確保あり方検討会 取りまとめ

2025 年 11 月

目次

はじめに	1
1. 外国人技能者	1
(1) 育成就労制度の施行等に伴う事項（分野別運用方針の骨子）	1
① 育成就労	1
② 特定技能	3
(2) 中長期的なキャリアパス	5
①建設キャリアアップシステム（CCUS）による就業履歴蓄積	5
②キャリア育成プラン	5
2. 外国人技術者	6
(1) 受入れの現状等	6
(2) 今後の取組の方向性	7
3. 建設分野の外国人共生の取組	7
(1) これまでの取組	7
(2) 今後の取組の方向性	7
おわりに	8

はじめに

建設業は、インフラの整備やメンテナンスの担い手であるとともに、災害発生時の地域の守り手として、国民生活や社会経済を支える重要な役割を担っている。しかしながら、建設業に従事する技能者の高齢化や少子化に伴う入職者の減少等により、中長期的に担い手を確保していくことが課題となっている。そのため、国内での取組として、処遇改善等による国内人材の確保、ICTの活用等による生産性向上を図るとともに、それでもなお生じる人手不足に関しては、特定技能制度及び育成就労制度に基づき、上限数の範囲内で外国人材を受け入れることとされている。

外国人材の受入れについては、令和6年6月に、出入国管理及び難民認定法及び外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律の一部を改正する法律（令和6年法律第60号）が公布され、国際貢献を目的とする「技能実習制度」を抜本的に見直し、人手不足分野における人材の育成・確保を目的とする「育成就労制度」が創設されることとなった。

こうした背景のもと、本検討会では、建設分野における外国人材の円滑・適正な受入れに向けた環境を整備するため、育成就労制度の施行に向けた対応の方向性について整理するとともに、外国人材の中長期的なキャリアパスの構築、技術者人材の受入れ、地域との共生等の幅広い論点について議論を進めてきた。

本報告書は、その検討の成果を取りまとめたものである。

1. 外国人技能者

（1）育成就労制度の施行等に伴う事項（分野別運用方針の骨子）

① 育成就労

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（平成28年法律第89号。以下「育成就労法」という。）において、国は、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基本方針を定めることとされており、令和9年度の育成就労制度の施行に向け、「特定技能の在留資格に係る制度の運用に関する基本方針及び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基本方針」（令和7年3月閣議決定。以下「基本方針」という。）が決定されたところである。

現在、分野別運用方針の策定に向けた検討が各分野で進められているところ、建設分野の運用方針を定めるにあたっては、育成就労制度に関する事項として、次に掲げる事項へどのように対応するかが論点となる。

（転籍制限期間について）

育成就労は、計画的な人材育成の観点から、同一の育成就労実施者の下で行われることが望ましいものの、同一の育成就労実施者の下で育成就労を行った期間が一定の期間を超えている等の一定の要件を満たす場合には、育成就労外国人本人の意向により、育成就労実施者の変更（以下「転籍」という。）を行うことができることとされている。

この期間については、育成就労産業分野ごとに分野別運用方針において、その業務内容等を踏まえ、1年から2年までの範囲内で設定するとされている。

この点、建設分野においては、必要な技能の習得に相応の時間を有すること、工事の施工期間が1年を超えることもあること、都市部と比べて地方部の離職者率が高く、地方部における定着を促す必要がある等の事情から、同一の育成就労実施者の下で継続して就業する必要性が高いと考えられる。加えて、建設分野においては、他の産業と比して外国人の労働災害の発生率が高く、労働安全衛生教育に一定の時間をかける必要があると考えられることから、転籍制限期間は、当面2年とすることが適切であると考えられる。

（転籍制限に伴う待遇向上策について）

1年を超える転籍制限期間を定めた育成就労産業分野において、当該期間を選択した育成就労実施者は、育成就労外国人の就労開始から1年経過後に、転籍制限を理由とした昇給等の待遇向上等を図らなければならないこととされている。

この点、昇給等の待遇向上等については、建設業従事者全体の賃金動向を考慮する必要があることから、昇給率は建設業の前年の平均賃金の上昇率以上とすることが適切であると考えられる。

（転籍時の日本語水準について）

転籍にあたっては、技能検定基礎級又は相当する育成就労評価試験及び各育成就労産業分野において日本語教育の参照枠 A1 相当から A2 相当の範囲内で設定する日本語能力の試験に合格していることが求められている。

この点、就労開始前には A1 相当の日本語能力、特定技能 1 号移行時は A2 相当の日本語能力が求められているところ、転籍後に円滑に業務を行うことができる最低限の日本語水準を確保する必要があることから、A2.1 とすることが適切であると考えられる。

（分野別協議会について）

育成就労法では、育成就労外国人ごとに作成する育成就労計画を国が認定することとされており、この認定にあたっては、制度の適切な運用を図る観点から、原則、申請者は、育成就労産業分野を所管する行政機関が組織する分野別協議会に加入しなければならないとされている。ただし、分野特有の事情に鑑み、分野別協議会への加入に代わる措置が講じられている場合は、分野別協議会への加入義務は課されない。

この点、すでに建設分野では、外国人の適正かつ円滑な受入れを実現するため、特定技能制度における上乘せ基準として、特定技能所属機関に対し、特定技能外国人受入事業実施法人への所属を義務づけ、適正な就労監理等を確保している。このため、育成就労制度においても、申請者がこれに所属している場合は分野別協議会に加入しているものとみなし、申請者がこれに所属していない場合は分野別協議会への加入を義務づけることが適切であると考えられる。

（上乘せ基準について）

育成就労制度では、全分野共通となる様々な基準を設けている一方、育成就労産業分野を所管する行政機関の長は、分野別運用方針に基づき、育成就労実施者等に対して特に課す要件を設定することとされている。

この点、技能実習制度においても、既に建設分野の上乗せ基準を設けていることから、基本的にはこの上乘せ基準を踏襲するのが適切であると考えられる。ただし、労働安全衛生に対する意識の一層の向上を図る観点から、育成就労実施者又は監理支援機関が行う入国後講習において、育成就労外国人に労働安全衛生に関する講習を受講させることとするのが適切であると考えられる。

② 特定技能

建設分野の運用方針を定めるにあたり、特定技能制度に関する事項としては、次に掲げる事項へどのように対応するかが論点となる。

（在籍型出向について）

特定技能制度においては、特定技能外国人が所属する機関は、原則、1つに限ることとされており、在籍型出向は認められていない。ただし、親子会社の間等相互に密接に関連する特定技能所属機関の間において一定期間在籍型出向を行うことが必要不可欠であり、かつ、特定技能外国人の雇用の安定や特定技能外国人への支援に与える影響等に係る懸念を払拭するために必要な措置

を講じたと認められるときに限り、例外的に許容され、その旨を分野別運用方針に明記することとされている。

この点については、日本人技能者も含めた建設分野全体における整理を踏まえ、引き続き検討する必要があると考えられる。

（上乘せ基準について）

育成就労制度と同様に、特定技能制度についても、特定産業分野を所管する行政機関の長は、分野別運用方針に基づき、特定技能所属機関に対して特に課す要件を設定することとされている。

この点、現行の特定技能制度においても、すでに建設分野の上乗せ基準を設けていることから、基本的にはこの上乘せ基準を踏襲するのが適切であると考えられる。ただし、受入れ人数枠について、これまで技能実習制度では優良認定を受けた実習実施者は常勤職員数以上の技能実習生を雇用できる特例を設け、特定技能制度では設けていなかったところ、育成就労外国人の特定技能 1 号外国人への円滑な移行の観点から、特定技能制度でも優良認定に係る特例を設けることが適切であると考えられる。また、労働安全衛生に対する意識の一層の向上を図る観点から、一般財団法人国際建設技能振興機構（FITS）が行う建設特定技能受入後講習の内容に労働安全衛生に関するオリエンテーションを追加し、特定技能所属機関は、1 号特定技能外国人に対して、当該講習を受講させることが適切であると考えられる。

（その他）

建設分野における特定技能外国人の受入れに際しては、建設特定技能受入計画の認定を受け、その適正な履行について、国土交通大臣又は適正就労監理機関により確認を受けることとなっている。また、その建設特定技能受入計画の運用において、適正な履行が確認できなかった場合については、当該計画の認定を取り消すことができることとされている。

上記の適正就労監理機関による確認として FITS が巡回指導等を実施しているところ、その受入れにおいて非協力的なケースや、実際に確認された受入れの実態として、建設特定技能受入計画の適正な運用がなされていないケースがあり、これらルールを守らない受入れ企業への対応が必要である。

建設特定技能受入計画の取消しは、現に雇用されている特定技能外国人への多大な影響が懸念されること等もあり、受入企業に対する措置を講ずることが困難な場合もある。そのため、これらルールに従わない企業等について、受入計画の認定取消し以外にも、社名の公表や新規の特定技能 1 号外国人受入停止等のペナルティの実施が必要と考えられる。

また、建設特定技能受入計画の運用において、受入企業以外の関係者から適切に協力を得ることができる体制を構築する観点から、受入計画の申請段階において、登録支援機関名を受入計画の記載事項に追加し、登録支援機関に対して必要な協力を求めることも有効と考えられる。

（２）中長期的なキャリアパス

①建設キャリアアップシステム（CCUS）による就業履歴蓄積

育成就労制度の施行に伴い、外国人技能者の育成就労から特定技能１号への移行、更には特定技能２号への移行なども見据えれば、外国人技能者が中長期的に安定したキャリアを形成できる環境を整備する重要性が一層高まっている。

技能者の中長期的なキャリアパスの構築に向けては、現在、「建設キャリアアップシステム」（CCUS）の整備・利用拡大が進められており、技能者の登録者数は約 171 万人、事業者の登録者数は約 30 万社となっているほか、累積就業履歴数は 2.2 億回超¹となっているところ、日本人技能者のみならず、外国人技能者の中長期的なキャリア形成のためにも、その活用が期待される。

こうしたことから、育成就労制度及び特定技能制度における上乗せ基準として、CCUS への登録を義務づけつつ、外国人技能者の就業履歴を CCUS に確実に蓄積できる環境を整備することも必要であると考えられる。具体的には、建設特定技能受入計画の審査・認定を行う国土交通省の外国人就労管理システムをハブとして、出入国在留管理庁が有する在留情報と CCUS を相互に連携させることにより外国人技能者の円滑かつ適正な就労監理を図るとともに、就業履歴の蓄積による処遇の管理・育成を推進することが適切であると考えられる。

また、一般社団法人建設技能人材機構（JAC）においては、CCUS の登録手数料に対する支援の拡充や CCUS カードリーダーの導入等への支援の創設を検討しており、こうした取組を通じて、就業履歴を CCUS に確実に蓄積していくことが期待される。さらに、将来的には、全ての特定技能外国人及び育成就労外国人が、CCUS（詳細型）に登録し、就業履歴を蓄積するような取組が期待される。

②キャリア育成プラン

育成就労制度は、特定技能１号水準の技能を有する人材を育成すること等を目的とする制度であることから、受入企業には、３年間の就労を通じて、当該技能の修得に向けて計画的な育成を行うことが求められる。

こうしたことから、各分野所管省庁は、育成就労外国人又は特定技能外国人

¹ いずれも 2025 年 8 月末時点

が、自身のキャリアを俯瞰し、技能等の向上・育成が予見できるよう、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である「育成・キャリア形成プログラム」を策定することとされている。

この点、建設分野においては、職種や受入企業によって必要な資格・技能や育成に関する取組状況は様々であることから、建設分野全体で策定する育成・キャリア形成プログラムを踏まえて、より具体的な「キャリア育成プラン」を育成就労外国人・特定技能外国人ごとに各受入企業が策定・運用することが望ましいと考えられる。また、各受入企業がキャリア育成プランを策定・運用する際の参考となるよう、各専門工事業団体による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）」の作成・公表が有効であると考えられるほか、JAC が検討を進めているキャリア育成プランの普及に向けたインセンティブ付与の実施も期待される。

2. 外国人技術者

（１）受入れの現状等

建設工事の直接的な作業を行う技能を有する者が「技能者」であるのに対して、建設業に関する専門知識を活かし、工事現場の施工管理等を担う者が「技術者」であり、建設工事には技術者も欠かせない存在である。

一方で、技術者も若年層の不足（15～29歳の比率が12.9%）や高齢化の進行（55歳以上の比率が34.4%）²が進んでおり、民間企業の調査結果によると、今後、2030年には、約4.5万人の技術者が不足すると見込まれている³等、技術者についても外国人材の受入れの推進が求められている。

しかしながら、技術者における外国人材の受入れについては、令和6年10月時点で、在留資格「技術・人文知識・国際業務」の建設業の在留者数⁴が約1.6万人⁵と、直近8年間で約5倍に増加してはいるものの、引き続き、不足が見込まれる状況である。

このため、国においては、海外合同就職説明会を開催し、建設学・土木工学の学科を有する現地大学の学生・卒業生と我が国の建設関連企業とのマッチングの取組を実施している。また、中堅・中小建設企業の経営者・実務担当者向けに、「外国人技術者の採用・定着に向けたハンドブック」を公表し、受入準備や採用・定着に向けたステップ、受入事例等を紹介しているところである。

² いずれも、総務省「国政調査 就業状態等基本集計」（令和2年）による

³ ヒューマンリソシア「建設技術者・技能工の2030年の未来予測（2023年版）」

⁴ 施工管理に従事する外国人技術者に加えて、建設業の事務等に従事する者も含まれる

⁵ 厚生労働省「外国人雇用状況」の届出状況まとめ（令和6年10月末時点）」

（２）今後の取組の方向性

技能者のみならず、技術者の不足も見込まれることから、引き続き、海外合同就職説明会等の開催等を通じて、外国人技術者を確保する取組の継続が必要である。加えて、現在、施工管理等には、在留資格「技術・人文知識・国際業務」を有する者が従事しており、特定技能外国人は従事していないところ、外国人技能者の中長期的かつ安定したキャリアの形成を図る観点から、今後、一定の技能等を有する特定技能外国人が施工管理等を担うことの可否について検討する必要がある。

3. 建設分野の外国人共生の取組

（１）これまでの取組

建設分野において、外国人材の円滑かつ適正な受入れを行っていくためには、地域住民の理解を得て、地域社会と共生していくことが不可欠である。特に建設分野は、全国津々浦々に根ざす産業分野であることから、積極的に外国人共生の取組を進めていく必要がある。

国土交通省では、令和５年度より「外国人材とつくる建設未来賞」を国土交通大臣表彰として創設し、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やその育成に尽力した企業等、さらには、建設業に従事する外国人材に関連した、地域社会との共生等の優れた取組の表彰が行われている。また、JAC では無償日本語講座等の外国人材の教育支援や日本人従業員向けに外国人共生講座が実施されている。

これらの建設分野独自の取組に加え、各地域の自治体や NPO 法人等においては、例えば、外国人を対象とした日本語や文化に関する教育支援が行われているほか、外国人に対する相談窓口の設置や生活ガイダンスなどの生活面の支援が行われている。加えて、外国人労働者を受け入れた企業においても、地域の祭り・イベントやボランティア活動への参加といった地域社会との協働の取組がみられる。

（２）今後の取組の方向性

建設分野における外国人材の円滑かつ適正な受入れを行っていくため、引き続き、建設分野において外国人共生の取組を充実していくことが重要である。また、各地域で自治体等による支援も活用していくことが有効である。

この点、教育支援の充実については、JAC において、無料日本語講座の拡充、日本の文化や生活マナーに関する理解促進プログラムの提供のほか、日本人従業員向けの外国人共生講座の拡充等を検討している。また、FITS において、全

での１号特定技能外国人が受講する「建設特定技能受入後講習」の講習内容に、健全な社会生活を促すための啓発等を加えることを検討している。

外国人材への生活面の支援については、JACにおいて、オンラインでの医療受診サポートや日常生活トラブルに対応した損害賠償保険への加入支援を検討している。また、FITSにおいて、母国語ホットラインを拡充し、就労面の相談対応に加えて生活面の相談に対応し、窓口の紹介等により各地域の自治体等の支援を外国人材等につなげることを検討している。

加えて、受入企業等による地域社会との協働の取組について、さらなる事例収集や優良事例の抽出を図る必要がある。優良な取組については、引き続き「外国人材とつくる建設未来賞」による表彰を行いつつ、JACによる横展開の支援をはじめ、業界全体で取組の輪を広げていくことも期待される。

おわりに

本取りまとめを踏まえて、今後、「特定技能制度及び育成就労制度の基本方針及び分野別運用方針に関する有識者会議」における分野別運用方針の策定に向けた議論や、国土交通省による詳細な制度設計が進められることが期待される。