

国土交通省

令和5年度建設技術者の就業実態の把握と
高度外国人材の活用に係る調査等業務

実施報告書（概要版）

2024年3月15日



調査項目

#		項目
1.事業概要	1-1	実施報告書の概要 ・本事業の背景・目的　・調査の全体像
	1-2	調査結果サマリ ・各調査から明らかになったこと　・本事業で明らかになった課題と対応策
2.国内の建設業界における 技術者の就労状況の把握	2-1	技術者の基本的な就労状況
	2-2	技術者の担い手不足における将来的な見通し
3.高度外国人材の活用における 実態の把握	3-1	国内における高度外国人材及び受入企業の状況① ・企業アンケート調査
	3-2	国内における高度外国人材及び受入企業の状況② ・高度外国人材モニター調査
	3-3	行政や関連団体等における高度外国人材関連の取組状況
	3-4	国内大学における留学生の就職支援等の取組状況 ・大学・専門学校へのインタビュー調査　・支援機関へのインタビュー調査
	3-5	国際市場における高度外国人材の状況 ・文献調査　・現地拠点の人材会社へのインタビュー調査
4.高度外国人材の活用における 課題とグッドプラクティス 事例の把握	4-1	高度外国人材の受入れ/定着等について
	4-2	高度外国人材の活用を検討する企業等に対するアプローチ
5.結果を踏まえた施策の提案等	5-1	セミナー
	5-2	総括

1

事業概要

1-1.実施報告書の概要 (1)本事業の背景・目的

背景

技術者の担い手不足と 高度外国人材の活用

- ・ 監理技術者等の**建設技術者の担い手確保**が1つの課題に
- ・ 技術者不足への対応の1つとして、「技術・人文知識・国際業務」「高度専門職」等の在留資格によって、**高度外国人材を活用する動き**が出てきている

高度外国人材の 受入の課題

- ・ 外国人材の受入における**マッチング**や**在留制度**、**定着**に係る課題
- ・ 受入体制に不安があり、高度外国人材の活用を見合わせる企業も一定数存在

目的

日本の建設業における建設技術者(高度外国人材)の実態把握・掘下げを行い、
高度外国人材の受入れ拡大、定着に繋がる、今後の施策を提案する

- ・ 建設業界・企業(特に中堅・中小企業)での**高度外国人材の円滑な受入れ・定着**に資する施策
- ・ 建設業界・企業において高度外国人材が認知され、**活用の動機づけ**へと繋がる施策
- ・ 目的実現のために、支援者（業界関連団体や行政等）、送出機関（大学等）にて必要となる施策

1-1.実施報告書の概要 (2)本事業の調査内容

目的

日本の建設業における建設技術者(高度外国人材)の実態把握・掘下げを行い、高度外国人材の受入れ拡大、定着に繋がる、今後の施策を提案する

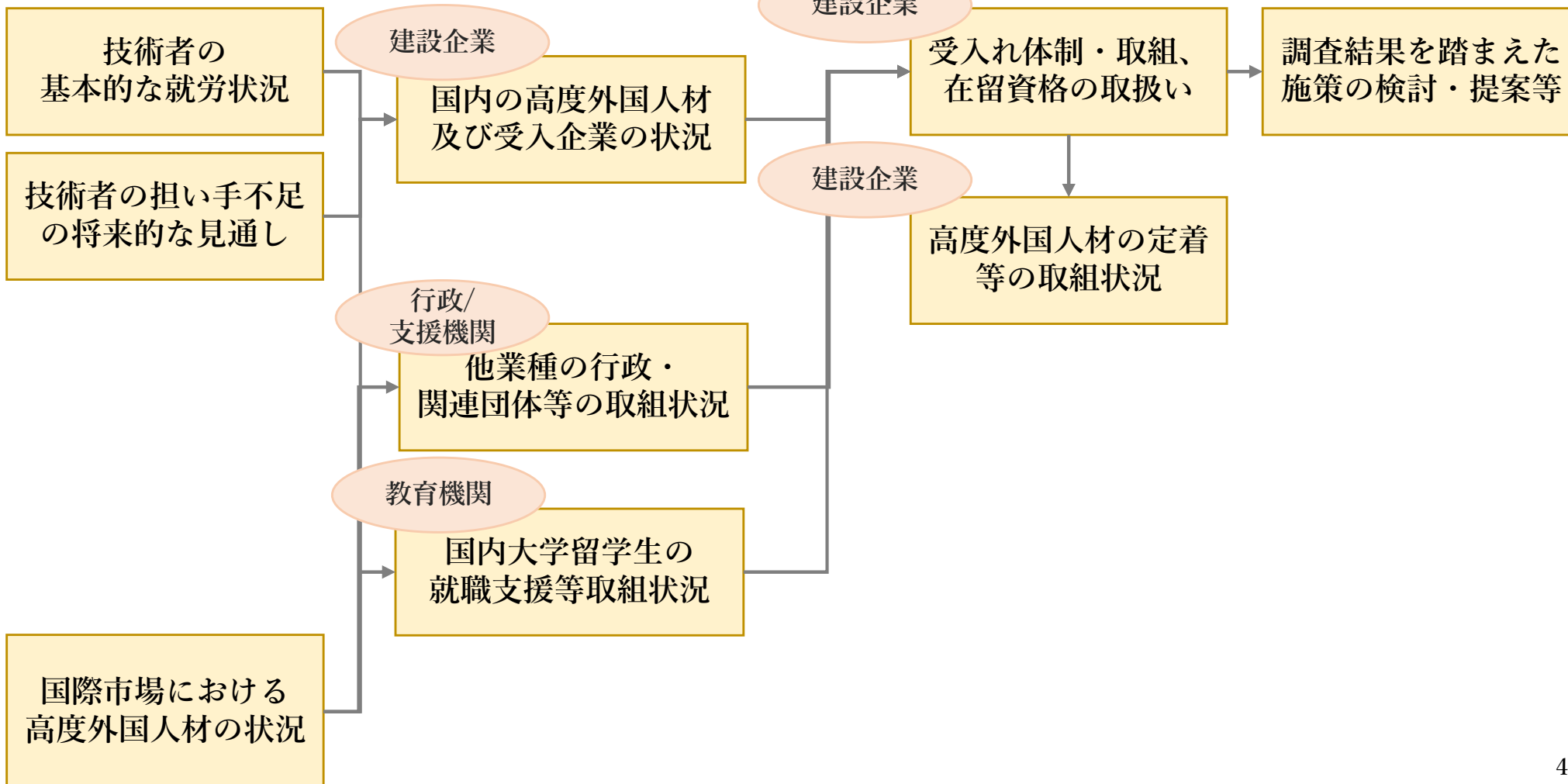
デスクトップリサーチ

アンケート・インタビュー調査

施策立案・提案

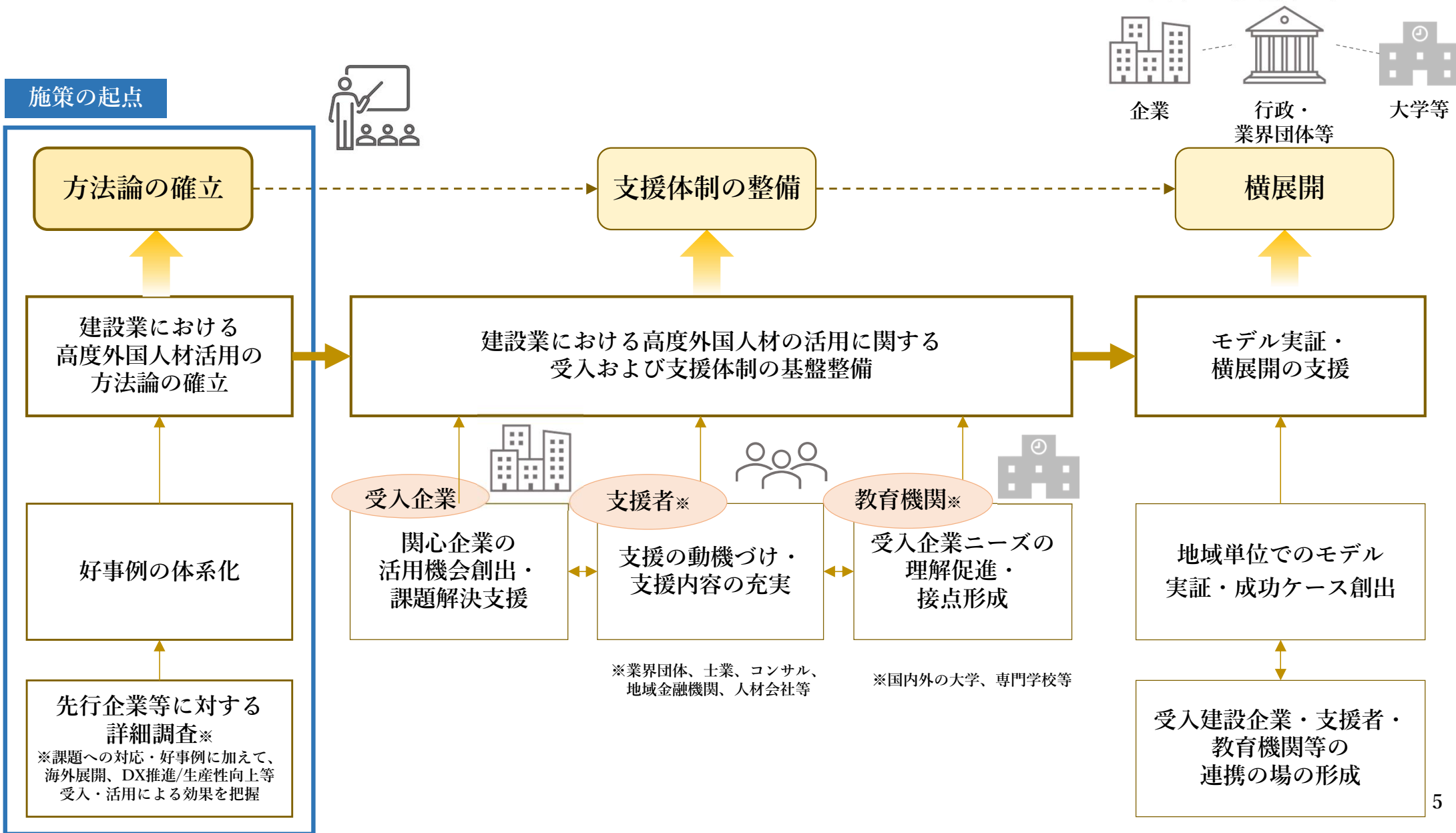
国内調査

海外調査



1-2.調査結果サマリ (1)建設業の高度外国人材活用に向けた施策検討の方向性

- まずは建設業における高度外国人材受入・活用の方法論の確立を図り、方法論を踏まえた高度外国人材の受入・活用の支援体制の整備を行ったのち、地域におけるモデル実証や横展開支援に繋げる。



1-2.調査結果サマリ (2)建設企業における課題と施策展開(案)

建設企業における課題

建設企業における技術者の担い手不足が、特に地方・中小企業で課題。対応の一つとして高度外国人材の活用が考えられる。

建設企業における高度外国人材の採用・定着に向けた課題

取組段階	認知	採用	定着
	①高度外国人材の認知 ②求める人材像の明確化	③採用ルートの把握 ④募集～採用までの課題解消 ⑤入社までの準備・手続きの課題解消	⑥就労直後の課題解消 ⑦定着の課題解消

施策展開(案)

短期	方法論確立 ・ 先行企業等に対する追加調査、建設業での採用/定着フロー確立・標準的な対応事項整理、企業向けハンドブック等を作成		
	支援体制整備 ・ 高度外国人材活用の認知促進に向けて、企業向けハンドブック等の広報・周知	支援体制整備 ・ 建設業に特化した採用イベント等の実施 ・ 就職に関するキャリア教育支援 ・ 行政手続き情報の広報・周知	支援体制整備 ・ 外国人材の価値観・文化・慣習および日本社会/日本企業の文化・就労等に関する相互理解の促進
中長期	支援体制整備 横展開支援 ・ 地域における産学官等での意見交換、好事例共有、課題解決の場の形成、情報発信	支援体制整備 横展開支援 ・ 建設企業と教育機関の連携による寄付講座・ワークショップ等の設置支援 ・ 技術者資格の国際化・相互認証 ・ 行政手続きの簡素化	支援体制整備 横展開支援 ・ 建設企業の高度外国人材採用・受入環境整備等に関するコンサルティング支援、補助 ・ 受入企業および高度外国人材に対する人材育成支援

高度外国人材の活用推進により実現すること

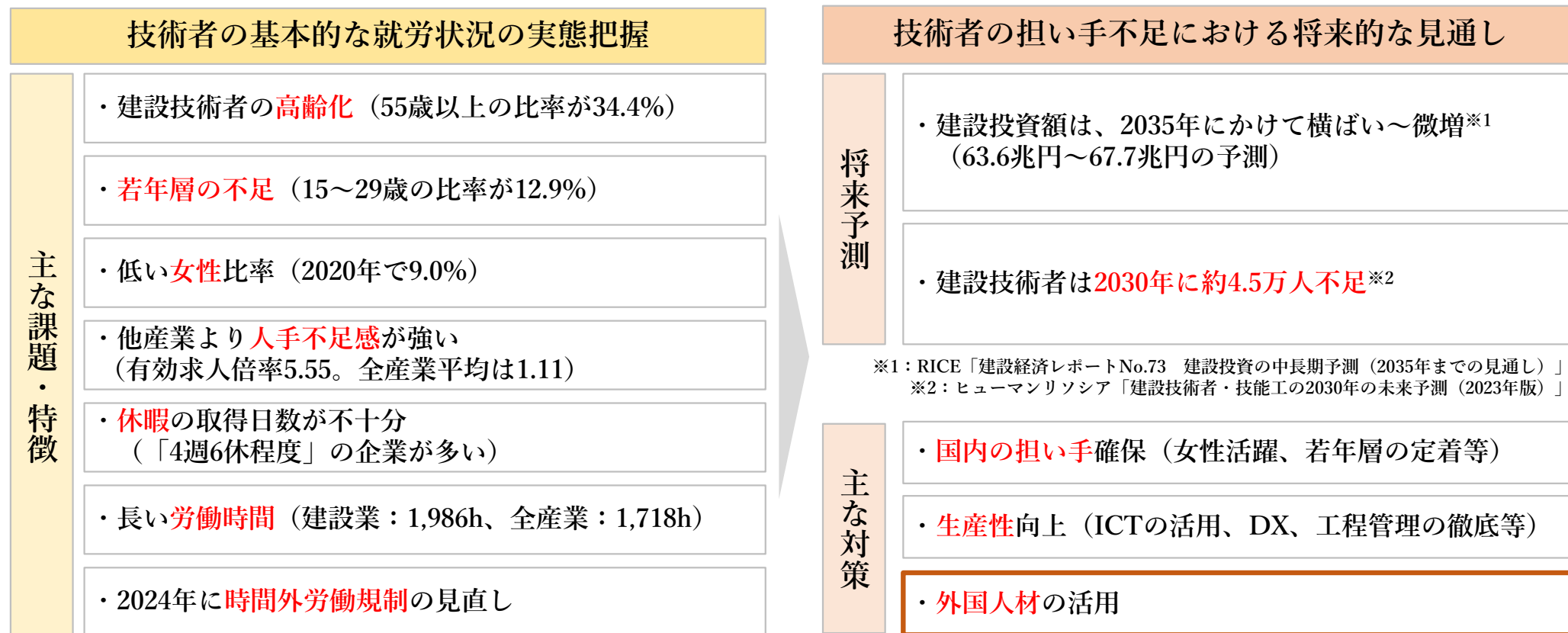
建設業界・企業において、高度外国人材の受入・活用が自発的・継続的に推進される
⇒建設企業における技術者の確保とともに、海外展開等の新たな事業展開にも寄与する人材の確保

2

国内の建設業界における
技術者の就労状況の把握

2.建設技術者の就労状況 (1)サマリ

- ・現在の就労状況として高齢化、若年層の不足等担い手不足が生じており、将来的にも建設技術者が不足する見通し。対策として、国内の担い手の確保、生産性向上とあわせて外国人材の活用が考えられる。



高度外国人材の活用における実態の把握、課題と好事例の把握

各主体における外国人材活用の実態、課題、好事例を把握

- ・ 企業、行政、大学、海外事例

外国人材を活用する**メリット**（労働力不足の補完、海外進出に資する人材等）、**阻害要因**を特定

3

高度外国人材の活用における
実態の把握

3-1.企業アンケート (1)概要

目的	<p>建設企業における、下記の状況について調査を実施</p> <ul style="list-style-type: none">建設技術者の需給の現状・見通し（建設技術者の雇用人数、所有する国家資格、平均年齢、過不足状況等）高度外国人材の受入状況（受入有無、国籍、在留資格、在留目的、従事する業務、技能及び日本語の習得状況等）受入企業における受入目的、技能及び日本語の教育環境、福利厚生等の待遇等		
実施方法	<p>アンケート調査</p> <ul style="list-style-type: none">業界団体経由で会員企業にアンケート（web形式）を配布日本建設業連合会の会員企業約300社（悉皆）、全国建設業協会の会員企業約12,000社（悉皆）が対象調査時期：2023年12月12日～2024年1月5日		
回収結果	対象	回答件数 （総回答数に占める比率）	回収率
	日本建設業連合会 会員企業	65件（87.4%）	約22%
	全国建設業協会 会員企業	450件（12.6%）	約4%
	総計	515件（100.0%）	約4%

3-1.企業アンケート (2)サマリ (1/2)

- 回答企業のうち、従業員数が「10人～100人未満」が68.9%。
- 雇用している建設技術者の平均年齢は「40歳以上～50歳未満」と「50歳以上～60歳未満」が合計87.8%。過不足状況では「やや不足」と「不足」が合計90.7%。

大分類	中分類	回答結果
基礎情報	—	<ul style="list-style-type: none">• 元請企業が92.0%• 従業員数は、「1人～10人未満」が11.5%、「10人～100人未満」が68.9%、「100人～1,000人未満」が14.3%、「1000人以上」が5.2%• 所在地は関東が13.6%
建設技術者の 需給の現状・ 見通し	現状の雇用状況	<ul style="list-style-type: none">• 現在、建設技術者を雇用している企業が93.8%• 雇用している建設技術者の種類は土木施工管理技術者が96.5%• 雇用している建設技術者の平均年齢は「40歳以上～50歳未満」が57.6%、「50歳以上～60歳未満」が30.2%
	過不足の状況	<ul style="list-style-type: none">• 雇用している建設技術者の過不足状況について「やや不足」が35.4%、「不足」が55.3%• 過去3年間の建設技術者の採用の評価について、「あまりうまくいっていない」が41.4%、「うまくいっていない」が23.1%• 採用における課題は「新卒採用において応募がない・少ない」、「若い人材（40歳未満）が採用できない」、「中途採用において応募がない・少ない」が7割以上
	今後の方針	<ul style="list-style-type: none">• 今後3年間の建設技術者の確保の方針について、「増加させる」が44.5%、「やや増加させる」が37.9%

3-1.企業アンケート (2)サマリ (2/2)

- ・高度外国人材を雇用している企業は15.0%。雇用目的は「人手不足を解消するため」が79.2%。
- ・採用・定着における課題は、コミュニケーション（言語）が80.6%。受け入れてできていない企業においては、採用・選考方法、在留資格申請が分からないとする回答がそれぞれ4割程度。

大分類	中分類		回答結果
高度外国人材の雇用状況と今後の方針	雇用実績	高度外国人材の雇用有無	<ul style="list-style-type: none"> ・ 現在、高度外国人材を雇用している企業は15.0% ・ 従業員数別で見ると、「1人～10人未満」では3.4%、「10人～100人未満」では7.9%、「100人～1,000人未満」では39.2%、「1000人以上」が66.7%が高度外国人材を雇用 ・ 地域別で見ると、「関東」では38.6%が高度外国人材を雇用
		国籍	<ul style="list-style-type: none"> ・ 高度外国人材を雇用している企業のうち、ベトナム人を雇用している企業が74.0%
		平均勤続年数	<ul style="list-style-type: none"> ・ 高度外国人材（建設技術者）の平均勤続年数は「1年以上～3年未満」が49.4%
	雇用目的・要件	雇用目的	<ul style="list-style-type: none"> ・ 現在、高度外国人材を雇用している目的・理由は「人手不足を解消するため」が79.2%
		求める技術・日本語能力	<ul style="list-style-type: none"> ・ 高度外国人材の採用時に求める日本語スキルは「N1相当」が18.2%、「N2相当」が40.3% ・ 高度外国人材の採用時に求めている建設技術者としてのスキルは「一定の知識を持つ国内の新卒者と同等の技術者レベル」が71.4%
		今後の受入方針	<ul style="list-style-type: none"> ・ 既に高度外国人材の雇用がある企業の場合は「大いに興味・関心がある」が20.8%、「興味・関心がある」が63.6% ・ 既に高度外国人材を雇用していない企業の場合は「大いに興味・関心がある」が5.5%、「興味・関心がある」が25.6%
採用・定着	採用ルート		<ul style="list-style-type: none"> ・ 高度外国人材の雇用ありの企業に、高度外国人材を採用するために利用しているルートを尋ねたところ、「人材サービス会社（民間の職業紹介機関）」が61.0%
	採用・定着の課題		<ul style="list-style-type: none"> ・ 高度外国人材の採用・定着における課題・障壁がある企業が80.2% ・ 課題の内容は「コミュニケーションに苦労する（言語コミュニケーション）」が80.6% ・ 高度外国人材の採用なし企業の場合、「採用・選考方法がわからない」が41.0%、「在留許可申請など手続きがわからない」が40.7% ・ 高度外国人材の新規採用で、特別な処遇の適用を行っていない企業が81.8%

3-2.外国人材モニター調査 (1)概要

目的		・ 外国人材と日本企業の円滑なマッチング・定着に向けて、働き手となる外国人材の労働環境、ニーズ・課題等の「労働者側要因」について把握することを目的として実施			
実施方法		アンケート調査 ・ モニター調査会社より、日本に在住する外国人へのアンケートを配信 ※調査票には日本語と英語を併記 ・ 調査時期：2024年2月8日～2024年2月19日			
調査対象	配信対象	・ モニター調査会社に登録している、日本に在住する外国人			
	回答対象	下記の条件を満たす、最大850名 ・ 国籍：日本以外 ・ 年齢：18歳以上 ・ 最終学歴：専門学校・短期大学・大学・大学院のいずれか ※日本語学校は含めない ・ 働き方：個人事業主・無期雇用社員のいずれか			
	割付		就労している業種		
			建設業	建設業以外	
		在留資格	「高度専門職」または「技術・人文知識・国際業務」	100	400
	上記以外	100	250		
回収結果			就労している業種		
			建設業	建設業以外	
	在留資格	「高度専門職」または「技術・人文知識・国際業務」	1	82	
		上記以外	20	242	

3-2.外国人材モニター調査 (2)サマリ

大分類	中分類	高度外国人材（「高度専門職」または「技術・人文知識・国際業務」）の回答結果
基本属性	個人属性	<ul style="list-style-type: none"> 性別は、男性が42.2%、女性が57.8% 年代は、30代が51.8%、40代が25.3% 出身国は、中国が32.5%、台湾が22.9%、韓国が21.7% 居住地は、関東地方が78.3%
	職業・在留資格	<ul style="list-style-type: none"> 就労している業界は、建設業が1.2%。情報通信業が最も多く、27.7% 大手企業で就労している割合が43.4%、中小企業が56.6%（従業員数300人を基準） 高度専門職が12.4%（13人）、技術・人文知識・国際業務が66.7%（70人） ※高度外国人材以外だと「永住者」が182人 日本での在留年数は、「1～3年」が15.7%、「4～6年」が14.5%、「7～9年」が22.9%、10年以上が47.0%
労働環境	就職条件・就職理由・評価	<ul style="list-style-type: none"> 現在の職に就いた理由は、労働時間、社風、技術を学びスキルアップがいずれも30%強 現在の年収について200万円～400万円が43.4%、400万～600万円が28.9% 「評価制度があり、現在の評価に納得している」が42.2%、「評価制度はあるが、現在の評価に納得していない」が36.1% 仕事についての満足度は、「大変満足している」、「満足している」の割合が、給与では43.3%、労働時間では65.1%
	社内コミュニケーション	<ul style="list-style-type: none"> 職場でのコミュニケーションに関する取組について、「日本人職員との会話は日本語が多い」が42.2%
	生活・相談等	<ul style="list-style-type: none"> 仕事や生活での困りごとについて、「経済面」が32.5%、「住居探し」が25.3% 相談先について、「友人」が56.1%、「相談先はない」が15.8%
転職・今後のキャリア	—	<ul style="list-style-type: none"> 今後10年以上日本に在留したい割合が65.1% 今後のキャリアについて、「他の会社に転職する」が50.6%、「現在の会社で就業し続ける」が41.0% 転職の理由は、「給与が魅力的でないから」が51.0%、「労働時間が長いから」が37.3%

3-3.行政・関連団体への調査(1)概要

目的

- 行政および業界団体等を対象に、高度外国人材の採用やインターンシップ等の支援や雇用後の支援等、高度外国人材の就労および定着のための取組について調査
- 比較的先行する他業種の政策・施策及び関連団体等における先進的、特徴的な取り組みを把握することで、建設業における現状と比較し、不足している取り組みや強み・優位性を整理し、施策検討に繋げることを目的とする

実施方法

- 特に先進的な支援、連携、取組を行う他省庁・外郭団体・自治体等に対して、インタビュー調査を実施

対象

- 省庁：出入国在留管理庁
- 自治体：東京都、静岡県、宮崎市
- 支援団体：一般財団法人海外産業人材育成協会（AOTS）

3-3.行政・関連団体への調査 (2)サマリ (1/4)

- ・企業への高度外国人材採用メリットの周知について、高度外国人材の認知度は向上しているが、特に地方で具体的な活用イメージを描けていない傾向。
- ・高度外国人材の活用目的は人手不足解消と海外とのやり取りの窓口に大別。

※全産業に関する回答

目的	課題	ヒアリング対象	インタビュー結果
外国人材への情報発信	当該企業で就労するメリットの周知	行政	<ul style="list-style-type: none"> ・日本で有名な企業も海外では知られていない場合があり、海外ジョブフェア等では、中小企業でも知名度が同条件となるため、アピールの仕方次第で採用に繋げやすい
採用	企業に対する高度外国人材採用のメリット・必要性の周知	行政	<ul style="list-style-type: none"> ・高度外国人材を知らない企業も多かったがここ数年で「技人国」を理解する企業が増えた ・地方だと高度外国人材に馴染みがなく就労イメージが湧いていない場合がある <ul style="list-style-type: none"> —都心部では英語・企業体制等の外国人材の受入環境が整っている —地方では高度外国人材を1人受け入れた際の波及効果が大きい ・高度外国人材の活用に関心がなく、行政の取組に参加しない企業へのアプローチが課題 <ul style="list-style-type: none"> —高度外国人材以外のD X等の文脈から企業にPRすることも重要 —経営者が関心を持つことが重要。地方の中小企業の場合、地銀経由での提案が効果的
	高度外国人材の採用目的の明確化	共通	<ul style="list-style-type: none"> ・インターン・ジョブフェア等の参加企業でも高度外国人材の雇用目的が不明確な場合あり ・雇用目的は海外展開や海外とのやり取りの窓口、国内での人手不足解消の2通りに大別 <ul style="list-style-type: none"> —ほか、技能実習生を取りまとめる役割の期待 等
		行政	<ul style="list-style-type: none"> ・低賃金で雇える人手と捉えていると、高度外国人材を受け入れた際にミスマッチが生じる ・企業から人材に対するニーズ（業務上の役割や必要となるスキル等）が明確なほうがミスマッチが少ないが、企業の期待値が上がり人材に満足しない場合がある ・高度外国人材の理解が浅いとミスマッチが生じやすいが、働きぶりが想定以上で好評の場合もある
			<ul style="list-style-type: none"> ・東京では、人手不足の補充よりも優秀な人材の獲得にニーズがある傾向

3-3.行政・関連団体への調査 (2)サマリ (2/4)

- 行政等の採用イベントでは、外国人材活用のリソース（ノウハウ・ネットワーク・予算等）を持たない中小企業（全産業）を対象とする事例がみられる。

※全産業に関する回答

目的	課題	ヒアリング対象	インタビュー結果
採用	採用ルートの確保 ①行政等のイベント 主催目的	行政	<ul style="list-style-type: none"> 企業が高度外国人材を知り、受入体制の整備や将来的な活用につなげるため、インターンシップ事業・海外ジョブフェアを実施 高度外国人材は大企業に集中する傾向があるため、事業では中小企業を対象 人材側・企業側双方にニーズがあるものの、マッチング機会や採用手続きに関するノウハウが不足していたため、現地合同面接会を実施 海外に在住していて東京で働くことに興味を持つ人を対象に都内中小企業を紹介する目的—中小企業は外国人材とのネットワークを有していないことが多い 日本企業の窓口となる外国人材の育成や、県内企業の海外進出・新規事業創出を支援—日本国内の人材不足、若年層の都心への流出から活用を検討
		支援団体	<ul style="list-style-type: none"> 開発途上国の大学生等に寄付講座を実施し、日本企業・現地日系企業で求められる能力を向上させ、企業への就職につなげる
	採用ルートの確保 ②採用イベント への参加者拡大・ マッチングの課題	行政	<ul style="list-style-type: none"> 就職した高度外国人材が、採用イベントに参加することも広報施策として有効—複数年事業を実施することで、過去の参加者の評判を聞いて参加する場合もある 学年、日本での就職への関心度が様々となるため、企業側のニーズ、事業目的に合わせた参加者のスクリーニングが重要 様々な業種が参加する採用イベントと、各業界（建設業界等）に特化した採用イベントの棲み分けも重要
			<ul style="list-style-type: none"> 200人～300人規模の企業の参加が多い—大企業は既に計画されている採用スケジュールに合致しない場合、参加が難しい—小規模企業は外国人材を採用するリソースが不足。単発での採用は場合はあるが継続な参加が困難 高度外国人材は、日本で就業後、スキルアップのために転職していく傾向があるため、長期採用したい企業や過去に採用後の転職を経験した企業は参加に消極的 地方での採用イベントの場合、中小企業や大手企業の支店の参加が多い

3-3.行政・関連団体への調査 (2)サマリ (3/4)

- ・建設企業が行政等主催の採用イベントに参加することは限定的。
- ・インターン等の実施は、オンライン開催の困難さや安全面から親和性が低く、建設技術者として採用・育成するには数年で転職する場合難しい。

※全産業に関する回答

目的	課題	ヒアリング対象	インタビュー結果
採用	②のうち、 建設業での課題	共通	・ 建設企業のインターン・海外ジョブフェアの活用事例は限定的
		行政	<ul style="list-style-type: none"> ・ 日本語をほぼ話せない留学生を派遣した際には現場でのインターンに苦労 <ul style="list-style-type: none"> ―安全の観点から企業担当者が留学生に付きっ切りとなる ―他業界であれば、オンラインでの参加や翻訳ツールの活用も可能だが、現場だと難しい ・ 建設技術者では育成に10年程度要するため、数年で帰国・転職すると採用・育成が難しい
		支援団体	<建設業への寄附講座事業の事例> <ul style="list-style-type: none"> ・ 元々、他事業で高度外国人材のコーディネーター支援を受けていた企業が寄付講座を開設 <ul style="list-style-type: none"> ―他事業における日系企業とつながりのあるベトナムの大学リストを活用 ―リスト内の大学へ建設企業社員（ベトナム人社員）が連絡し交渉 ―講座・インターンシップを通じて在学中から建設技術に関する指導を行い、日本の施工管理業務へのイメージを持ち、早期の人材育成を図る
	人材に求める要件 ①日本の就労文化の理解	行政	・ 採用イベントに参加する学生のスクリーニング時には、日本のビジネスマナーを最低限理解してくれるか。日本の風土に適応しそうかを判断。その後、企業へのヒアリングも実施し、マッチングを行う
	人材に求める要件 ②日本語能力の向上	行政	<ul style="list-style-type: none"> ・ N2レベルの日本語能力を求められるが、面接時点では日本語能力が不足するケースが多い <ul style="list-style-type: none"> ―専攻・実務能力を優先的に確認し、内定後に日本語学校にて学習するフローを推奨

3-3.行政・関連団体への調査 (2)サマリ (4/4)

- ・高度外国人材の採用・定着への課題は日本の雇用慣行・制度、賃金、日本語に収斂する。

※全産業に関する回答

目的	課題	ヒアリング 対象	インタビュー結果
定着	日本の外国人材受入体制の課題	行政	<ul style="list-style-type: none"> ・ 高度外国人材が日本を選ばない理由は、雇用慣行・制度、賃金、日本語に収斂する
	企業の受入環境の整備 ①日本語		<ul style="list-style-type: none"> ・ 高度外国人材側からは受入企業の英語活用にニーズあり（IT分野） —日本人社員の英語研修費用を企業がサポートする事例あり
	企業の受入環境の整備 ②生活・文化・コミュニティ	共通	<ul style="list-style-type: none"> ・ 内定先企業と就職者の相互理解が重要 —同国籍の人材同士の交流（企業内の先輩/後輩、地域コミュニティ） —研修（外国人材・日本人双方が対象）や日々働きながらの文化理解 —外国人材の習俗・文化・宗教への配慮
		行政	<ul style="list-style-type: none"> ・ 企業文化・日本語の課題等に対して、行政窓口で企業、外国人材の相談に対応
			<ul style="list-style-type: none"> ・ 外国人材と一緒に来日する配偶者等への配慮も必要
	企業の受入環境の整備 ③給与・キャリア	支援団体	<ul style="list-style-type: none"> ・ 高度外国人材はスキルアップ志向が強く、在籍企業での学びが終わると転職しやすい
		行政	<ul style="list-style-type: none"> ・ 県外都市部のほうが給与水準が高く、引き抜かれてしまう事例がある ・ 最先端の技術を採用していない/技術者自身が活用できない企業に就職すると、自身の成長につながらず、転職しやすい —機材の目新しさや、任せる仕事量・領域の拡張等が中長期のモチベーション維持に繋がる

3-3.行政・関連団体への調査 (3)建設企業での外国人採用に向けた課題

- 建設業界で外国人材採用を推進するには、各企業が高度外国人材の活用の必要性・メリットの把握
受入環境の整備に優先的に取り組む必要がある。

主体	各主体における課題		課題に対する 取組の方向性		
国	①国際的優位性の回復に向けた日本の給与水準の見直し		-		
	②日本の治安、建設分野の技術力の高さの周知		外国人材誘致を目的とした日本技術・治安の周知		
自治体	①外国人材が定着しやすい地域の魅力向上		好事例の把握・周知	(人材が定着する地域)	自治体への補助金等
	②企業（中小企業等）への高度外国人材採用ルート・採用支援の提供 ✓ インターン・ジョブフェア実施・参加促進 （DX等のキーワード/地方銀行経由での参加促進） ✓ 外国人材採用に係る費用・手続きの支援 （海外からの採用に係る費用・日本語研修費用、入国までの手続き支援、企業へのセミナーやコンサルティング、地域交流）			(自治体による企業支援の方法)	
企業	①高度外国人材の活用の必要性・メリットの把握 ✓ 人手不足解消、技能実習生の取りまとめ、海外との窓口等			(高度外国人材の採用目的)	-
	②外国人材の受入環境整備			(企業の受入環境整備)	企業への助成金等
	労働環境	✓ 外国人材の成長を考慮した機材の目新しさの担保 ✓ 言語に依存しない建設現場における安全管理方法の改善			
	企業文化	✓ 異文化（祈祷の時間/食べ物等）への配慮 ✓ 外国人材が孤立しない環境の創出 （日本人/外国人への研修、継続採用による企業内コミュニティ形成）			
	人事制度	✓ 日本語検定等の費用負担制度の創出			
	業務内容	✓ 外国人材の成長機会を考慮した業務量・領域等の設定			
高度外国人材	①日本語能力・日本の就労文化の理解向上		-		

3-4

国内大学における
留学生の就職支援等の取組状況

3-4.教育機関への調査 (1)概要

目的

- 高度外国人材となる外国人留学生を送り出す機関として、建設系の学科を有する大学・専門学校、支援機関を対象に下記の項目を調査
 - ・外国人留学生の就職状況
 - ・学校による就職を希望する留学生に対する就職支援の取組や就職先との仲介方法
 - ・高度外国人材として活用を進めるうえでの留学生・学校・企業の課題

実施方法

- 留学生の就職支援を行う大学・専門学校の就職支援部門、支援団体に対して、インタビュー調査を実施

対象

- 国公立大学 3 校：東京工業大学、北海道大学、山口大学
- 私立大学 2 校：岡山理科大学、早稲田大学
- 専門学校 2 校：九州測量専門学校、中央工学校
- 支援団体 1 団体：一般社団法人留学生支援ネットワーク

選定方法

- 建設関連の学科を有する大学・専門学校（うち、留学生が在学している学校）
- 地域と学校種別で割付を行い、留学生数が多い学校から打診
※地域：地方4校、都市3校 学校種別：国公立大学3校、私立大学2校、専門学校2校

3-4.教育機関への調査 (2)サマリ (1/2)

- ・留学生と企業のマッチングにおける課題として、**留学生の日本語能力や就職活動の知識不足、企業側の言語や文化の違い**への懸念がある。留学生への求人は、特に地方で限定的。
- ・大学生は**知名度のある大企業**へ、専門学校生は**勤務地・事業領域が限られる中小企業**への就職を希望する傾向がある。

◆：特に建設業に関連する内容

大項目	小項目	地域	学校種別	インタビュー結果
留学生の属性	国籍	共通		・ 留学生全体では中国、韓国、台湾が多い ◆ 建設関連の学科では、その他、ネパール、フィリピンの出身が多い
	日本語・専門性	共通		・ 就職時の平均的な日本語能力はN1～N3相当
		都市	専門学校	◆ 母国の大学にて建設関連の専攻 をしてから入学する留学生が多い
留学生の就職状況	卒業後の進路	共通		◆ 進学、帰国、日本での就職がある。大学は様々だが、 専門学校は比較的日本での就職が多い ◆ 都心の魅力、賃金等から 東京での就職 を希望する人が多い。地方の場合、留学生を採用する企業数や採用数が限られ、結果的に東京での就職となる場合がある
		共通	大学	・ 知名度のある大企業 を目指す留学生が多い ◆ 建設業界への就職は1割程度と少ない印象。建設企業の働き方がハードなイメージを持つ場合あり
		共通	専門学校	◆ 勤務地・業務領域が限られる中小企業 への就職を希望する留学生が多い
	企業からの求人	共通		◆ 学校に求人を出す企業のうち、 留学生受入可能と回答する企業は少ない
		地方	大学	・ 企業の 採用ノウハウが不足 する場合や、 外国人材の業務内容が適切でない 場合がある
		地方	専門学校	◆ 企業の懸念点は、外国人材と社員の関係性構築、文化の違い、日本語能力等 ◆ 留学生を採用した企業からは好評 を得ており、今後、留学生の就職数の増加が見込まれる
	留学生の就職活動	共通		・ 日本人と同様に就職サイトや就職ガイダンスを利用する留学生が多い ◆ 日本の就職活動の仕組みへの馴染みの薄さ、日本語能力がネック に
		共通	大学	◆ 研究室経由（教授推薦、企業のリクルーターの訪問）のルートあり ・ 周囲の就職活動の状況が分からずに、就活がうまくいかない場合あり
		共通	専門学校	◆ 学校が企業と留学生の間に入り、就職活動をサポート ◆ 留学生も参加するインターンのカリキュラムを設け、実際の働き方を知る機会を提供

3-4.教育機関への調査 (2)サマリ (2/2)

- ・学内連携として、大学では学校全体の他、学部・学科単位の就職担当と国際課等で連携しており、専門学校では就職担当、担任の教員、留学生担当が連携している。
- ・就職支援における学校と企業の連携方法として、**地域内での連携のほか、都市部の大学では全国的な機関を経由した連携**が行われており、留学生に対する採用イベントの開催・参加に繋がっている。

◆：特に建設業に関連する内容

大項目	中項目	地域	学校種別	インタビュー結果
留学生への就職支援	支援状況	共通		◆ 在留資格に関する手続支援・情報提供や企業説明会等、 留学生の状況に合わせた個別相談 を実施
		地方	大学	・ 就活の特徴理解、日本語能力の向上、資格取得等のため、 4年間を通じたキャリア教育が必要 ・ 就職支援のノウハウについて、中央省庁の事業をきっかけに蓄積する事例あり (例) ビジネス日本語の講義が、授業内容に加えて、留学生のネットワーク構築に寄与
			専門学校	◆ 費用の観点から、 寮のある企業や生活をサポートする体制のある企業 を勧める事例あり
		都市	共通	・ 留学生に 英語でのキャリア支援 も実施する事例もあるが、日本語での支援が中心 ・ 日本の就職活動のスケジュールを説明 し、留学生が就職活動に出遅れないよう支援
	学内連携	共通	大学	・ 大学全体、学部、学科単位に就職担当 があり、情報交換や意見交換を実施 ・ 国際課や海外オフィス、卒業生コミュニティと連携
			専門学校	◆ 担任教員（留学生からの主な相談先）と就職/留学生担当が連携 し、面談や情報提供を実施
		地方	大学	・ 学科ごとの留学生数によって、留学生の就職支援の内容・手厚さが異なる
			専門学校	◆ 留学生の入学から卒業まで、就職関連業務に対応できる 専任の教員が不足 している
	学外連携	共通	大学	・ 地方では、 地域内での連携 （行政書士会、ハローワーク、自治体、企業等）が多く、留学生の就職支援に関する意見交換から実際の支援に繋げる場合がある ・ 都心では、 全国的な機関 （JETROや駐日大使館等）との連携も多い
		地方	専門学校	◆ 卒業生の経営する企業に留学生の就職支援（採用依頼等）について相談する場合があった
企業への期待	採用方法	共通	大学	・ 日本人と同様の採用方法ではなく、留学生に配慮した方法が望ましい（SPI、ES、採用基準等）
		地方	大学	・ 初めて外国人材を採用する際は、企業が在留資格等の手続に苦勞する場合が多い
	社内支援	共通	専門学校	・ 留学生の就職後の手厚い指導（日本語の研修・育成体制）等、孤立しないようなサポートが必要 ²⁴

3-4.教育機関への調査 (3)建設企業での外国人採用に向けた課題

- 建設業界における外国人材採用を推進するには、留学生の就職までのフローの各段階にて、学校・建設企業による留学生の就職に向けた環境整備が求められる。

留学生の就職までのフロー		各フェーズにおける課題
就職活動前		① 入学時からのキャリア教育 ② 日本語の教育環境
就職活動準備		① 日本の就職活動の仕組みの理解 ✓スケジュール、選考方法等 ② 就職活動の相談ができる環境の整備 ✓就職活動を担当する教職員の確保、ノウハウ蓄積 ✓学校による英語での就職支援（相談対応等） ✓留学生間での就職に係るコミュニティ形成
就職活動	企業選定	① 建設企業による留学生への求人の不足 ② 建設業界の働き方・イメージの改善
	選考	③ 企業による高度外国人材の活用イメージの把握 ✓高度外国人材の業務・役割・キャリアの明確化 ④ 留学生への求人像に合致した選考方法の確立 ✓ES、SPI、採用基準の見直し等
	内定	⑤ 採用ノウハウの蓄積 ✓在留資格手続きの流れの把握等
	入社後	① 外国人材の受入環境整備 ✓企業文化：外国人材が孤立しない環境の創出（受入側への異文化理解の研修等） ✓教育制度：日本語の研修、育成体制の整備

課題に対応する主な組織		左記に対する、貴省における取組の方向性	
学校		① 好事例の把握・周知 （先進的な教育、環境整備を行う学校） ② 行政（省庁・地方自治体）による留学生の就職支援事業の活用誘致	
企業		留学生向けジョブフェアや説明会等の実施	
		働き方改革実施例	働き方改善施策の検討
		高度外国人材の活用事例	-
		採用基準等	企業向け外国人材受入に係るセミナー
		-	
		企業の受入環境整備	企業への助成金等

3-5.海外調査 (1)概要

目的	<ul style="list-style-type: none">受入国/送出国の戦略方針、主たる政策・施策、主要産業、高度人材の余剰や不足の状況等を把握することで、 ①競合となりうる送出国と比較した際の、日本に高度外国人材を呼び込む上での強み/弱み、参考となる取組を特定 ②日本に高度外国人材を供給する送出国側とのマッチング状況を把握し、高度外国人材を呼び込むために必要な施策を検討	
実施方法	<p><送出国></p> <ul style="list-style-type: none">日本国内における高度外国人材の受入数上位のアジア圏の国からデスクリサーチ3か国、インタビュー調査2か国 <p><受入国></p> <ul style="list-style-type: none">外国人材の受入を推進しているアジア圏の国からデスクリサーチ3か国、インタビュー調査2か国	
	インタビュー 対象・目的	<ul style="list-style-type: none">日系人材派遣会社の海外拠点の現地担当者に対して、インタビューを実施（各回1時間程度）現場での高度人材のニーズ、具体的な取組内容、日本/日系企業の課題等を深掘り
調査 対象国	送出国： <u>ベトナム</u> 、 <u>インドネシア</u> 、ミャンマー ※下線の国にインタビュー調査を実施	
	受入国： <u>シンガポール</u> 、 <u>台湾</u> 、韓国	

3-5.海外調査 (2)サマリ

区分		サマリ	考察
政治	受入	<ul style="list-style-type: none"> シンガポールでは、不足する労働力・スキルを補完する役割。外国人材の雇用比率の上限設定があるため、外国人材には独自の価値創出が求められる 建設技術者のビザは、単純労働者のビザと区別されるものの、他の中技能労働者と同様のビザで取り扱われる場合が多い ビザ・雇用条件に関する情報を企業・労働者の双方に分かりやすく発信 	<ul style="list-style-type: none"> 日本における高度外国人材（建設技術者）の位置づけを明示化した上で、日本人の雇用を確保しつつ、高度外国人材を受け入れる枠組みが重要 高度外国人材のビザ・雇用条件に関する情報を企業・労働者双方に明示することが重要
	送出	<ul style="list-style-type: none"> 単純労働者送出政策の整備が進むが、高度外国人材の送出は積極的に実施されていない 	
経済	受入	<ul style="list-style-type: none"> 面積の大きくない受入国の場合、建設業界での高度外国人材のニーズには上限がある 	<ul style="list-style-type: none"> 既に受入が進むアジア諸国での建設技術者ニーズには上限があるが、他アジア諸国での潜在ニーズあり 日本の金銭面での魅力は低下傾向
	送出	<ul style="list-style-type: none"> 送出国の経済成長に伴い、国内での建設技術者の需要が増加し、日本で就労することの金銭的な優位性が低下 	
社会・労働・技術	受入	<ul style="list-style-type: none"> 日本と同様、建設技術者となりうる若手人材が不足する傾向 建設技術者より現場労働者に不足感 賃金相場は日本より高い傾向 労働文化として、外国人材も数年で転職する場合が多い 留学生の就労時にビザの関係で中途採用と同様の給与水準が求められ、採用が難しい 	<ul style="list-style-type: none"> 日本の給与水準の向上、技術力の強みの発信が重要 建設技術者スキルと日本語能力の双方を持つ人材は限定的。採用後に日本語教育を実施する必要あり 高度外国人材側は同一企業・拠点での長期就労を前提にしていない <ul style="list-style-type: none"> ①転職を前提とした受入検討 ②長期定着のための環境整備等、方針の検討が必要 特に中小企業では定期的・継続的に海外での採用活動を行うリソースが不足。国・業界団体等の支援が重要
	送出	<ul style="list-style-type: none"> 経済発展に伴い、海外就労を試行する高度外国人材の候補者層が増加 日本は治安・文化等の魅力が高いが、給与や技術力での魅力は低下傾向 ※安全管理や耐震・免振技術等日本が先行する分野も多い 建設技術と日本語能力を兼ね備える人材はごくわずか 戦略的に情報発信や施策を打つ日本企業は少なく、単発のジョブフェア等参加が中心 	

4

高度外国人材の活用
における課題と
グッドプラクティス事例の把握

4-1.企業ヒアリング (1)概要

目的	<ul style="list-style-type: none">高度外国人材の受入・定着に関する好事例や高度外国人材を採用する上での課題・障壁を明らかにする			
実施方法	<ul style="list-style-type: none">企業アンケートに回答のあった企業を中心に、高度外国人材のマッチング・定着の構造を明らかにする上で参考となる企業を選定し、企業インタビューを実施			
対象の 選定方法	アンケート 経由	<ul style="list-style-type: none">好事例の抽出/先進事例を把握高度外国人材を雇用する上での課題の抽出	高度外国人材の受入あり企業 ・ 地方・小規模企業：2社 ・ 都市・中規模～大規模企業：2社	4社
		<ul style="list-style-type: none">高度外国人材の採用/雇用に踏み出せない（踏み出さない）理由の深堀	高度外国人材の受入なし企業 ・ 地方・小規模企業：1社	1社
	インタビュー 経由	<ul style="list-style-type: none">高度外国人材の受入状況・課題の把握	高度外国人材の受入あり企業 ・ 都市・小規模企業：1社 ・ 地方・中規模企業：2社 高度外国人材の受入なし企業 ・ 都市・小規模企業：1社	4社
			高度外国人材の受入あり企業 ・ 地方・中規模企業：1社	1社
	その他			

4-1.企業ヒアリング (2)サマリ (1/2)

区分		サマリ	考察
雇用目的 高度外国人材の	共通	<ul style="list-style-type: none"> ・ 担い手不足が主な要因 一技術者の高齢化、建設業での就職を希望する学生数の減少 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 特に地方では担い手不足が深刻な要因となる ・ 企業側の課題（教育体制の整備や指導する人員の不足）のほか、日本人を含めた担い手の育成と地方への定着が求められる
	地方小～中	<ul style="list-style-type: none"> ・ 地域の過疎化が進み、新規の応募がない状況 ・ 業界として新卒採用に馴染みがなく教育制度が未整備 ・ 日本人は都心へ流出、もしくはスーパーゼネコン等に就職 	
	都市中～大	<ul style="list-style-type: none"> ・ リーマンショック期の新規採用を抑制・リストラにより、中間層の人材が不足 ・ 大規模企業では海外事業で活躍できる人材を採用 	
求める人材像	地方小～中	<p><役割・勤務年数></p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 将来的な現場監督として、10年以上の就労を期待 ・ 生活環境・給与から都心に転職する場合があるが、転職が続くと外国人材の採用・育成が難しくなる <p><専門性・日本語能力等></p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 日本での就労後にカバーできるため、実務経験は重視しない（人材確保のため要件に含めることが難しい） ・ 日本国内の日本語学校で日本文化・日本語を学びN2～N3レベルとなれば業務上大きな支障はない ・ 地域に同じ国籍の外国人が多いと交流が生まれやすく、生活への不安が軽減される 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 現場監督となれる人材が主に期待されており、育成には10年程度かかる ・ 日本語能力に懸念がある場合は1～2年で離職してしまうが、10年弱定着した人材は、期待される役割に近い活躍をしている ・ 一方、特に地方では生活環境・給与の理由で転職が生じやすく、高度外国人材を採用・育成する障壁となる
	都市中～大	<p><役割・勤務年数></p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 現場監督（現場業務）、研究開発職のキャリアあり ・ 将来的に海外拠点で働くことも視野 <p><専門性・日本語能力等></p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 転職者や留学生（大学生）の場合、採用時から日本語能力に問題はない ・ 転職者だとすぐに仕事を担うことができる ・ 海外大学から採用した場合は、日本の働き方に馴染みがなくギャップが生じやすい 	

4-1.企業ヒアリング (2)サマリ (2/2)

区分		サマリ	考察
採用方法	共通	<p><ビザ・雇用手続き></p> <ul style="list-style-type: none"> 海外からの採用時、国内留学生の採用時（ビザ変更時）ともに3か月程度を要する 手続き自体は、2回目以降は問題なく企業で実施できる場合が多いが、新規申請は外部委託するケースあり 個別の行政手続きの対応方法が不明な場合、窓口が多岐にわたることに課題感 留学生のビザ変更時の方が、入社前後に対応の時間を要する 	<ul style="list-style-type: none"> ビザの手続き自体は企業側も必要な対応が実施可能だが、手続きに要する期間の短縮、窓口の一本化が求められる
	地方小～中	<p><採用ルート></p> <ul style="list-style-type: none"> 海外から直接採用する場合、人材コンサルや地域でのセミナーを活用 <ul style="list-style-type: none"> 地域に外国人材（技能実習生等）がいたことで外国人材に馴染みがある場合も 人材コンサル経由の場合、日本語能力の不足等から数年で転職する事例もあり 国内転職も受け入れているが、応募は限定的 留学生（専門学校生）を活用する事例あり <p><採用人数></p> <ul style="list-style-type: none"> 指導できる人材も限られており、複数人数を雇うことが難しい場合あり 中規模企業の場合は定期的に外国人材を採用することで指導者（先輩）の立場を担うことができる 	<ul style="list-style-type: none"> 海外から直接採用する場合は、日本語学校/事前の研修等で日本の企業文化や日本語に触れることが重要 留学生（大学生）は大企業への就職が多く、地方企業は専門学校生の活用の可能性が見込まれる
	都市中～大	<p><採用ルート></p> <ul style="list-style-type: none"> 海外から直接採用する場合、海外拠点から独自にルート開拓（大学等に打診） 国内転職が即戦力として主要なルートになる場合あり 留学生（大学生）は日本人と同様の採用ルートでコンスタントに採用 	
受入体制	共通	<ul style="list-style-type: none"> 住環境のサポートを実施する事例が多い 	<ul style="list-style-type: none"> 就労後の指導は日本人と同様に扱われる場合が多い 生活面でのサポートや困りごとを相談できる環境を作ることが定着につながりやすい
	地方小～中	<ul style="list-style-type: none"> 自動車免許・車の支援も必要 私生活含め困りごとの相談にのる体制を作っている 同国出身者の先輩がいることが定着を後押し 	

4-2.インターンシップ (1)概要

目的

- 企業側のインターンの受入の目的、実施内容・好事例・課題、インターン生に求める要件を把握
- 学生側のインターン目的、インターンを通じての建設企業/建設技術者への認識の変化、望ましいインターン設計を把握

実施方法

- インターンの実施（3日程度）
- インターン後のインタビュー（企業/インターン生）

対象の 選定方法

- 企業：東京近郊の建設企業（4社）
- 学生：建設に関連する学科に在籍する留学生（専門学校・大学・大学院） ※企業とのマッチングの後確定

4-2. インターンシップ (2) サマリ

区分		サマリ	考察
企業	背景	<ul style="list-style-type: none"> 外国人材の受入経験が有りの企業が3社（うち2社は1～2名の実績）、無しが1社 過去の外国人材インターン受入あり企業は2社。いずれも単発での実施 インターン受入理由として、採用を念頭に置く企業が2社 	<p>【企業側の課題】</p> <ul style="list-style-type: none"> インターン対応が可能な人材（人手・スキル）の確保 インターン・外国人採用のルート確保 <p>【インターン設計の課題】</p> <ul style="list-style-type: none"> 就労を意識したインターンの場合の期間の長さの設定 安全面を考慮した経験内容（視察と体験の兼ね合い）
	実施内容	<ul style="list-style-type: none"> 初日午前に企業概要を説明し、初日午後以降に現場見学を実施する場合が多い インターン生との日本語でのコミュニケーション・理解度確認が重要 新卒採用と同様に、過去の実務経験や事前知識は重視しない場合が多い 安全面から、インターン生の業務体験実施が難しい場合が多い 就労を念頭に置く場合は、より長期にインターンを実施することが望ましい 	
	高度外国人材採用に向けて	<ul style="list-style-type: none"> 担い手不足は顕著であるが、高度外国人材の採用ルートがない場合が多い 日本人についても募集をかけても集まりにくい状況 外国人材を採用する場合は、就労までの期間や費用・正確な情報の取得がネック 外国人材を活用するためには、企業として育成制度を整えることのほか、育成に年月を要することを前提とした在留資格の設計や、日本人側の外国人材への理解促進が重要 	
学生	背景	<ul style="list-style-type: none"> 大学生（院生含む）2名、専門学校生2名 大学生は進学をメインに検討する中で将来の就職に備えた現場体験、専門学校生は卒業直後の就職を見据えた参加の色合いが強い 	<p>【学生側の課題】</p> <ul style="list-style-type: none"> インターン現場でのスムーズな意思疎通が可能となる日本語能力 <p>【インターン設計/採用の課題】</p> <ul style="list-style-type: none"> 建設業界が外国人材の就労先候補となるための魅力発信（説明会・インターン機会）
	実施内容	<ul style="list-style-type: none"> 過去のインターン参加経験は0回～2回程度 選考と関連のある業務であっても、実際の現場にはなじみがなく、インターンを通じてより具体的なイメージが湧いたとする意見が多い 説明はすべて日本語。学生の日本語能力や専門用語の点から音声での理解が難しい場合あり。文字での説明や追加質問で対応 設計を専攻しており、現場と図面を確認でき、理解が深まったとする意見あり 1～2日で複数の現場を見学し、その後3日程度1つの現場で現場監督につく形が良いとの意見あり 	

5

結果を踏まえた施策の提案等

5-1.セミナー (1)セミナー概要

- 建設業界における高度外国人材の受入れ・活用の拡大・機運醸成に向けて、建設業界・企業に対して、高度外国人材の受入・活用の現状・見通しと課題、政策・支援の取組、先行する建設企業の事例を共有し、高度外国人材の受入れ・活用への興味・関心、解像度を高めることを目的とする。

目的・狙い (Why)	<div>建設企業に対して、高度外国人材の受入れ・活用の必要性、メリット、課題等を共有し、 関心企業の拡大に繋げる</div> <ul style="list-style-type: none">建設業界における高度外国人材の受入れ・活用の機運醸成・拡大に向けて、建設業界・企業に対して、高度外国人材の受入・活用の現状・見通しと課題、政策・支援の取組等を共有するとともに、先行する建設企業からの事例を共有することで、参加企業の高度外国人材の受入れ・活用への興味・関心、解像度を高める
対象 (Who)	<ul style="list-style-type: none">参加対象：建設企業(業界団体経由での周知広報)参加者数：54名登壇対象：①建設企業：合資会社中村組、株式会社植松建設 ②行政機関：経済産業省、静岡県
実施内容 (What)	<ol style="list-style-type: none">開会あいさつ(国土交通省) ※5分本事業調査結果報告：建設業における高度外国人材の受入、活用・定着に向けた論点・事例の共有(PwC) ※20分<ol style="list-style-type: none">行政機関における関連取組の共有(経済産業省、静岡県) ※15分×2団体質疑応答(PwC、行政機関)先行する建設企業による取組事例の共有(合資会社中村組、株式会社植松建設) ※20分×2社質疑応答(PwC、建設企業)
実施日程/時間 (When)	<ul style="list-style-type: none">実施日程：3月8日（金）15：00-17：00
実施場所・方法 (Where)	<ul style="list-style-type: none">オンライン(Webexウェビナー形式)

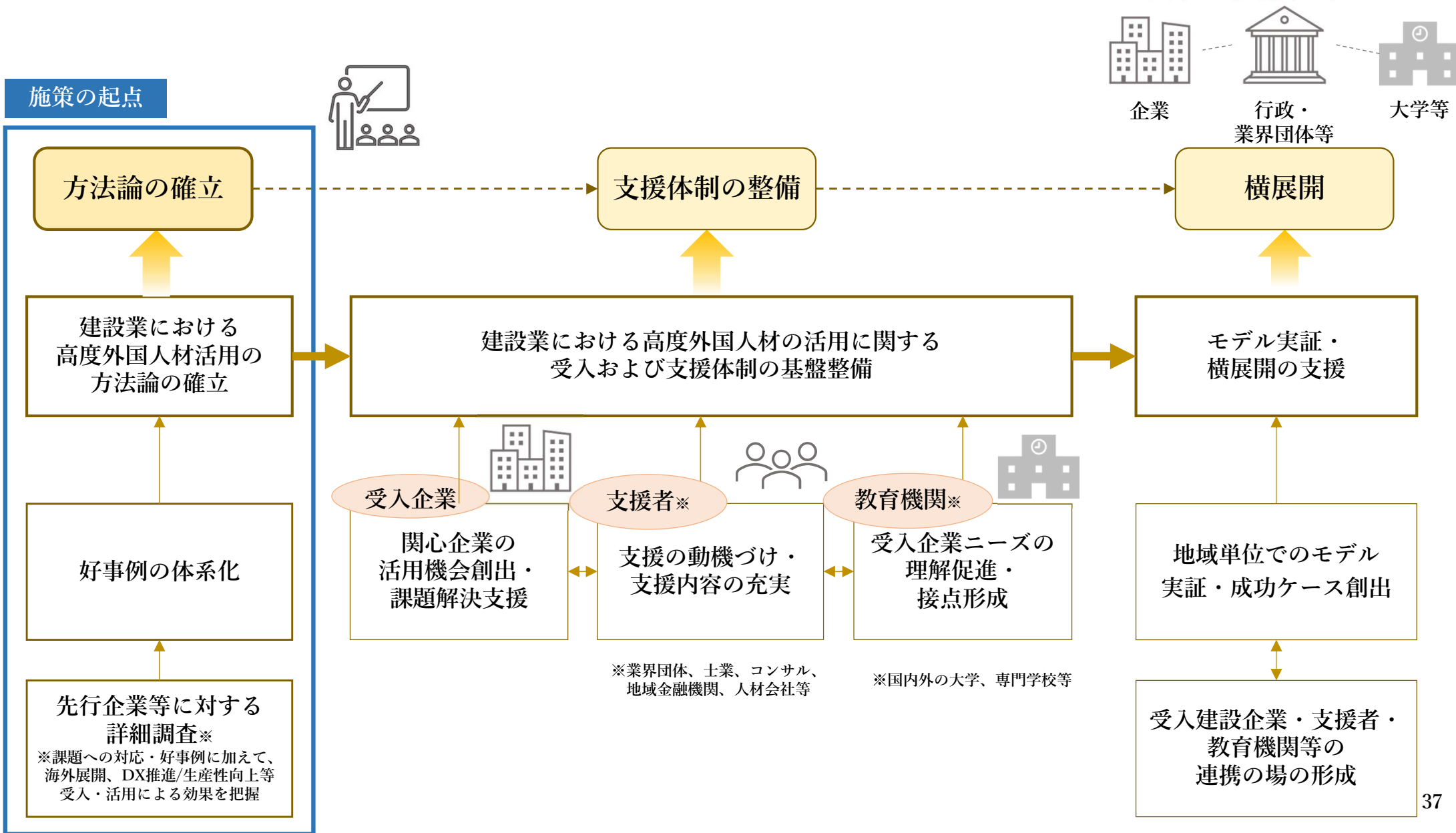
5-1.セミナー（2）実施内容

- 建設企業での高度外国人材の受け入れ・活用を促進するため、行政機関の取組や建設企業の高度外国人材の受入事例を紹介。

本事業調査結果報告 (PwC)		<ul style="list-style-type: none">日本国内の建設技術者の就労状況の調査結果建設企業に向けて実施したアンケート/インタビュー調査結果国内大学に向けて実施した留学生の就職支援等の取組状況の調査結果高度外国人材の採用・定着に向けた対応手順
行政機関における 関連取組の共有	経済産業省	<ul style="list-style-type: none">高度外国人材受入れにかかるインターンシップ等事業の共有
	静岡県	<ul style="list-style-type: none">海外合同面接会や地域企業向けの海外高度人材受入促進セミナー等事業の共有
先行する建設企業 による 取組事例の共有	合資会社 中村組	<ul style="list-style-type: none">自治体の支援事業参画による高度外国人材の受入れ、採用後のサポート等の取組の共有高度外国人材受け入れのメリット・課題の共有
	株式会社 植松建設	<ul style="list-style-type: none">高度外国人材受入れ、受入環境整備のための社内研修や、受入れ手続き等の取組の共有
アンケート回収		<ul style="list-style-type: none">セミナー終了時にアンケート（web形式）を配布、回答を依頼回収数：15件

5-2.総括 (1)建設業の高度外国人材活用に向けた施策検討の方向性

- まずは建設業における高度外国人材受入・活用の方法論の確立を図り、方法論を踏まえた高度外国人材の受入・活用の支援体制の整備を行ったのち、地域におけるモデル実証や横展開支援に繋げる。



5-2.総括 (2)建設企業における課題と施策展開(案)

建設企業における課題

建設企業における技術者の担い手不足が、特に地方・中小企業で課題。対応の一つとして高度外国人材の活用が考えられる。

建設企業における高度外国人材の採用・定着に向けた課題

取組段階	認知	採用	定着
	①高度外国人材の認知 ②求める人材像の明確化	③採用ルートの把握 ④募集～採用までの課題解消 ⑤入社までの準備・手続きの課題解消	⑥就労直後の課題解消 ⑦定着の課題解消

施策展開(案)

短期	方法論確立 ・ 先行企業等に対する追加調査、建設業での採用/定着フロー確立・標準的な対応事項整理、企業向けハンドブック等を作成		
	支援体制整備 ・ 高度外国人材活用の認知促進に向けて、企業向けハンドブック等の広報・周知	支援体制整備 ・ 建設業に特化した採用イベント等の実施 ・ 就職に関するキャリア教育支援 ・ 行政手続き情報の広報・周知	支援体制整備 ・ 外国人材の価値観・文化・慣習および日本社会/日本企業の文化・就労等に関する相互理解の促進
中長期	支援体制整備 横展開支援 ・ 地域における産学官等での意見交換、好事例共有、課題解決の場の形成、情報発信	支援体制整備 横展開支援 ・ 建設企業と教育機関の連携による寄付講座・ワークショップ等の設置支援 ・ 技術者資格の国際化・相互認証 ・ 行政手続きの簡素化	支援体制整備 横展開支援 ・ 建設企業の高度外国人材採用・受入環境整備等に関するコンサルティング支援、補助 ・ 受入企業および高度外国人材に対する人材育成支援

高度外国人材の活用推進により実現すること

建設業界・企業において、高度外国人材の受入・活用が自発的・継続的に推進される
 ⇒建設企業における技術者の確保とともに、海外展開等の新たな事業展開にも寄与する人材の確保

5-2.総括 (3)建設企業の課題・施策の方向性 (1/4)

区分	建設企業の課題	施策の方向性
建設技術者の就労状況	<div>建設技術者の就労状況</div> <ul style="list-style-type: none"> 建設技術者数は約50万人 高齢化、若年層の不足、低い女性比率が課題 有効求人倍率も高く人手不足の状況 長い労働時間、休暇の少なさ、給与、評価制度等が定着の課題 <div>将来予測</div> <ul style="list-style-type: none"> 建設技術者が2030年に約4.5万人不足とする試算 	<ul style="list-style-type: none"> 日本人の担い手確保・生産性向上と並行して、担い手不足解消の1つの施策としての外国人材を活用 <p>※外国人材は海外との窓口、海外拠点進出、D&Iでもメリット</p>
(建設企業の各取組段階での課題の必要性・メリットの認知)	①高度外国人材の認知（企業における活用の必要性、メリット等）	
	<ul style="list-style-type: none"> 現在・将来の経営課題の明確化（担い手不足、海外窓口になる人材不足等） 経営課題への対策における、高度外国人材の必要性・メリットの認知 <ul style="list-style-type: none"> —実際の高度外国人材の就労している姿のイメージがない —地域に高度外国人材がおらず、馴染みがない —行政・業界団体等による建設業界への高度外国人材活用のイベントが少ない/関心を持つきっかけがない 	<ul style="list-style-type: none"> 有識者検討会による、高度外国人材活用に向けた対応事項整理 企業の経営課題の洗い出しをサポート 国交省・自治体・業界団体等による、企業に対する高度外国人材の活用メリット周知（イベント・ハンドブック等） セミナー等企画、採用イベント参加の働きかけ（DX等の別観点からのアプローチ、地銀の活用等）
	②求める人材像の明確化	
	<ul style="list-style-type: none"> 求める高度外国人材の人材像を明確化 <ul style="list-style-type: none"> —経営課題を踏まえた必要な人材像の具体化（現場監督、外国との窓口等） —期待する業務・役割（工程管理、職人の監督者、外国人材の指導者等） —求人像（学歴、日本語の能力、実務経験、希望の雇用年数） —将来的な採用人数の見通し（同国出身の高度外国人材/技能実習生を定期的に採用等） <p>※採用時に必要な要件（最低限の日本語能力・専攻知識等）、採用～就労までに学習できる要件（日本語能力等）、採用後に身に着ける要件（日本語能力の向上、日本の建設業界での働き方等）を整理し、明確化することが重要</p>	<ul style="list-style-type: none"> 企業の経営方針・求める人材像を明確化するサポート（企業コンサル・事例の共有等）

5-2.総括 (3)建設企業の課題・施策の方向性 (2/4)

区分

建設企業の各取組段階での課題（採用）

建設企業の課題

③採用ルートの把握

採用ルートの種類、各ルートで対象となる人材の特徴を把握し、自社の採用方針にあった手法を活用

※海外在住の人材へのアプローチについて

—中規模～大規模企業では独自のルートを開拓できる可能性があり

—小規模企業や海外との接点がない場合はコネクション・海外で採用するリソース（人材、予算、ノウハウ等）が不足するため、外部機関の採用イベントを活用

※国内在住の人材へのアプローチについて

—中規模～大規模企業では留学生（大学生）の採用事例が多く、小規模企業では専門学校生の採用事例が見られる

—日本人・留学生問わず、新卒を採用し、育成するための社内体制整備が重要

		人材の特徴	アプローチ方法、実施主体
海外在住	学生	✓ 建築関連を専攻する大学生	✓ 自社のコネクション ✓ 人材コンサル
	技術者	✓ 現地で就労している人材	✓ 行政等の採用イベント（ジョブフェア・インターン）
日本国内	学生	✓ 留学生（大学生） ✓ 留学生（専門学校生）	✓ 日本人新卒と同様のルートが中心
	技術者（転職）	✓ 日本国内で転職する高度外国人材	✓ 日本人中途採用と同様のルートが中心

施策の方向性

採用ルート/各採用ルートで人材像を知るための好事例共有（セミナー、ハンドブック等）

建設業の高度外国人材を主対象とした採用イベント（海外ジョブ・インターン/国内留学生向け採用イベント）を企画・集客

※特に、地方・中小企業向け

5-2.総括 (3)建設企業の課題・施策の方向性 (3/4)

区分	建設企業の課題	施策の方向性
建設企業の各取組段階での課題（採用）	④採用に関する課題の解消（募集をかけても採用できない原因の解消）	
	<ul style="list-style-type: none"> 高度外国人材に魅力的な就労環境の整備 <ul style="list-style-type: none"> 日本人採用と共通の環境整備（給与・福利厚生、育成制度等） 外国人材固有の環境整備（言語対応、生活サポート、在留資格手続き等） 採用活動における自社のアピール方法・戦略の確立 <ul style="list-style-type: none"> 定期的な採用イベント参加、採用イベントでの外国人材の登壇等 人材側のニーズとのミスマッチの解消 <ul style="list-style-type: none"> 【海外調査】 海外在住の場合、日本企業に関する情報がない、必要な能力（日本語、専門用語、実務経験等）が不足している 【学校調査】 日本にいる留学生の場合、日本人と同様の採用ルートとなり、就職に苦労 ※日本の就活のシステムを知らない、キャリア教育の不足、留学生向けの求人が不足等 	<ul style="list-style-type: none"> 具体的な企業の環境整備を行政・業界団体等がサポート 企業が外国人材採用イベントへ参加する際のサポート（参加機会の提供） 採用イベントで外国人材を採用した好事例の共有 【対企業】外国人材への期待値（日本語・技術力・年数等）を擦り合わせる取組 【対企業】外国人材を対象とした独自の採用ルート・採用基準の検討をサポート 【対人材】言語・学校でのキャリア教育・就活知識のサポート 【対人材】ワークショップ、寄付講座での専門知識の教育、技術者資格習得の支援、建設企業の広報等
	⑤入社までの準備・手続きの課題解消	
	<ul style="list-style-type: none"> 企業側・人材側の採用スケジュール・必要な手続きの理解 <ul style="list-style-type: none"> 内定～在留資格の申請～雇用開始の手続き その他の行政手続き・生活サポート（住民票・社会保険等） 日本で就労する上での課題解消 <ul style="list-style-type: none"> 日本語能力、日本での生活経験、日本の労働文化の理解 建設業の専門用語の理解 	<ul style="list-style-type: none"> 行政手続きの明確化 <ul style="list-style-type: none"> 雇用条件/手続き方法の明示・簡素化 日本語学校等の活用好事例共有 就労前の日本語研修・技術研修のサポート

5-2.総括 (3)建設企業の課題・施策の方向性 (4/4)

区分	建設企業の課題	施策の方向性
建設企業の各取組段階での課題（定着）	⑥就労直後（入社～1・2年程度）の課題解消	
	<ul style="list-style-type: none"> 日本語学習・技術習得が迅速に進むようサポート <ul style="list-style-type: none"> 外国人材に指導できる人材の不足 （同じ言語を用いる先輩社員・指導にあたる人員の不足、教育体制の未整備） 生活面での不安・課題を解消するサポート 等 	<ul style="list-style-type: none"> 企業によるサポート事例の共有 行政の支援施策（日本語教育機関の設置、生活面でのサポート等）
	⑦定着の課題解消	
	<ul style="list-style-type: none"> 企業の受入体制の整備、受入文化の醸成 日本語学習や専門性に課題を抱え当初求められていた役割を担えない 求められる役割（現場監督等）となるのに必要な期間を短縮するプログラム設計 順調にスキルアップした場合も数年で転職してしまう （給与、スキルアップ、生活環境） 外国人材に対する調査においても、給与を理由とした転職や生活環境への課題があげられる 	<ul style="list-style-type: none"> 外国人材に対する、日本/企業での就労に関する理解の促進 受入企業/日本人側の外国人材の文化・背景に関する理解の促進 転職に対する制度・政策上の考え方の整理、好事例の共有 （転職を前提にした制度設計とするか） 他企業（都心等）に流失しないための行政・企業の対応 <ul style="list-style-type: none"> 給与体系 技術を習得できる環境 生活環境 （地域の日本人/同国出身者との関わり）



© 2024 PwC. All rights reserved.

PwC refers to the PwC network member firms and/or their specified subsidiaries in Japan, and may sometimes refer to the PwC network. Each of such firms and subsidiaries is a separate legal entity. Please see www.pwc.com/structure for further details.

This content is for general information purposes only, and should not be used as a substitute for consultation with professional advisors.