

令和6年度
外国人建設技能者の招致・定着に向けた就労働機等実態調査
及び他国における施策等調査業務

実施報告書

2025年3月31日(月)



Agenda

1. 本事業の概要 03
2. 国内調査結果：国内外国人技能者アンケート調査の集計分析 07
3. 国外調査結果：韓国・台湾・豪州に関するデスクリサーチ 69
4. 調査結果を踏まえた今後の施策等の提案 96

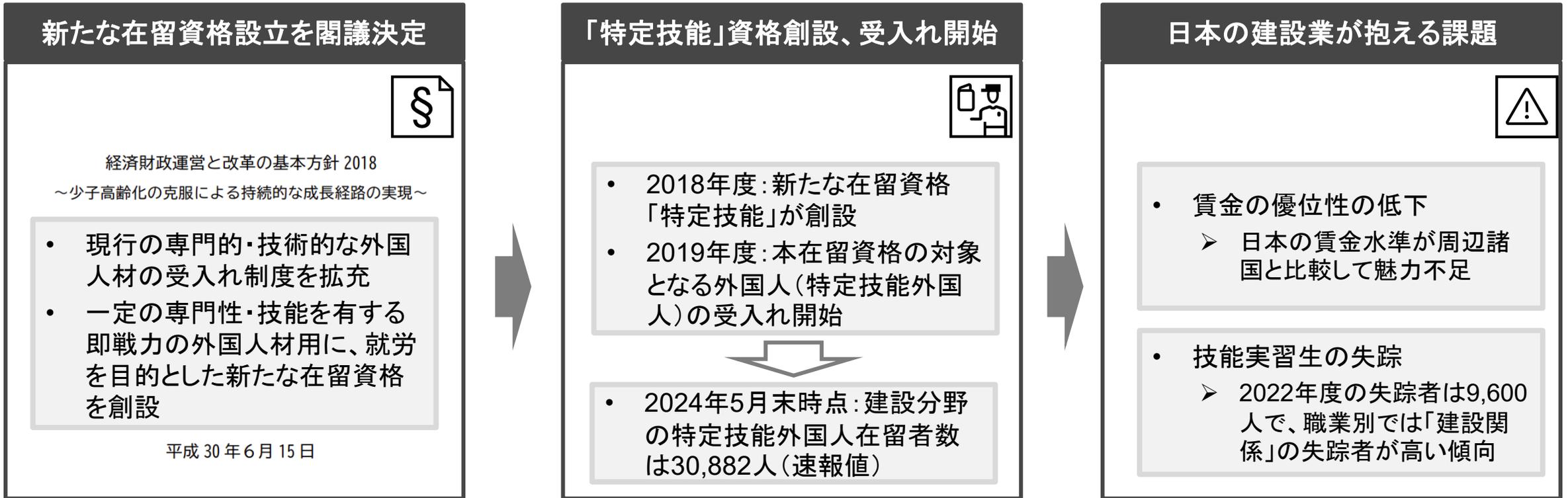
1

本事業の概要

1. 本事業の背景

- 新たな在留制度を設立し、特定技能外国人の受入れを開始するも、周辺諸国と比較した国内の賃金水準の低さや技能実習生の失踪など、日本の建設業が抱える課題は山積の状況。

背景



2. 本事業の調査 目的と内容

- 日本の建設業が抱える課題を踏まえて、外国人建設技能者に対する継続的なアンケート調査(満足度指標等)と海外調査(競合国との比較)から、日本の課題と魅力を把握・整理の上、今後の施策の検討・提案を実施。

調査目的



日本の外国人建設技能者受入れに係る「課題」を把握し、今後発信すべき日本及び日本の建設業で働くことの魅力を発掘

調査内容

1. アンケート調査

就労環境の観点から満足度指標の測定方法を検討⇒決定⇒定量化



今後継続的に実施可能なアンケートを作成し、国内の外国人建設技能者(特定技能外国人、技能実習生)を対象にアンケート調査を実施 

2. 海外調査

他国の外国人建設技能者に係る施策等の状況把握し、日本における適用可否等を検証

□ 調査対象国

- 韓国、台湾、オーストラリア

□ 調査項目

- 受入れ職種
- 在留人数
- 処遇等の現状及び施行されている施策(受入れ上限数の設定、処遇の確保、語学力の向上、安全対策、労働環境や住環境の整備等等) 等

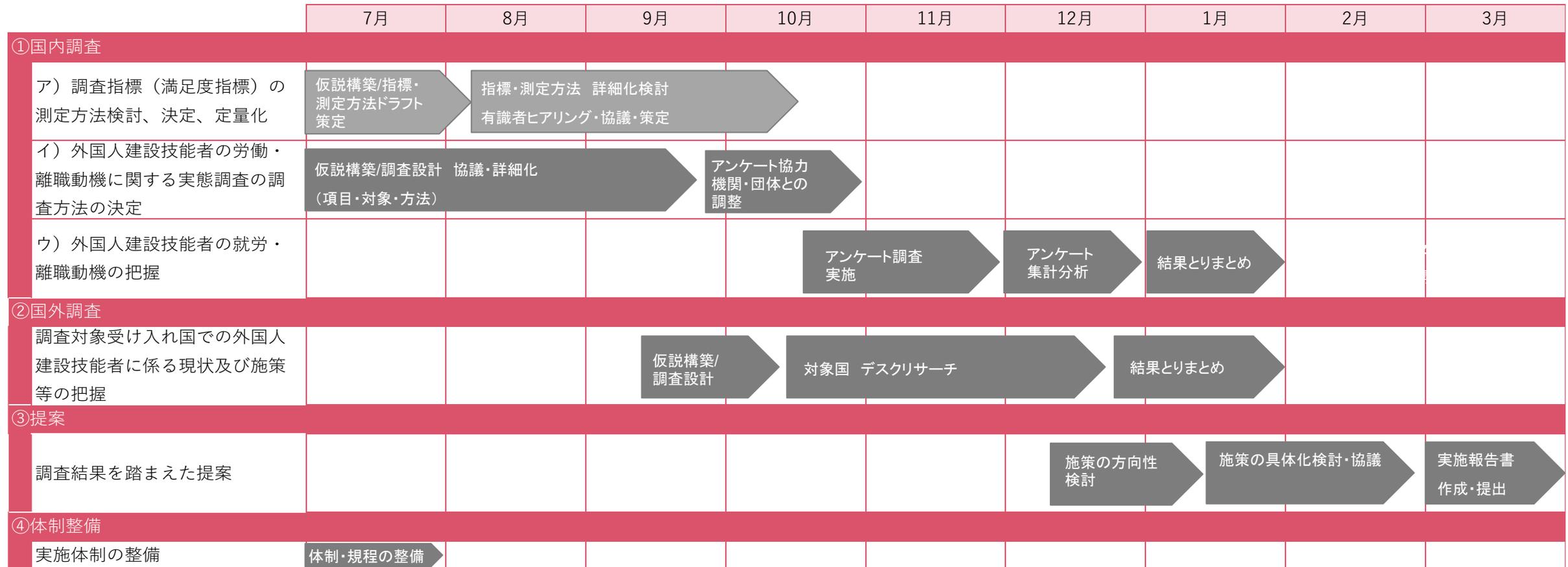


国や建設業界として外国人建設技能者の招致・定着に向けて行うべき今後の施策の検討・提案

1. 本事業の概要

3. 実施スケジュール

- 国内調査では、貴省との協議、有識者ヒアリング等を経て調査設計の上、12月までに実施。
- 国外調査では、韓国・台湾・オーストラリアと日本の現状・施策等のデスクリサーチを実施。
- 2つの調査結果等に基づき、今後の施策等の検討・提案を実施。



2

国内調査：
国内外外国人建設技能
者アンケート調査結果

2. 国内調査

1. アンケート調査の全体構成

- 外国人建設技能者の就労・生活の満足度やキャリアへの影響要因を把握するために、国内の外国人建設技能者(技能実習生・特定技能)を対象にアンケート調査を実施。

調査の目的

外国人建設技能者の持続的な受入れ・定着に向けて、就労・生活における満足度やキャリアへの影響要因を把握する

アンケート質問構成

質問項目	基本属性	• 性別、誕生日、言語、在留資格等
	就労状況	• 賃金、労働時間、会社によるサポート(日本語・資格)
	ワークエンゲージメント(WE)	• 仕事に対する肯定的な心理状態 • 「活力」について • 「熱意」について • 「没頭」について
	将来キャリア	• 日本での今後の就労の継続意思、働きたい国・業種
	日本の生活	• 相談先の有無、支援施策の認知、求める支援内容

得られる結果

①事実・実態
• 年齢
• 性別
• 回答言語
• 在留資格
• 就労のきっかけ
• 就労年数・経験
• 賃金
• 労働時間
• 会社のサポート
②意識・意向
• 仕事に対する心理状態
• 就労の継続意思
• キャリアの方向性
• 求めている支援

調査結果の分析観点(例)

【論点設定】
• どのような事実(処遇や生活・就労環境)が外国人建設技能者の満足度やキャリア設計に影響を与えるのか
【分析観点(例)】
• ワークエンゲージメント(WE)の高/低に影響を与えている要因は何か(賃金、労働時間、会社のサポート等)
• 就労の継続意思、キャリアの方向性に影響を与えている要因は何か(就労きっかけ、相談先等)

2. ワークエンゲージメントについて

- 外国人建設技能者の日本での仕事の心理的状态・満足度の把握を目的として、本調査にワークエンゲージメントの質問項目とスコアリングの考え方・方法を適用。

概要

- オランダ・ユヒレヒト大学 シャウフェリ教授らによって提唱された3つの概念「活力」「熱意」「没頭」がそろった状態を「仕事に対してポジティブな心理状態」と定義
- 企業等が従業員ワークエンゲージメントをスコアリングし、「愛着度合い」「共感度合い」等を把握するために用いられることが多い

肯定的な心理状態を定義する3つの概念

活力

仕事から活力を得ていきいきとしている

熱意

仕事に誇りとやりがいを感じている

没頭

仕事に熱心に取り組んでいる

本調査への適用の考え方

- 外国人建設技能者の意識(日本での仕事における心理的状态)・満足度の把握を目的として、ワークエンゲージメントの質問項目における問いかけとスコアリングが適した指標・手法として、本調査へ適用

ワークエンゲージメントの測定方法

測定方法①
MBI-GS
 (Maslach Burnout Inventory-General Survey)

- ワークエンゲージメントと対象の概念であるバーンアウトを測定し、該当する数値が低ければワーク・エンゲージメントが対象に高いと判断ができる測定方法
- 疲労感×5項目、冷笑的態度×5項目、職務効力感×6項目 の計16項目の質問で測定

測定方法②
OLBI
 (Oldenburg Burnout Inventory)

- MBI-GSと同じく、バーンアウトを測定する方法
- 「疲弊と離脱」というマイナスな質問の構成
- 測定値が低いほど、ワークエンゲージメントが高いと測定

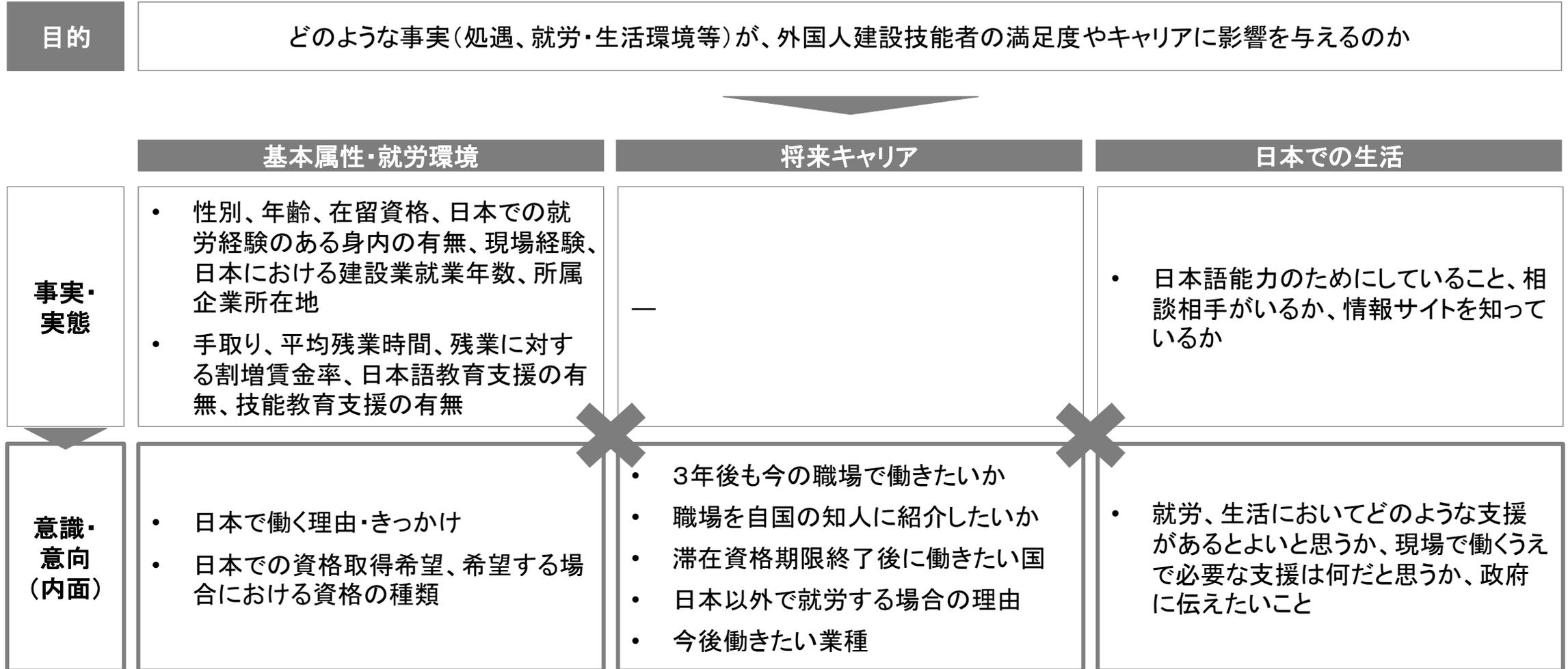
測定方法③
UWES
 (Utrecht Work Engagement Scales)

- ワークエンゲージメントを直接測定する方法
- 「活力」「没頭」「熱意」の3つの尺度について17個の質問形式で測定。短縮版・超短縮版も開発。
- 高い安全性があり、最も利用されている測定方法

本調査にあたっては、UWESの方法を、調査目的と照らして短縮版を活用

3. 設問構成・分析観点の整理

- 回答した外国人建設技能者の意識・意向(内面)の結果に、影響した要因(事実・実態)を把握することを目的におき、設問構成・分析観点を整理



2. 国内調査

4. 国内調査：調査要件

- 就労先として日本並びに日本の建設業を選択した動機および職場から離職する動機を具体的に把握することを目的に調査を実施

調査要件

調査目的	就労先として日本並びに日本の建設業を選択した動機および職場から離職する動機を具体的に把握する
調査対象	日本国内で就業中の建設技能者(特定技能または技能実習の在留資格)
展開方法	JAC(建設技能人材機構)、FITS(国際建設技能振興機構)から登録支援機関・監理団体等経由で調査票を展開(Web形式。QRコード)
調査言語	日本語のほか8言語(英語、中国語(簡体字)、ベトナム語、インドネシア語、タイ語、ミャンマー語、クメール語)の調査票を作成
実施時期	10月28日～12月11日

2. 国内調査

4. 国内調査：調査項目

- 回答者の「基本属性」、「就労状況」、「ワークエンゲージメント」、「将来のキャリア」、「日本での生活等」の5つの項目分類に基づき、全35問のアンケート調査を実施

調査項目(全35問)

回答者の基本属性	基本属性	<ul style="list-style-type: none">性別誕生日	WE	ワークエンゲージメント	<ul style="list-style-type: none">「活力」について「熱意」について「没頭」について
	日本で就労した背景	<ul style="list-style-type: none">日本で就労経験のある知人等の有無日本で就労した理由・きっかけ		将来キャリア	<ul style="list-style-type: none">3年後も今の職場で働きたいか職場を自国の知人に紹介したいか滞在資格期限終了後に働きたい国日本以外で就労する場合の理由今後働きたい業種
	建設業での就労	<ul style="list-style-type: none">在留資格(技能実習/特定技能)来日前の建設現場での就労経験日本の建設現場での就労年数就労している企業の所在地		日本での生活等	日本語学習
就労状況	収入・労働時間	<ul style="list-style-type: none">月収平均残業時間残業時間に支払われる割増賃金率		相談先・必要な支援	<ul style="list-style-type: none">相談先の有無支援機関のサイトを知っているか日本での生活のために必要な支援建設現場で働くために必要な支援
	日本語・資格支援	<ul style="list-style-type: none">職場での日本語サポートの有無職場での資格取得支援制度の有無日本での資格習得希望			

2. 国内調査

4. 国内調査：アンケート質問項目 1/4

No.	分類	質問項目	回答選択肢
I. あなたについて			
1	基本属性	あなたが認識している性別はどれですか	1) 男性、2) 女性、3) どちらでもない、4) わからない
2	基本属性	あなたが生まれたのは何年ですか	() 年生まれ
3	基本属性	あなたの日本在留資格は何ですか	1) 特定技能 (1号)、2) 特定技能 (2号)、3) 技能実習1号、4) 技能実習2号、5) 技能実習3号、6) その他
4	基本属性	あなたの母国に日本で働いたことがある知人・友人・家族はいますか	1) はい、2) いいえ
5	基本属性	あなたが日本で働くことにした理由は何ですか (複数回答可)	1) 家族や友人・知人に勧められたから、2) 働きたい企業があったから、3) ほしい資格が取れるなど今後のキャリアに有益だから、4) 治安がよさそうだから、5) 日本の医療制度が充実しているから、6)好きなアニメや漫画があったから、7)好きなドラマや映画があったから、8)日本の文化に興味があったから、9)お金が稼げそうだから、10)その他
6	基本属性	あなたは日本に来る前に建設現場で働いたことがありますか	1) はい、2) いいえ
7	基本属性	あなたが日本の建築分野で働くようになって何年ですか	1) 1年未満、2) 1年～2年、3) 2年～3年、4) 3年以上
8	基本属性	あなたがいま所属する企業の所在地はどこですか	1) 北海道
			2) 青森県、3) 岩手県、4) 宮城県、5) 秋田県、6) 山形県、7) 福島県
			8) 茨城県、9) 栃木県、10) 群馬県、11) 埼玉県、12) 千葉県、13) 東京都、14) 神奈川県、15) 山梨県、16) 長野県
			17) 新潟県、18) 富山県、19) 石川県、20) 福井県
			21) 岐阜県、22) 静岡県、23) 愛知県、24) 三重県
			25) 滋賀県、26) 京都府、27) 大阪府、28) 兵庫県、29) 奈良県、30) 和歌山県
			31) 鳥取県、32) 島根県、33) 岡山県、34) 広島県、35) 山口県
			36) 徳島県、37) 香川県、38) 愛媛県、39) 高知県
			40) 福岡県、41) 佐賀県、42) 長崎県、43) 熊本県、44) 大分県、45) 宮崎県、46) 鹿児島県
47) 沖縄県			

2. 国内調査

4. 国内調査：アンケート質問項目 2/4

No.	分類	質問項目	回答選択肢
II. あなたの仕事について			
9	就労環境	あなたの月の手取り※はいくらですか ※「月の手取り」とは、1か月の労働であなたの手元に振り込まれる給料のことです	西暦（ ）万円
10	就労環境	あなたのひと月あたりの平均残業時間はどれくらいですか	1) 10時間以下、2) 11時間～20時間、3) 21時間～30時間、4) 31時間～40時間、5) 41時間～50時間、6) 51時間～60時間、7) 61時間以上
11	就労環境	残業時間（休日出勤を含む）に対して支払われる割増賃金率はあなたの母国などと比べて多いですか	1) ととても多い、2) 少し多い、3) 少し少ない、4) ととても少ない、5) 同じくらい、6) わからない
12	就労環境	職場で日本語学習のサポートはうけられますか	1) はい、2) いいえ
13	就労環境	職場に資格取得のための支援制度はありますか	1) はい、2) いいえ
14	就労環境	あなたは日本で資格を取得したいですか	1) 取得したい、2) 会社が支援してくれるなら取得したい、3) 興味はあるが資格試験の日本語が難しいので迷っている、4) 勉強する時間が取れないので、興味はあるが取得予定はない、5) 資格を取っても今後のキャリアに役に立たないと思うので取得したいとは思わない
15	就労環境	取得したい資格がある場合、それはどんな資格ですか	自由記述
16	WE	今のあなたの仕事があなただの心を元気にしてくれるとどのくらい頻繁に思いますか	1) いつもそう思う、2) 1週間のうち何回かそう思うことがある、3) 1週間に1回程度そう思うことがある、4) 1か月に数回程度そう思うことがある、5) 1か月に1回程度そう思うことがある、6) 1年を通して数回そう思うことがあるかないか程度である、7) 全くそう思わない
17	WE	あなたは普段、仕事の上達に役立つことを積極的に習得したいと思えますか	1) いつもそう思う、2) 1週間のうち何回かそう思うことがある、3) 1週間に1回程度そう思うことがある、4) 1か月に数回程度そう思うことがある、5) 1か月に1回程度そう思うことがある、6) 1年を通して数回そう思うことがあるかないか程度である、7) 全くそう思わない
18	WE	あなたは自分の仕事について誰かに話したいと思うことがありますか	1) いつもそう思う、2) 1週間のうち何回かそう思うことがある、3) 1週間に1回程度そう思うことがある、4) 1か月に数回程度そう思うことがある、5) 1か月に1回程度そう思うことがある、6) 1年を通して数回そう思うことがあるかないか程度である、7) 全くそう思わない
19	WE	あなたは仕事の上達する方法についてどのくらいよく考えていますか	1) いつも考えている、2) 1週間のうち何回か考えることがある、3) 1週間に1回程度考えることがある、4) 1か月に数回程度考えることがある、5) 1か月に1回程度考えることがある、6) 1年を通して数回考えることがあるかないか程度である、7) 全く考えない

2. 国内調査

4. 国内調査：アンケート質問項目 3/4

No.	分類	質問項目	回答選択肢
II. あなたの仕事について			
20	WE	あなたは今の仕事が自分に合っていると思うことはありますか	1) いつもそう思う、2) 1週間のうち何回かそう思うことがある、3) 1週間に1回程度そう思うことがある、4) 1か月に数回程度そう思うことがある、5) 1か月に1回程度そう思うことがある、6) 1年を通して数回そう思うことがあるかないか程度である、7) 全くそう思わない
21	WE	あなたは今の仕事での経験が自分をもっと成長させると思うことがありますか	1) いつもそう思う、2) 1週間のうち何回かそう思うことがある、3) 1週間に1回程度そう思うことがある、4) 1か月に数回程度そう思うことがある、5) 1か月に1回程度そう思うことがある、6) 1年を通して数回そう思うことがあるかないか程度である、7) 全くそう思わない
22	WE	職場の上司はあなたの仕事を適切に評価してくれていると思うことはありますか	1) いつもそう思う、2) 1週間のうち何回かそう思うことがある、3) 1週間に1回程度そう思うことがある、4) 1か月に数回程度そう思うことがある、5) 1か月に1回程度そう思うことがある、6) 1年を通して数回そう思うことがあるかないか程度である、7) 全くそう思わない
23	WE	あなたは今の職場で働けることを嬉しいと思うことはありますか	1) いつもそう思う、2) 1週間のうち何回かそう思うことがある、3) 1週間に1回程度そう思うことがある、4) 1か月に数回程度そう思うことがある、5) 1か月に1回程度そう思うことがある、6) 1年を通して数回そう思うことがあるかないか程度である、7) 全くそう思わない
24	将来のキャリア	あなたは3年後も今の職場で働いていたいですか	1) はい、2) いいえ、3) わからない
25	将来のキャリア	あなたは今の職場を自国の知人・友人、家族に紹介したいと思いますか	1) はい、2) いいえ
26	将来のキャリア	その理由は何ですか (複数回答可)	1) たくさんお金を稼げるから、2) 一緒に働く人が親切だから、3) 会社の支援制度（日本語学習や資格取得など）が充実しているから、4) 仕事の経験が将来役に立ちそうだから、5) 会社のある地域が暮らしやすいから、6) 一緒に働く人の態度が不愉快だから、7) 仕事がついのに給与が低いから、8) 生活環境がよくないから（治安、教育制度）、9) その他
27	将来のキャリア	今の滞在資格の期限が終了したら、あなたはど うしたいですか（複数回答可）	1) 引き続き日本で働きたい、2) 母国で働きたい、3) 母国で起業したい、4) 韓国で働きたい、5) オーストラリアで働きたい、6) 台湾で働きたい、7) しばらく働きたくない、8) その他
28	将来のキャリア	次のキャリアで日本以外を選ぶとしたら、その理由は何ですか（複数回答可）	1) いま働いている企業が嫌だから、2) 日本で嫌な経験をしたから、3) 日本語が難しいから、4) 日本での生活が合わないから、5) 賃金が低いから、6) 労働条件が悪いから、7) 別の国に興味があるから、8) 別の国に家族・友人・知人がいるから、9) その他
29	将来のキャリア	次はどんな仕事をしたいですか	1) 建設業、2) その他

2. 国内調査

4. 国内調査：アンケート質問項目 4/4

No.	分類	質問項目	回答選択肢
III. あなたの日本での生活について			
30	日本での生活	あなたが日本語能力の向上のためにやっていることはありますか（複数回答可）	1) 日本語の教科書で勉強している、2) YouTubeなどの無料動画で日本語のレッスンを受けている、3) 日本語学習のサイトで勉強している、4) 地域の無料レッスンを受講している、5) 会社の日本語クラスを受講している、6) 地域や民間、会社のオンラインレッスンを受講している、7) TV番組などで勉強している、8) 職場や地域の日本人との交流を通して勉強している、9) 何もしていない、10) その他
31	日本での生活	あなたには、仕事や日常生活で困ったことがあった時に相談できる相手が日本に居ますか（複数回答可）	1) 会社の上司やその家族、2) 会社の同僚やその家族（日本人）、3) 会社の同僚やその家族（同郷人）、4) 会社の同僚やその家族（その他外国人）、5) 同じ地域に住む人（日本人）、6) 同じ地域に住む人（日本人以外）、7) 近くには住んでいないがいつでも連絡できる同郷の人、8) 近くには住んでいないがいつでも連絡できる支援団体、9) 家族、10) いない、11) その他
32	日本での生活	あなたは以下のサイトを知っていますか（複数回答可）	1) 外国人生活支援ポータルサイト 2) 特定技能総合支援サイト 3) 出入国在留管理庁メール配信サービス 4) FITS「母国語相談ホットライン」 5) 厚生労働省「相談機関のご紹介」 6) JP-MIRAIポータル（官民協力して作っている安心・安全に日本で働き・暮らすための総合サイト） 11) 文部科学省「かすたねっと」（外国につながるの児童・生徒の学習を支援する情報検索サイト） 12) 日本で暮らす外国にルーツを持つ子ども・子育て支援サイト 13) JAC 無料求人求職情報
33	日本での生活	あなたの日本での就労や生活経験がより良いものになるためにどんな支援があるといいですか（複数回答可）	1) 会社からの日本語学習支援（労働時間の調整や資金援助）、2) 会社からの資格取得支援（労働時間の調整や資金援助）、3) 地域の日本語学習支援（好きな時間に勉強できるオンラインコースの提供、無料の日本語クラス開催）、4) 地域の通訳サービス（医療機関や教育機関への通訳同行サービス）、5) 資格試験の多言語対応（母国語での受験が可能な制度）、6) 同行家族向け支援サービス（就職支援、教育支援、文化交流の機会創造、ネットワーキング）、7) その他
34	日本での生活	あなたが日本の建築現場で働くことを勧めるために日本に必要な支援は何だと思いますか（複数回答可）	1) 日本でのキャリア支援、2) 日本語学習オンラインコース、3) 母国でのキャリア支援、4) 母国と日本の国家連携、5) 同行家族の生活支援、6) 同行家族の教育支援、7) 同行家族の就労支援、8) 来日前の日本語学習支援、9) 来日前の日本での生活ガイダンス、10) 来日前の業務トレーニング、11) 必要な支援は特にない（十分な支援がある）、12) その他
35	意見・要望	日本政府に伝えたいことがあれば教えてください	

4. 国内調査：サマリ

本調査における問い

結果概要

回答者の 属性	基本属性 日本建設企業での 就労	<ul style="list-style-type: none">回答数は2,979件。うち、ベトナム語での回答が全体の47.2%性別では男性がほぼ100%、平均年齢は29.0歳 在留資格は特定技能(1号)が47%、技能実習1号が26%
就労状況	収入・労働時間 日本語・ 資格支援	<ul style="list-style-type: none">月の手取り金額について、特定技能では15万円～25万円の回答が多く、技能実習では10万～20万の回答が多い傾向がみられる 職場での日本語学習のサポート、資格取得のための支援制度ともに、「あり」と回答した場合にワークエンゲージメントが高い傾向がみられる
日本での生活	将来の 就労希望 相談先・ 必要な支援	<ul style="list-style-type: none">今の滞在資格の期限終了後に働きたい国・地域について、「引き続き日本で働きたい」と回答した割合が全体で8割程度次のキャリアを日本以外で選ぶ場合の理由について、ワークエンゲージメントが低いグループでは特に、「賃金が低いから」を回答する割合が高い傾向がみられる 仕事や日常生活で困ったことがあった時に相談できる相手が日本にいるかについて、ワークエンゲージメントが高いグループでは、会社内に相談相手がいるケースが多い傾向がみられる望ましい支援について、会社からの日本語学習/資格取得の支援、日本でのキャリア支援の回答が多い傾向がみられる

2. 国内調査

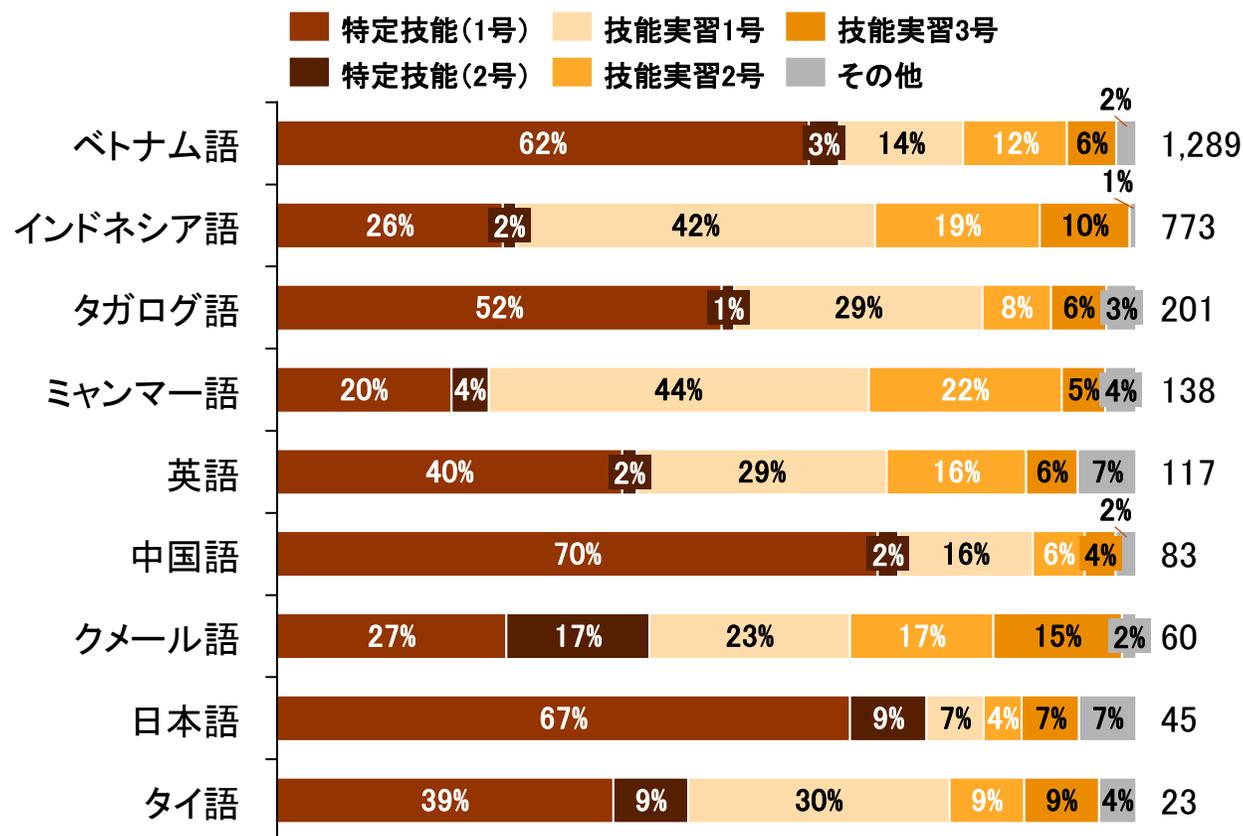
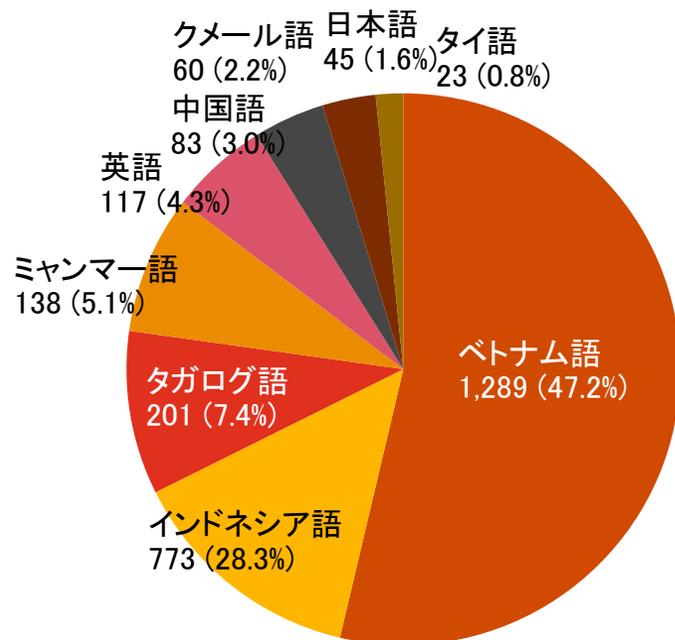
4. 国内調査：結果（回答者の属性①）

- 回答数は2,729件。性別は男性がほぼ100%。平均年齢は29.0歳。ベトナム語での回答が最も多く、全体の47.2%。
- 中国語やベトナム語など特定技能がない時から日本に来ていた人が多いと思われる国の言語の方が、特定技能の割合が大きい。日本語回答者は中国語、ベトナム語回答者と同程度に特定技能の割合が大きい傾向にある。

回答数

2,729件：回答者の性別は、男性がほぼ100%。平均年齢は、29.0歳

回答言語（N=2,729）

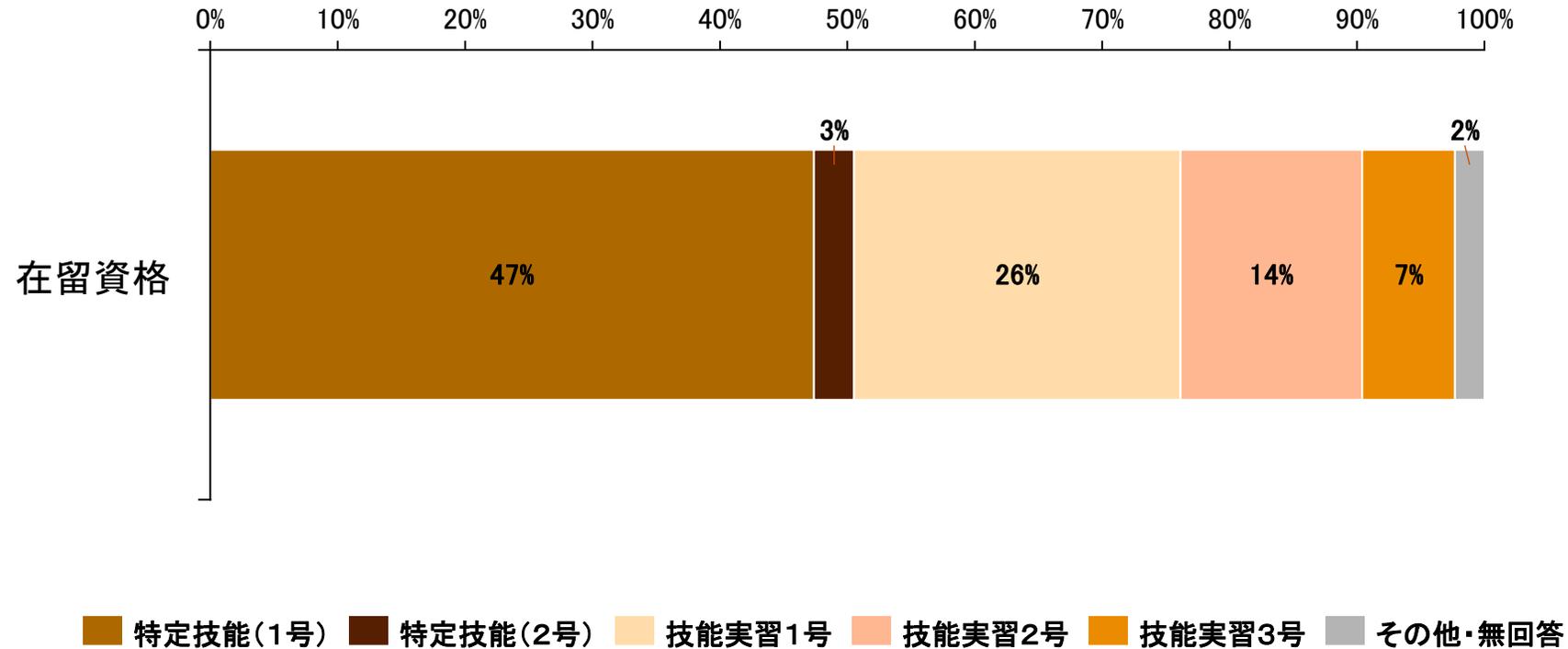


2. 国内調査

4. 国内調査：結果(回答者の属性②)

- 在留資格は、特定技能(1号)が47%、特定技能(2号)が3%、技能実習1号が26%、技能実習2号が14%、技能実習3号が7%

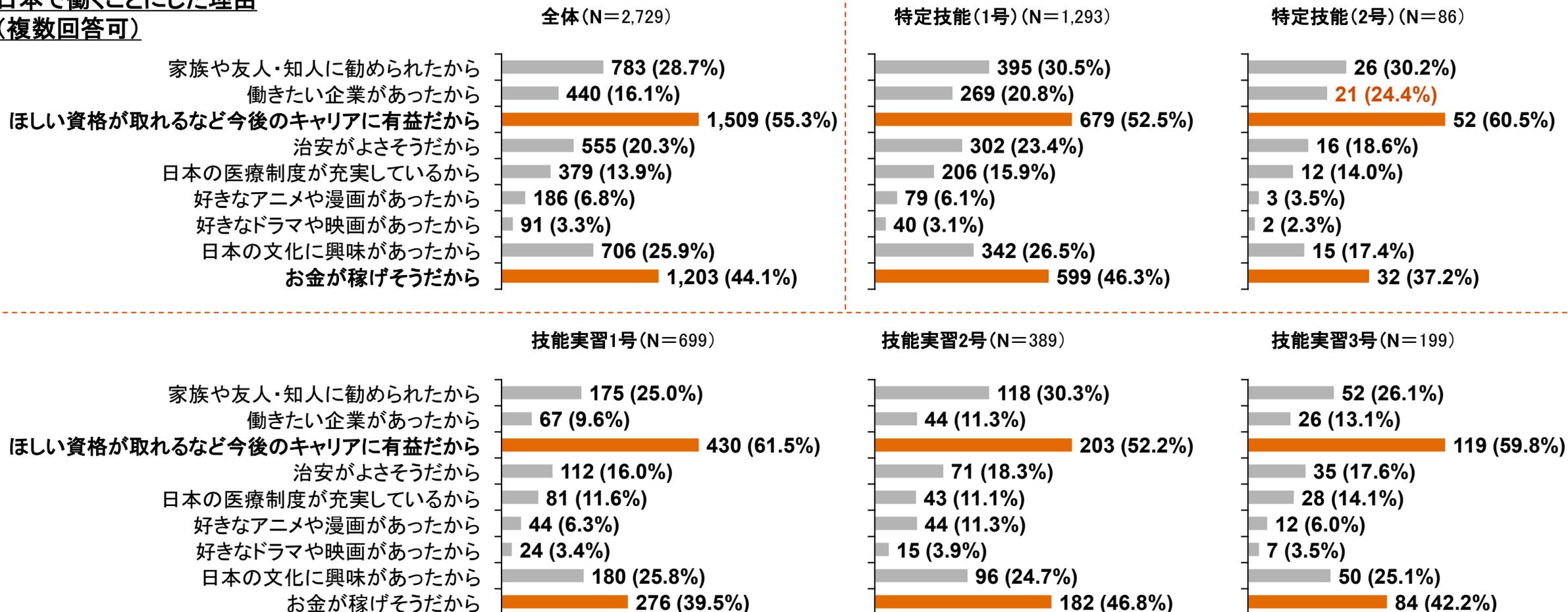
在留資格 (N=2,729)



4. 国内調査：結果（回答者の属性③）

- 母国に日本で働いたことがある知人・友人・家族がいるかについて、70%が「あり」と回答
- 日本で働くことにした理由については、在留資格別でみた場合も、「ほしい資格が取れるなど今後のキャリアに有益だから」「お金が稼げそうだから」の順に回答が多い。特定技能2号のみ「働きたい企業がある」の割合が大きい。

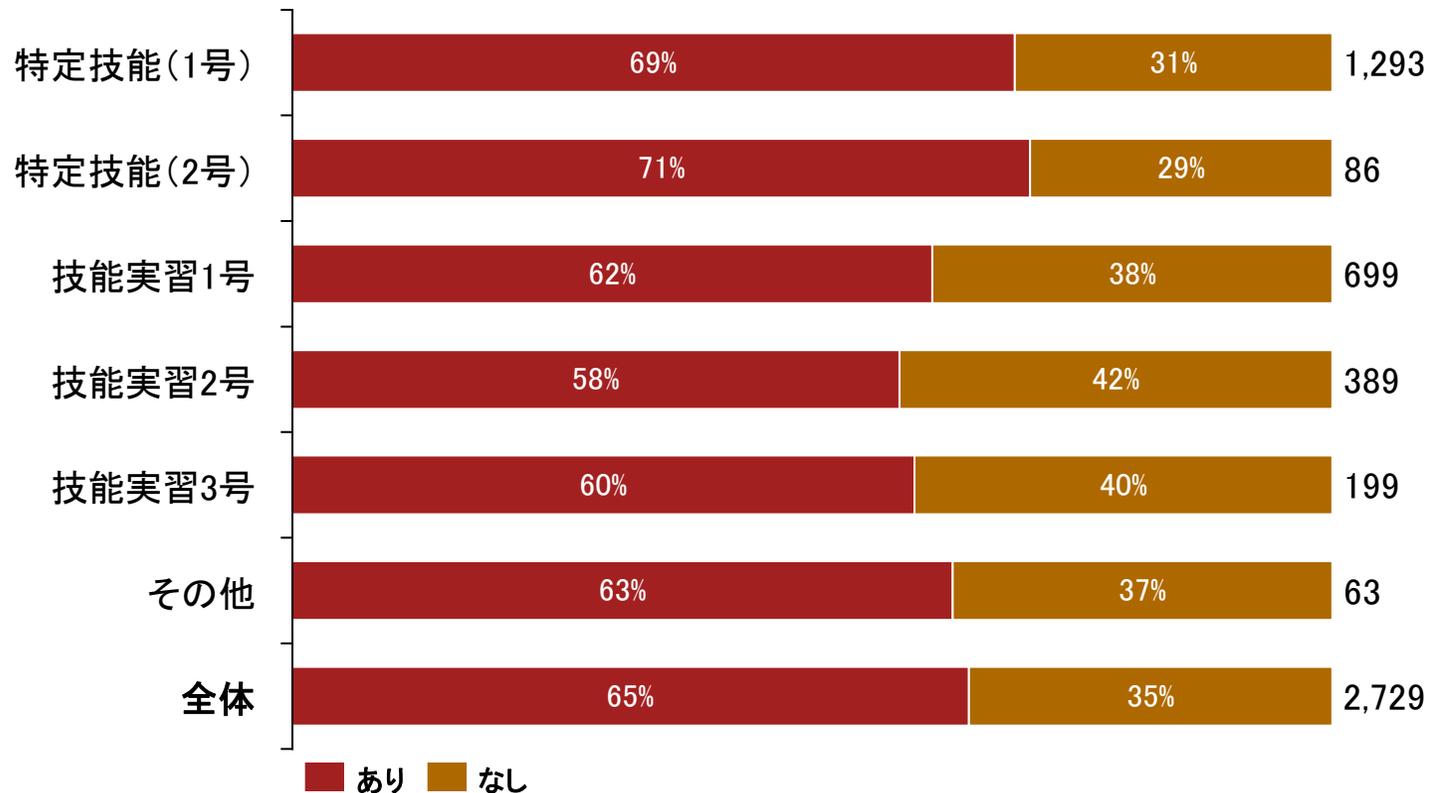
日本で働くことにした理由 (複数回答可)



4. 国内調査：結果（回答者の属性④）

- 日本に来る前に建設現場で働いた経験について、65%が「あり」と回答

日本に来る前に建設現場で働いた経験 (N=2,729)

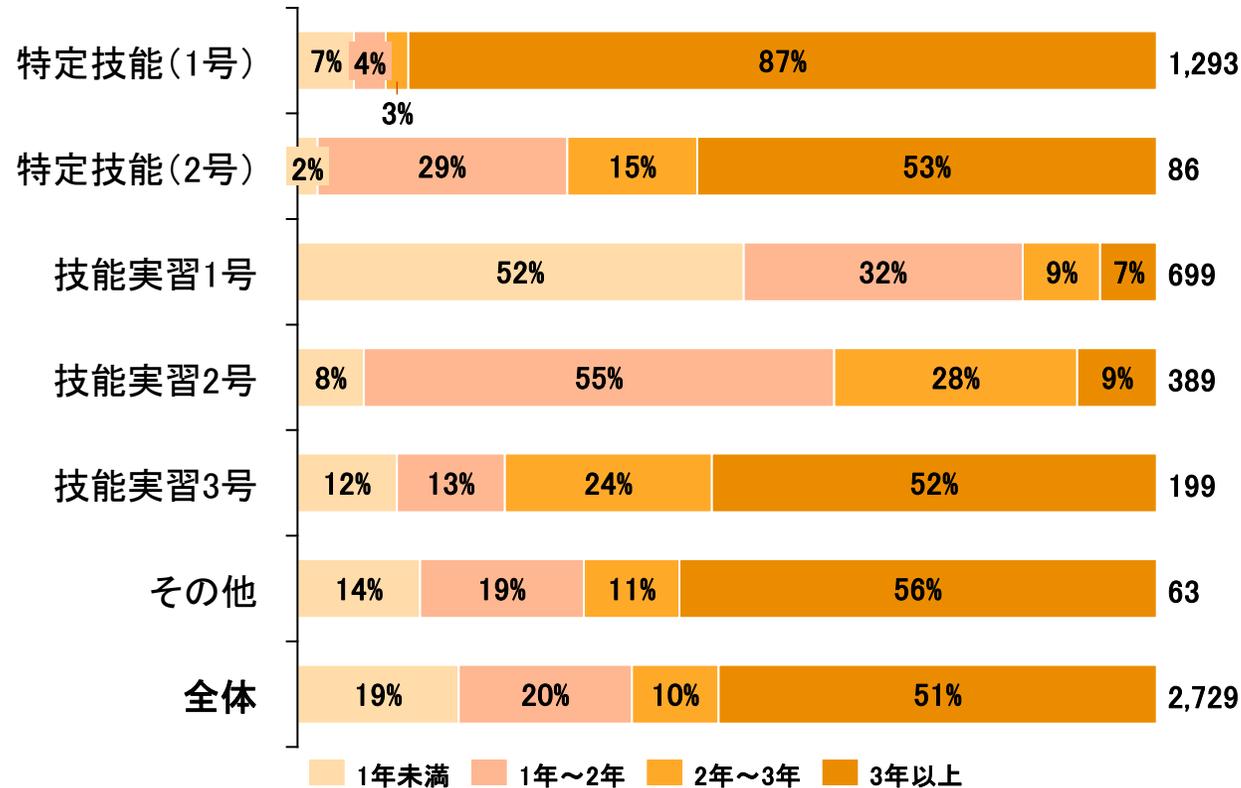


2. 国内調査

4. 国内調査：結果（回答者の属性⑤）

- 日本の建設現場での就労年数は「3年以上」が51%。
- 特定技能(2号)の約半数が「3年未満」となっている。

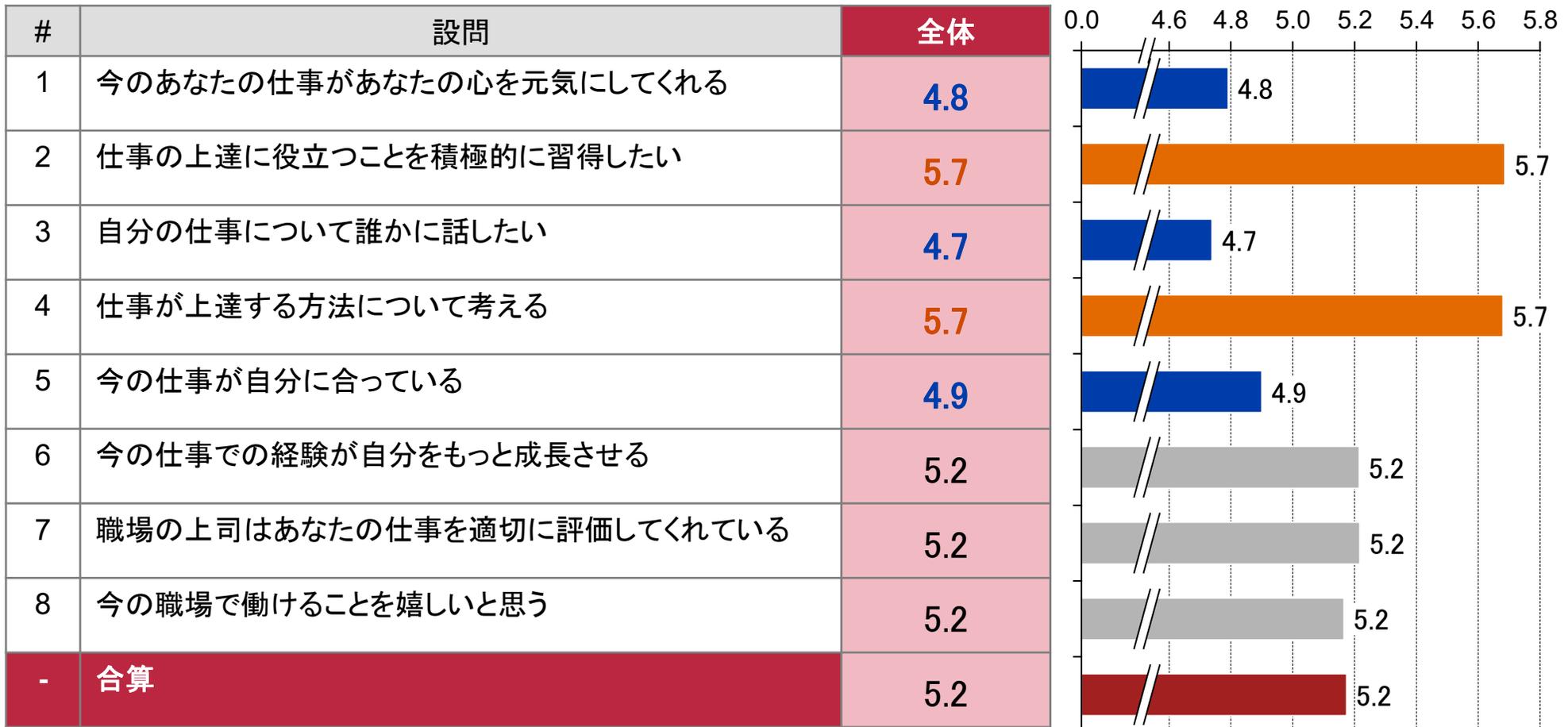
日本の建設現場での就労年数 (N=2,729)



4. 国内調査：結果(ワークエンゲージメント①)

- ・8つの設問を用いて、仕事をどの程度、肯定的にとらえているかを示す「ワークエンゲージメント(WE)」を測定
- ・「仕事の上達」に関するWEは、他項目よりも高い傾向を示す反面、「自分の仕事」「いまの仕事」に関するWEは、他項目よりも低い傾向を示しており、仕事への向上心がありながらも、いまの自分の仕事においてギャップを感じている可能性が考えられる。

各設問について、「いつもそう思う:6点」～「全くそう思わない:0点」でポイント化

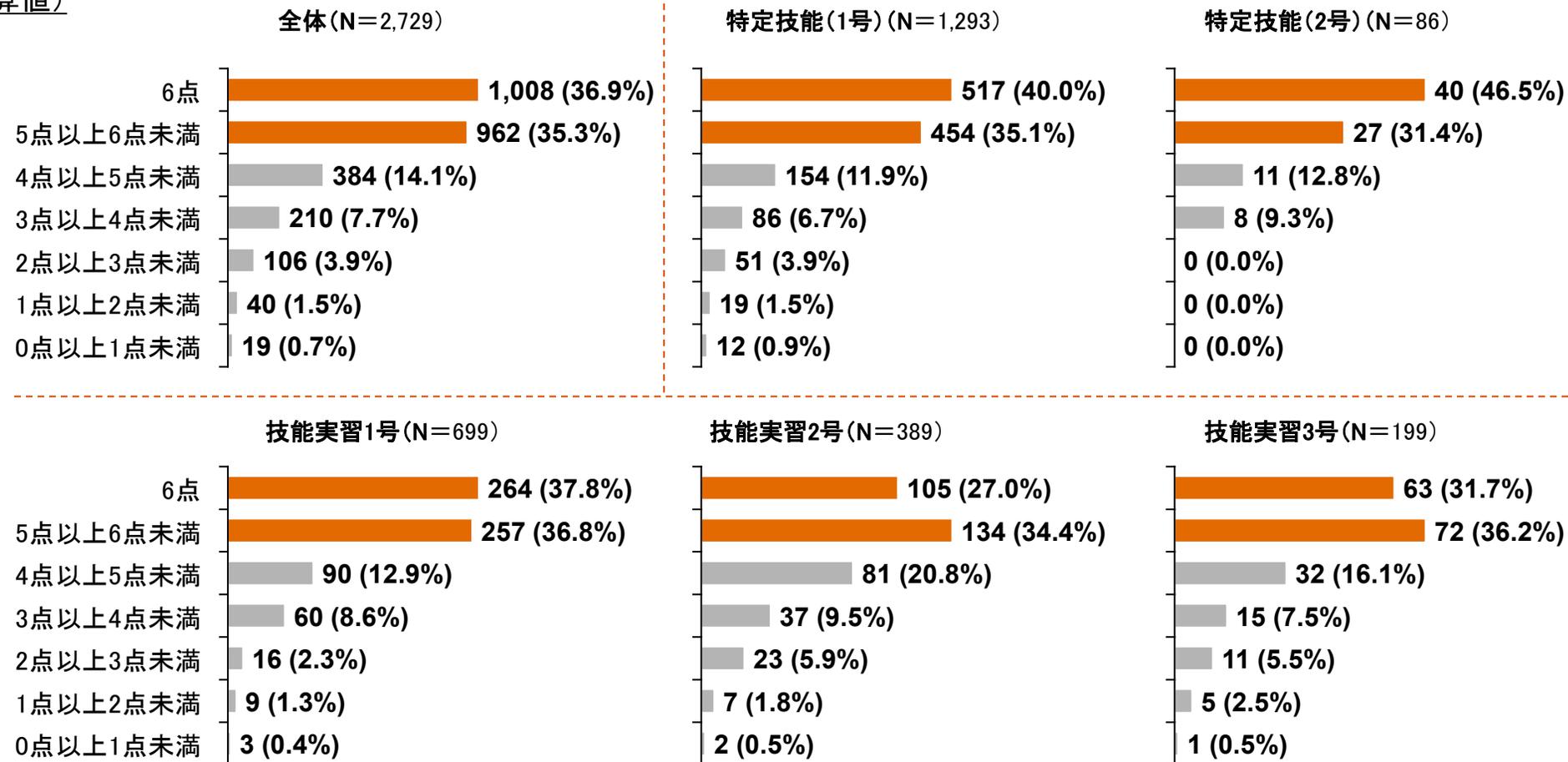


4. 国内調査：結果(ワークエンゲージメント②)

- ワークエンゲージメントの点数について、5点以上の割合は各在留資格で70%強
- 特定技能2号が最も高い傾向で「5.4」、技能実習2が最も低い傾向で「4.9」のスコアを示した

ワークエンゲージメント指標(合算値)の分布

在留資格	平均点
全体	5.2
特定技能1	5.2
特定技能2	5.4
技能実習1	5.2
技能実習2	4.9
技能実習3	5.1

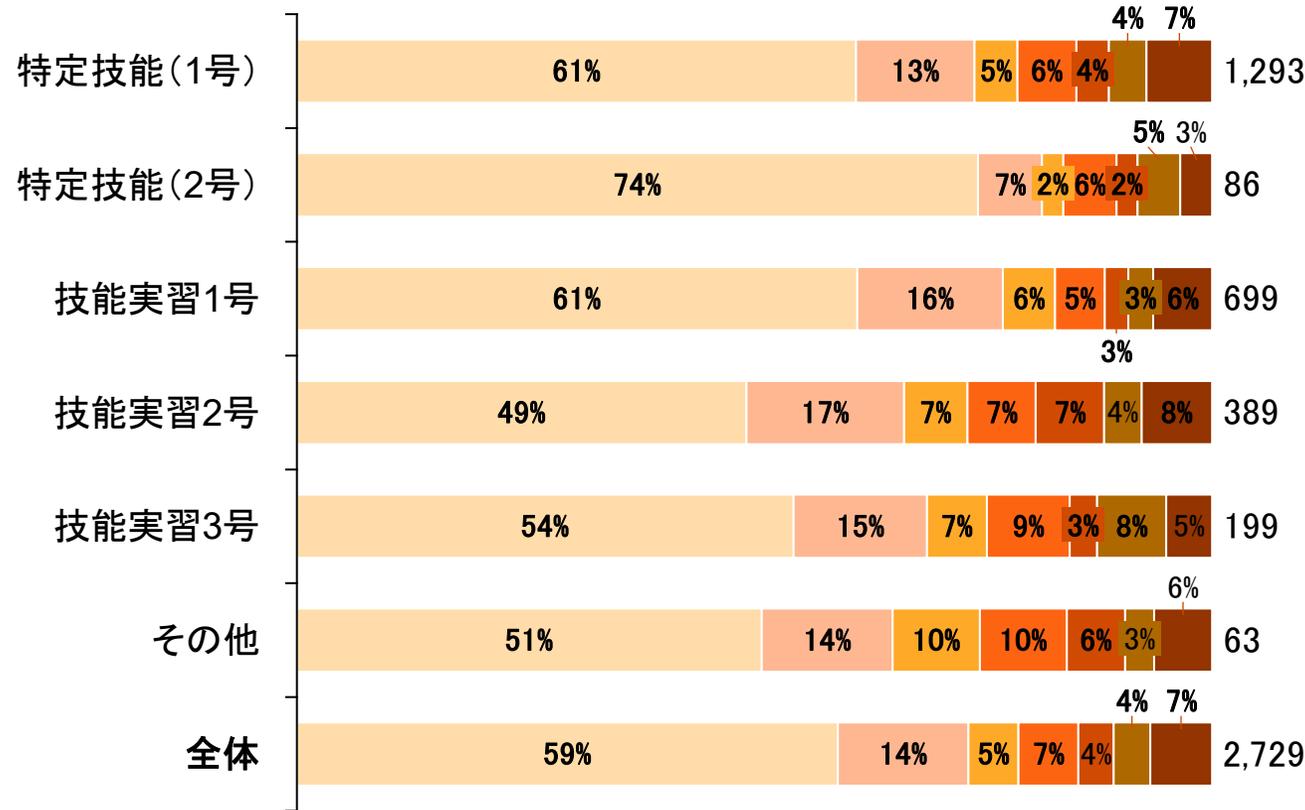


2. 国内調査

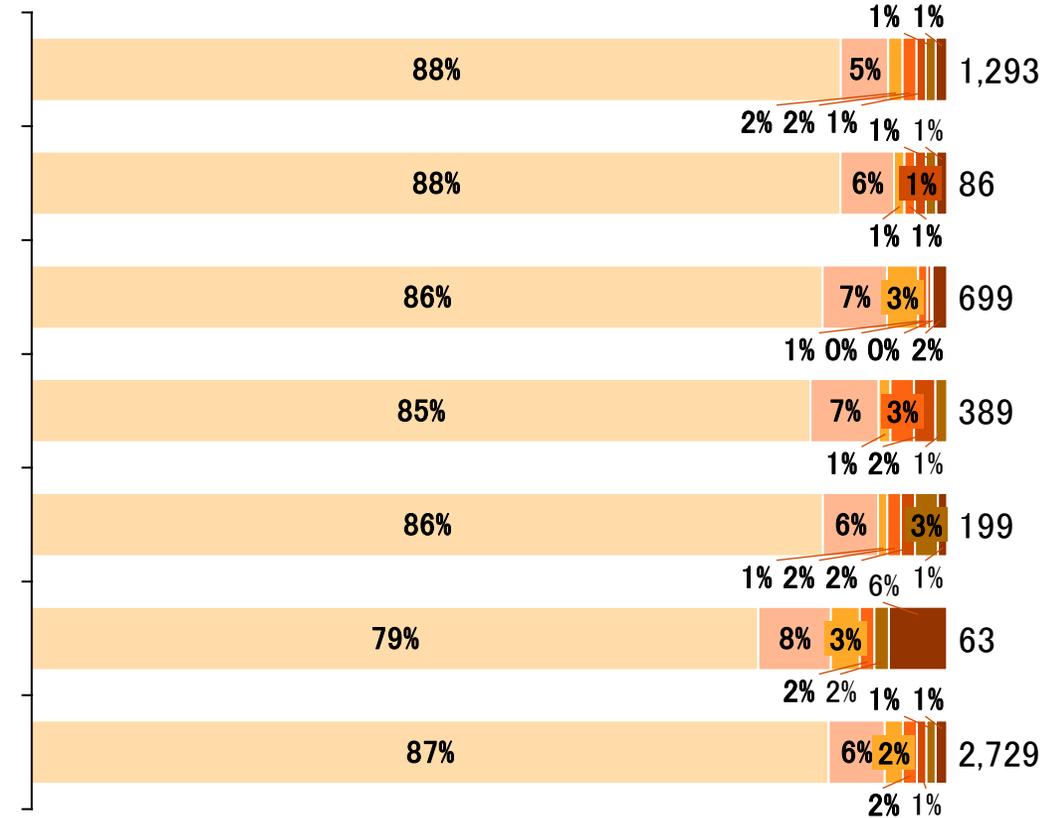
4. 国内調査：結果(ワークエンゲージメント③)

「今のあなたの仕事があなただの心を元気にしてくれる」と常と感じている割合は59%で、特定技能2号が74%と最も多く、仕事に対して肯定的に捉えている傾向にある。反面、技能実習2号に関しては49%と最も少なく、仕事に対して否定的な印象を抱きやすくなっている。

(1/8)今のあなたの仕事があなただの心を元気にしてくれる



(2/8)仕事の上達に役立つことを積極的に習得したい



いつも思う
 1週間のうち何回か
 1週間に1回程度
 1か月に数回程度
 1か月に1回程度
 1年を通して数回
 全くそう思わない

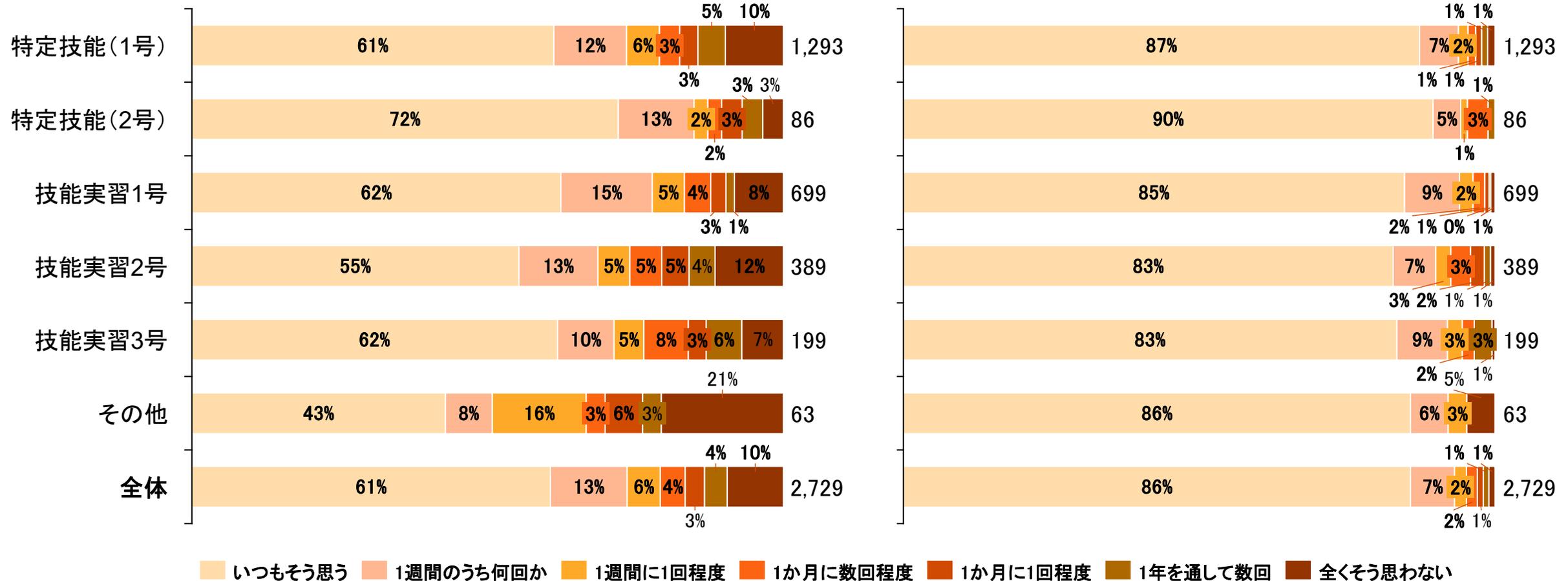
2. 国内調査

4. 国内調査：回収結果(ワークエンゲージメント④)

「自分の仕事について誰かに話したい」と常と感じている割合は61%、特定技能2号が最も多く、技能実習2号が最も少ないという(1/8)と同様の傾向を示している。「仕事の上達」関連の指標に関しては、在留資格別で目立った変化はないことから仕事そのものではなく、仕事に関係する項目(就労環境・処遇・支援等)が満足度に影響する可能性が考えられる。

(3/8) 自分の仕事について誰かに話したい

(4/8) 仕事の上達する方法について考える

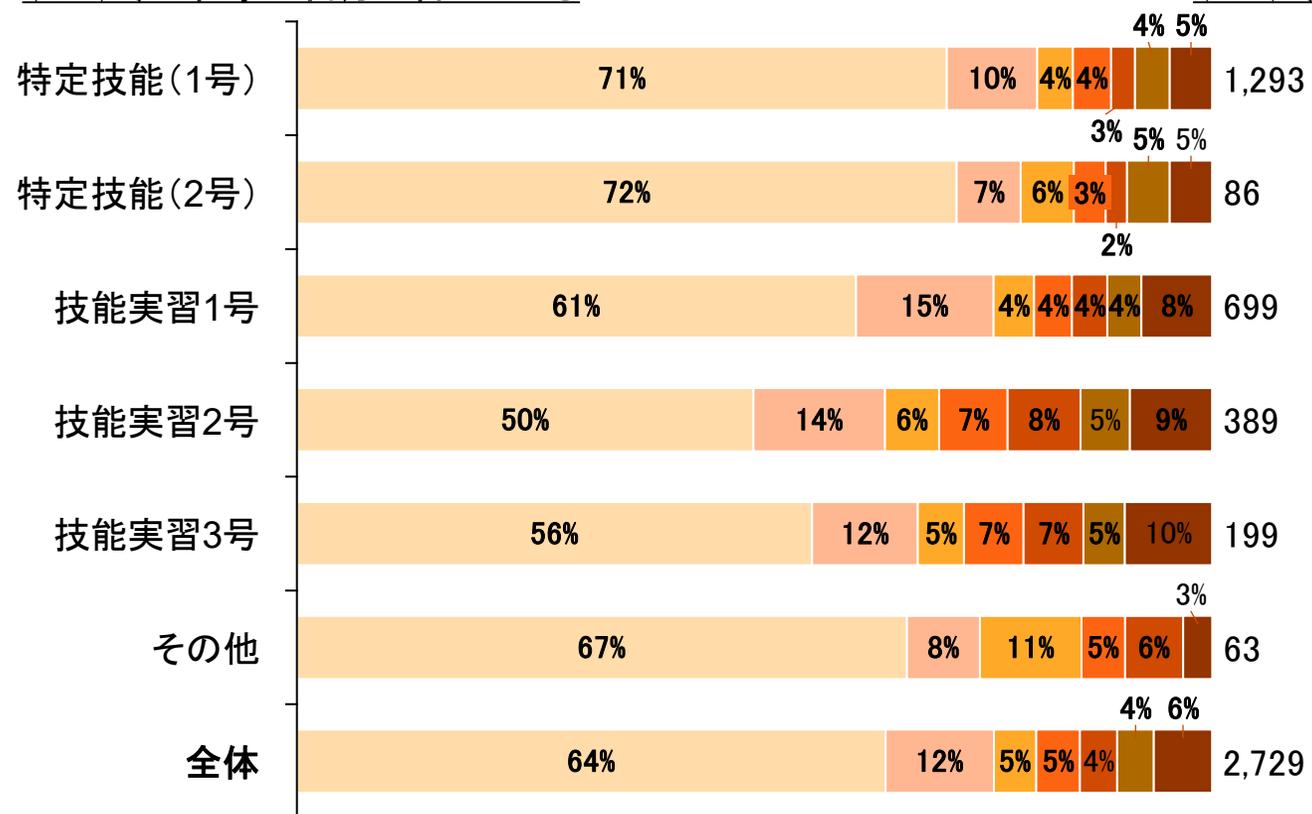


2. 国内調査

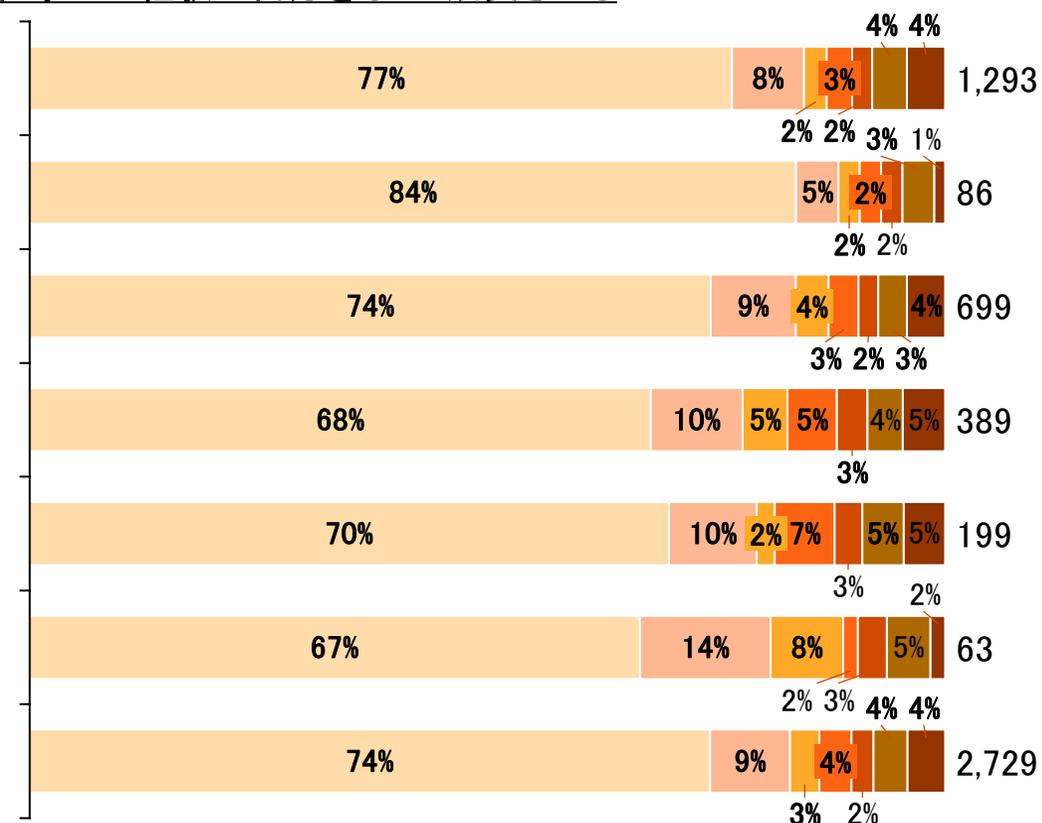
4. 国内調査：回収結果(ワークエンゲージメント⑤)

- 「今の仕事が自分に合っている」と常にかけている割合は64%であり、特定技能2号が最も多く、技能実習2号が最も少ないという(1/8,3/8)と同様の傾向を示している。
- 「今の仕事での経験が自分をもっと成長させる」と常にかけている割合は74%

(5/8)今の仕事自分に合っている



(6/8)今の仕事での経験が自分をもっと成長させる



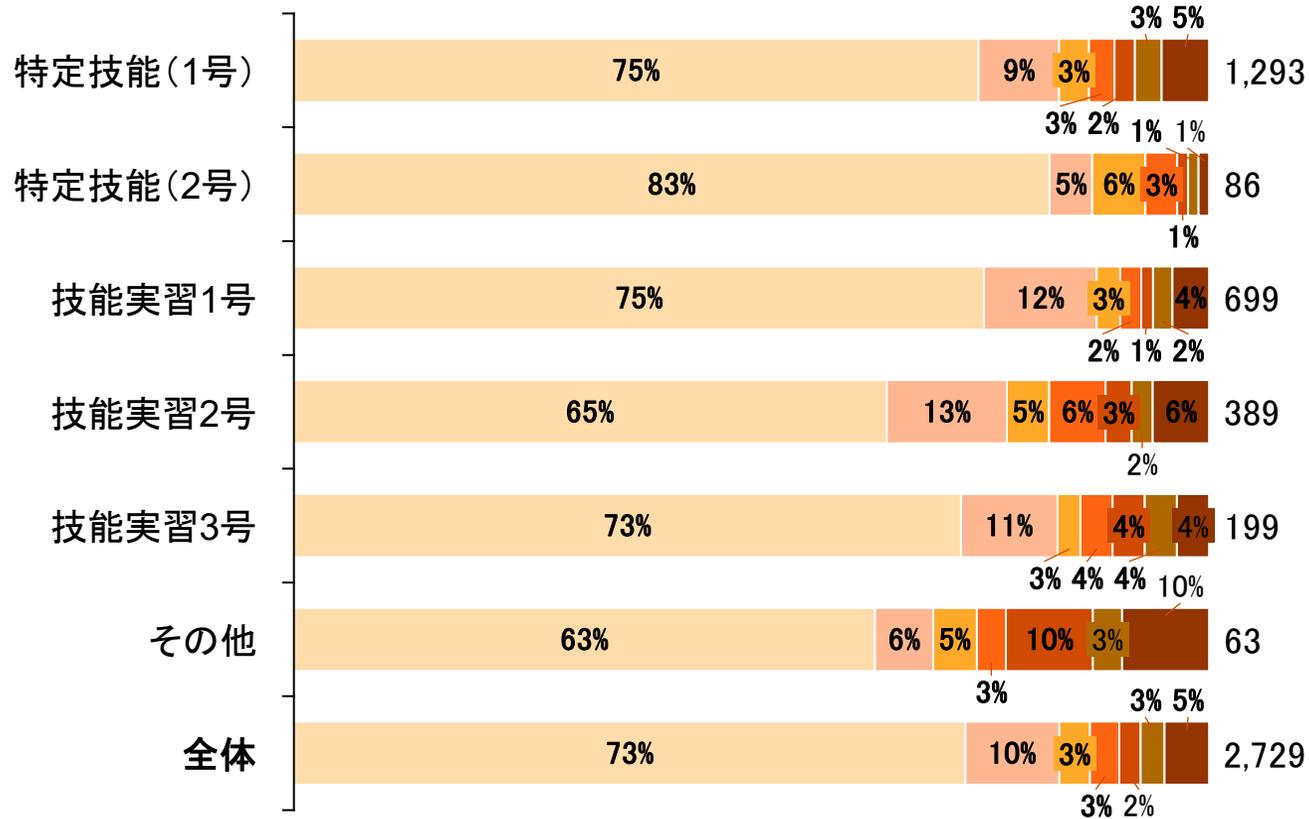
いつも思う
 1週間のうち何回か
 1週間に1回程度
 1か月に数回程度
 1か月に1回程度
 1年を通して数回
 全くそう思わない

2. 国内調査

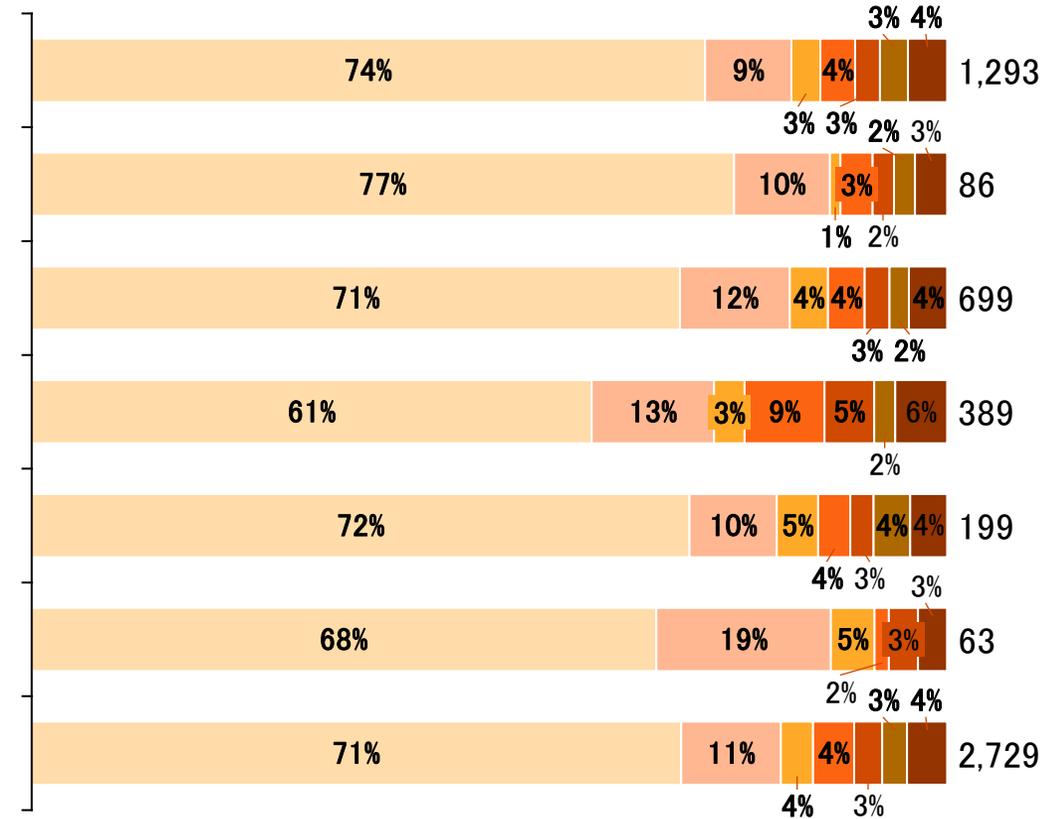
4. 国内調査：回収結果(ワークエンゲージメント⑥)

「職場の上司はあなたの仕事を適切に評価してくれている」と常にかけている割合は73%であり、特定技能2号が最も多く、技能実習2号が最も少ないという(1/8,3/8,5/8)と同様の傾向を示しており、適切な評価も満足度の要因になりうる。「今の職場で働けることを嬉しいと思う」と常にかけている割合は71%も同様の傾向を示している。

(7/8) 職場の上司はあなたの仕事を適切に評価してくれている



(8/8) 今の職場で働けることを嬉しいと思う

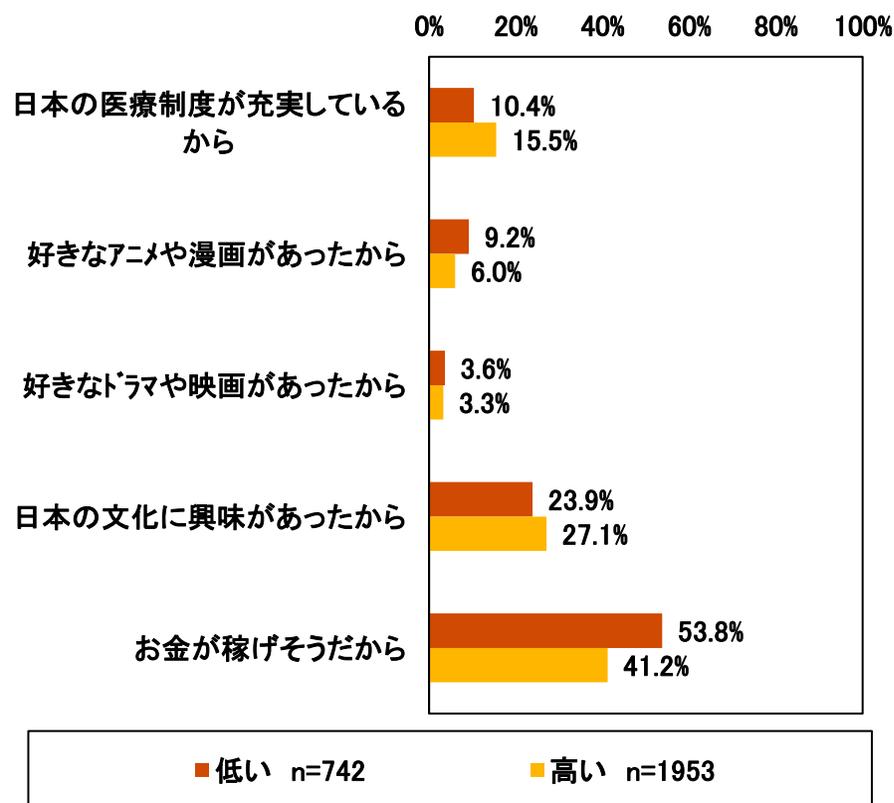
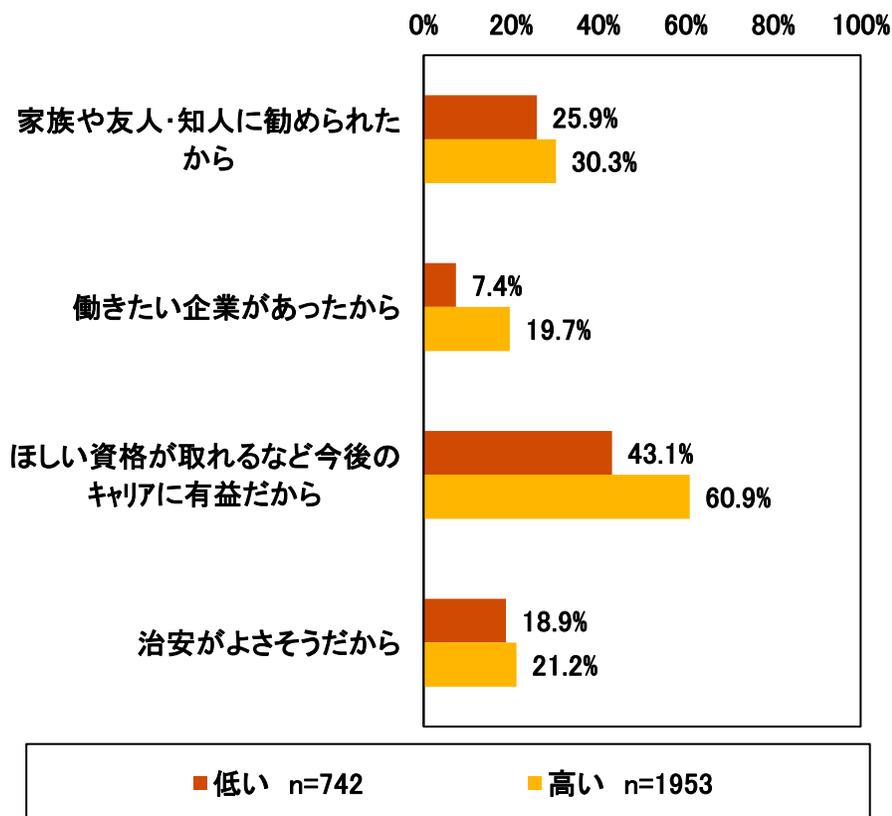


いつもそう思う
 1週間のうち何回か
 1週間に1回程度
 1か月に数回程度
 1か月に1回程度
 1年を通して数回
 全くそう思わない

4. 国内調査：回収結果(ワークエンゲージメント×働くきっかけ)

ワークエンゲージメント(以降、WE)が高いグループでは、日本で働くきっかけに「今後のキャリアに有益」と選択した回答者が多い。他方、低いグループでは「お金が稼げそうだから」の回答者が最も多く、「今後のキャリア」「金銭」といった個人の志向性・内在的要因が、WEに影響を与えていることが想定される。

ワークエンゲージメント(WE) × 働くきっかけ (N=2,695)



2. 国内調査

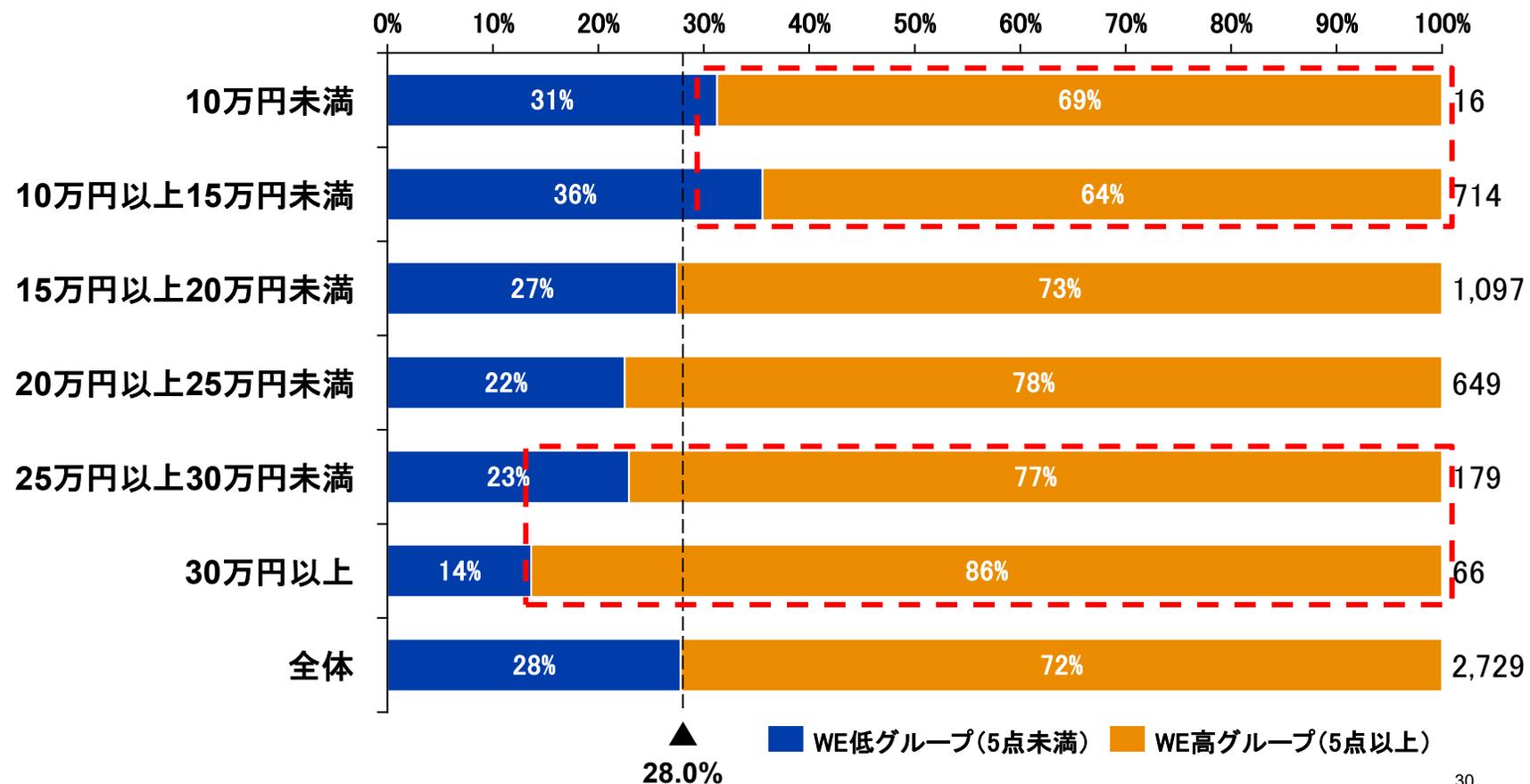
4. 国内調査：結果(就労状況①)

- 月の手取り金額は、特定技能では15万円～25万円の回答が多く、技能実習では10万～20万の回答が多い傾向。
- 手取り金額が15万円未満の層では、ワークエンゲージメントが高いグループの割合が60%台、20万円以上の層では70%台前半～80%台

月収(手取り) (N=2,729)

在留資格	平均	中央値
全体	17.7万円	17.0万円
特定技能1	20.2万円	20.0万円
特定技能2	19.1万円	19.0万円
技能実習1	14.6万円	14.0万円
技能実習2	15.0万円	15.0万円
技能実習3	16.6万円	16.8万円

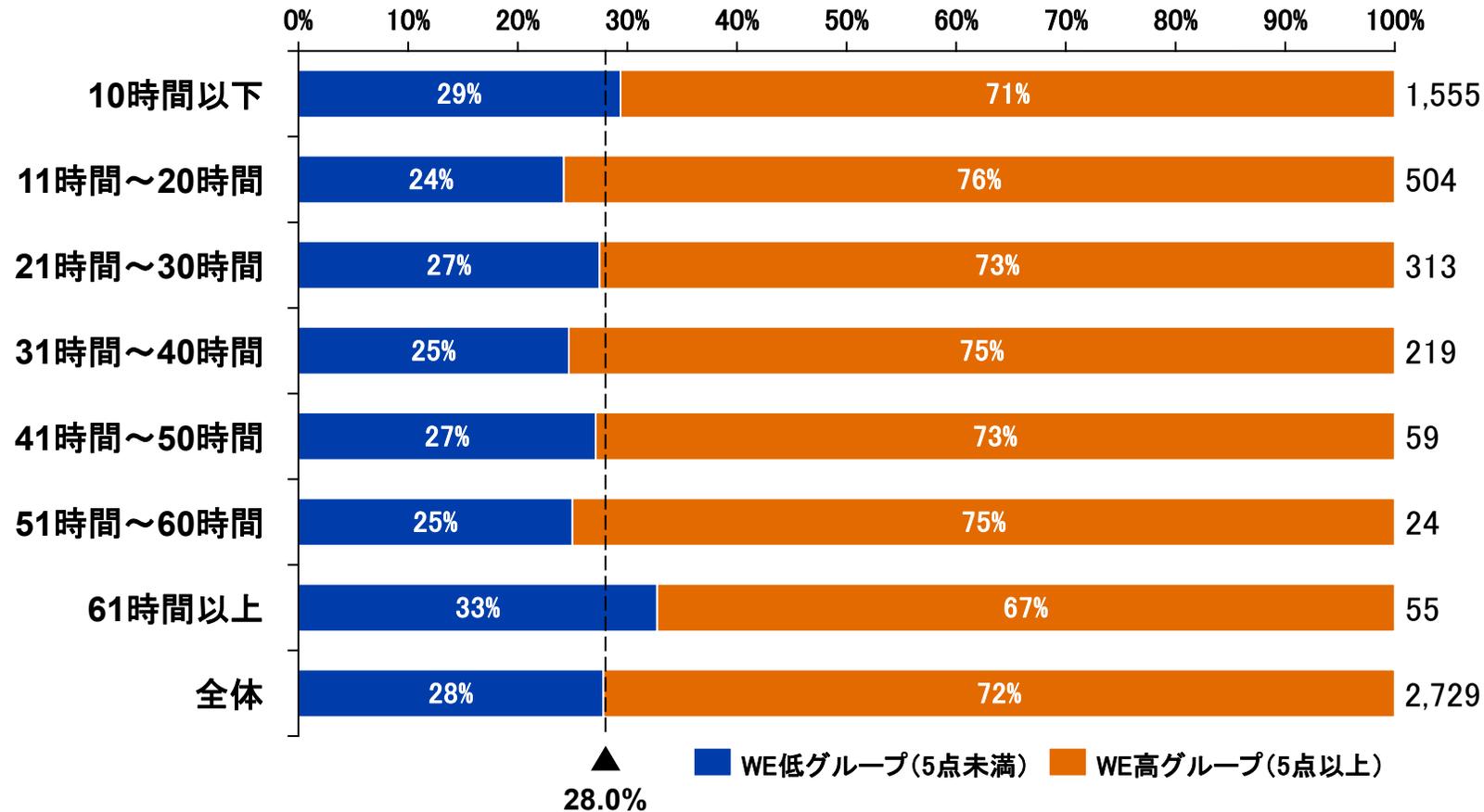
月収(手取り) × ワークエンゲージメント(WE) (N=2,729)



4. 国内調査：結果(就労状況②)

ひと月当たりの平均残業時間は、「10時間以下」が57%となっており、残業時間によるワークエンゲージメントの傾向に違いは表れていない

月収(手取り) × ワークエンゲージメント(WE) (N=2,729)

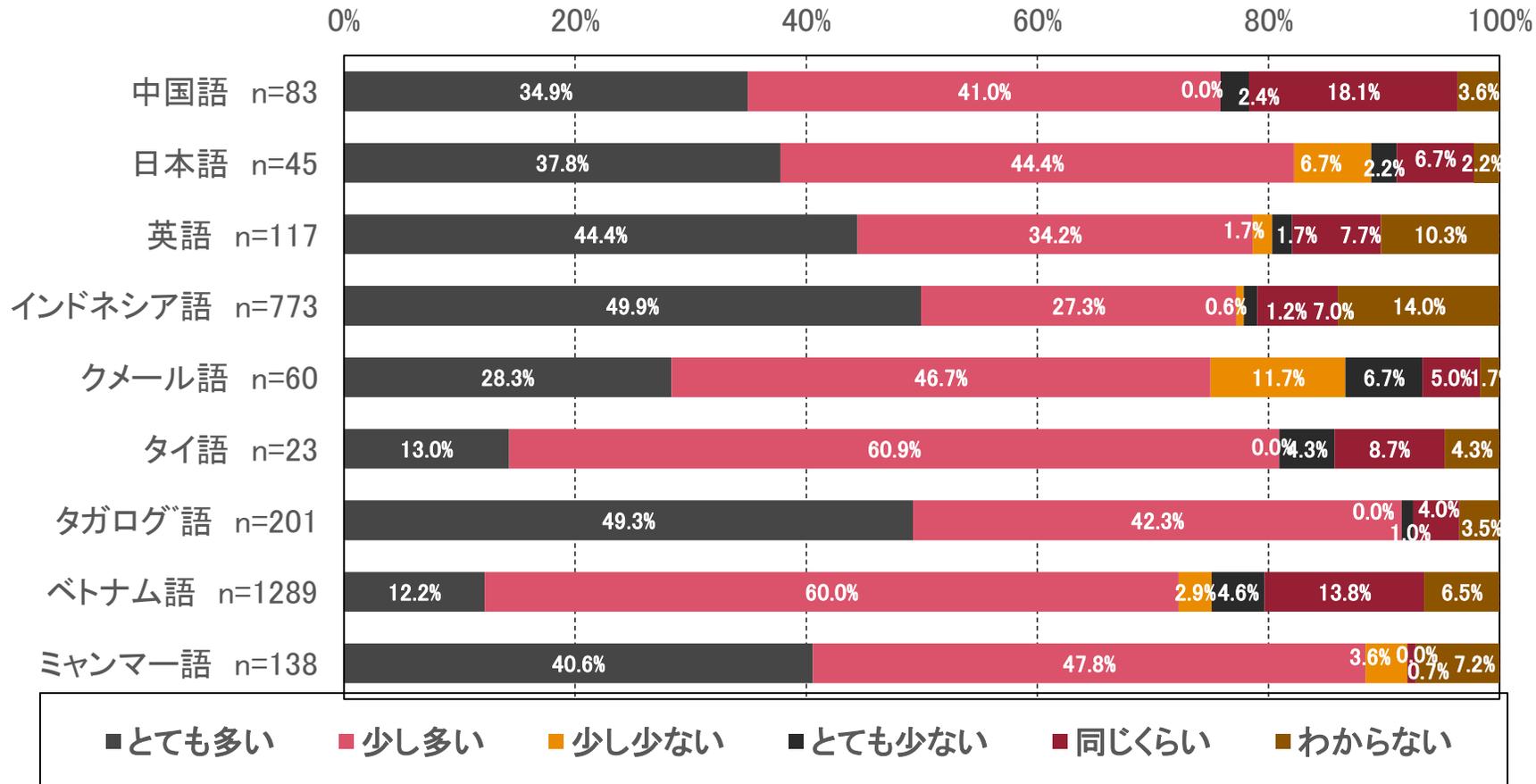


2. 国内調査

4. 国内調査：結果(割増賃金率の多寡×言語別)

日本の割増賃金率は他国よりも低いですが、各言語の回答者の70-80%が「割増賃金率が母国よりも多く」感じている。中国語とベトナム語の回答者は、割増賃金率が日本と同じくらいと感じている割合が他の国と比較して高い。

言語×割増賃金率の多寡 (N=2,729)

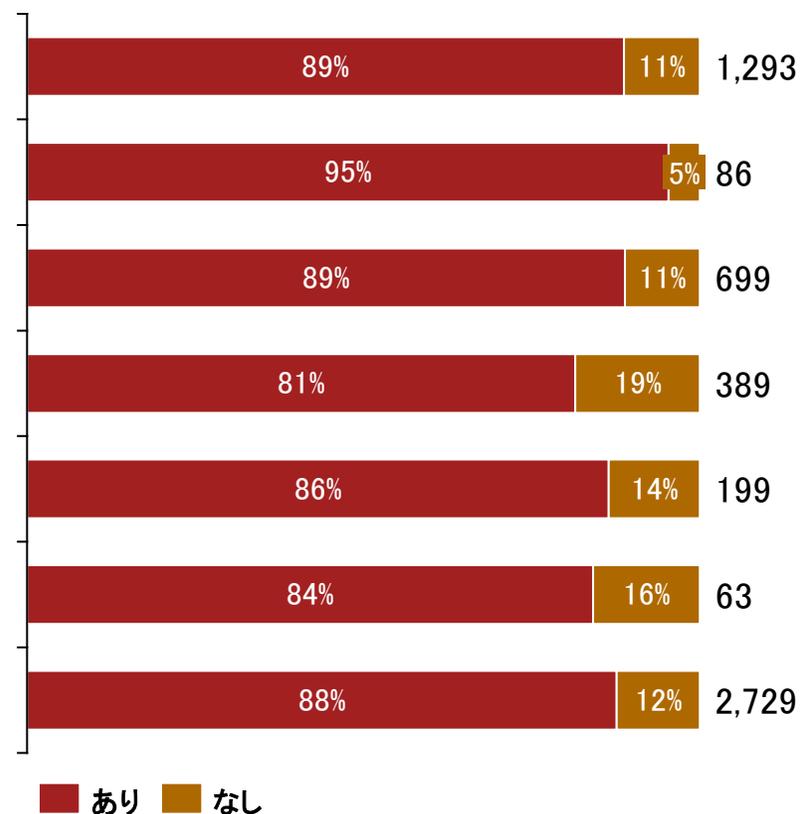
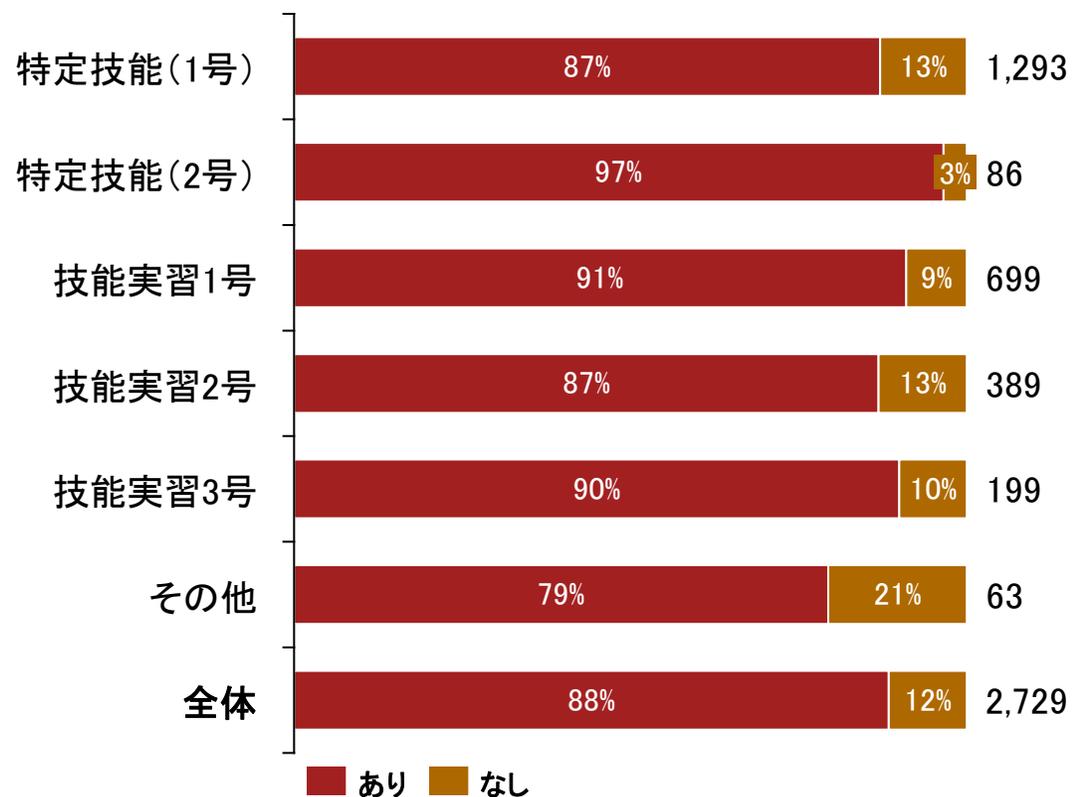


4. 国内調査：結果(就労状況③)

職場での日本語学習のサポートは、88%が「あり」と回答、職場での資格取得のための支援制度は、88%が「あり」と回答。在留資格によらず、学習意欲が高いことや今後のキャリアを重視することを踏まえると、技能実習2号の仕事に対するネガティブなイメージは、資格取得などの支援にある可能性がある。

職場での日本語学習のサポート (N=2,729)

職場での資格取得のための支援制度 (N=2,729)

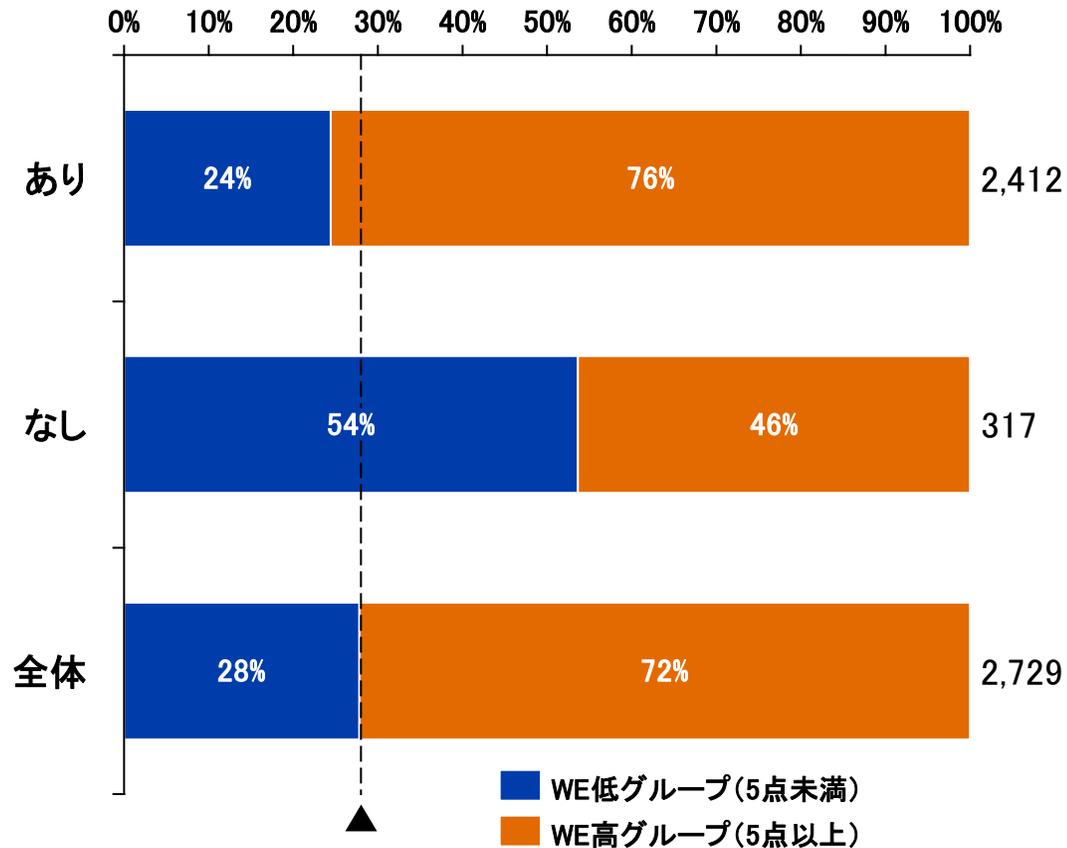


2. 国内調査

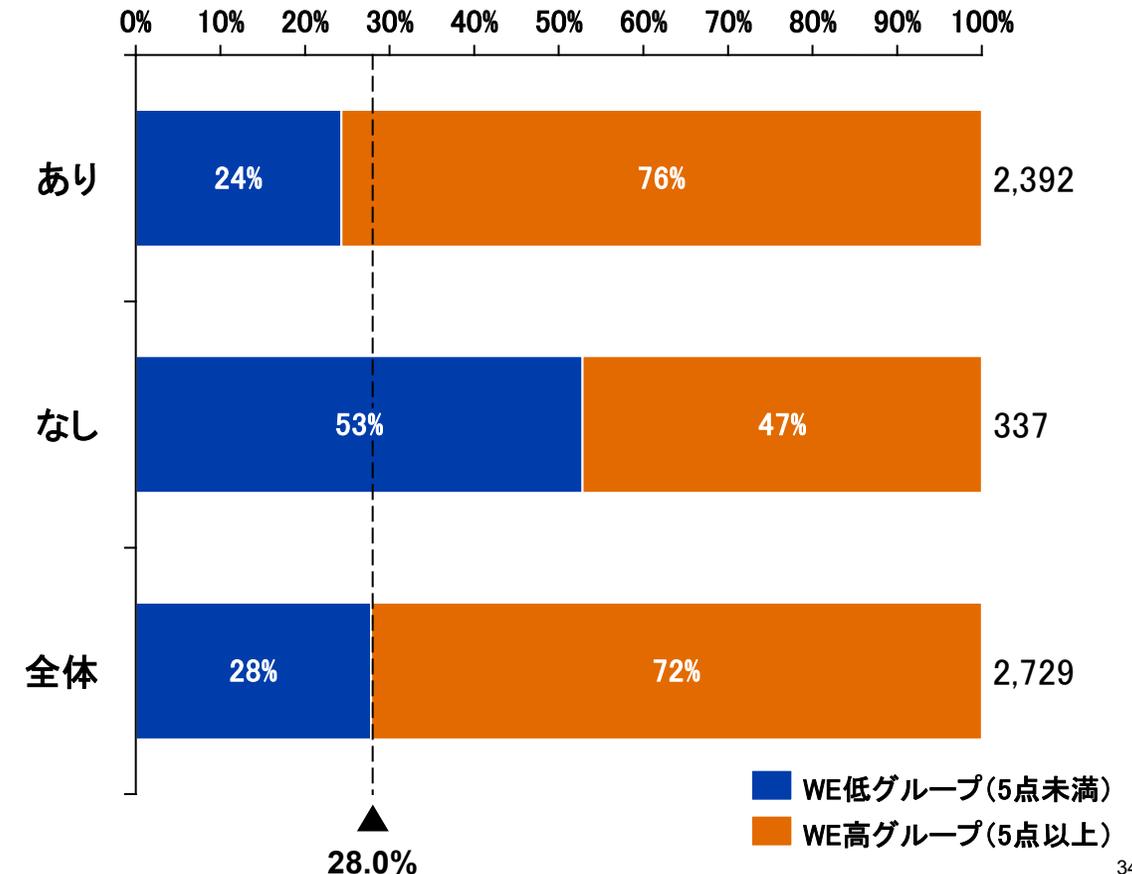
4. 国内調査：結果(就労状況④)

職場での日本語学習のサポート、資格取得のための支援制度ともに、「あり」と回答した場合にワークエンゲージメントが高い傾向がみられる。実際に、資格取得支援や日本語教育をはじめとした企業への印象が悪い技能実習2号のWEが最も低くなっている。

職場での日本語学習のサポート×ワークエンゲージメント(WE)
(N=2,729)



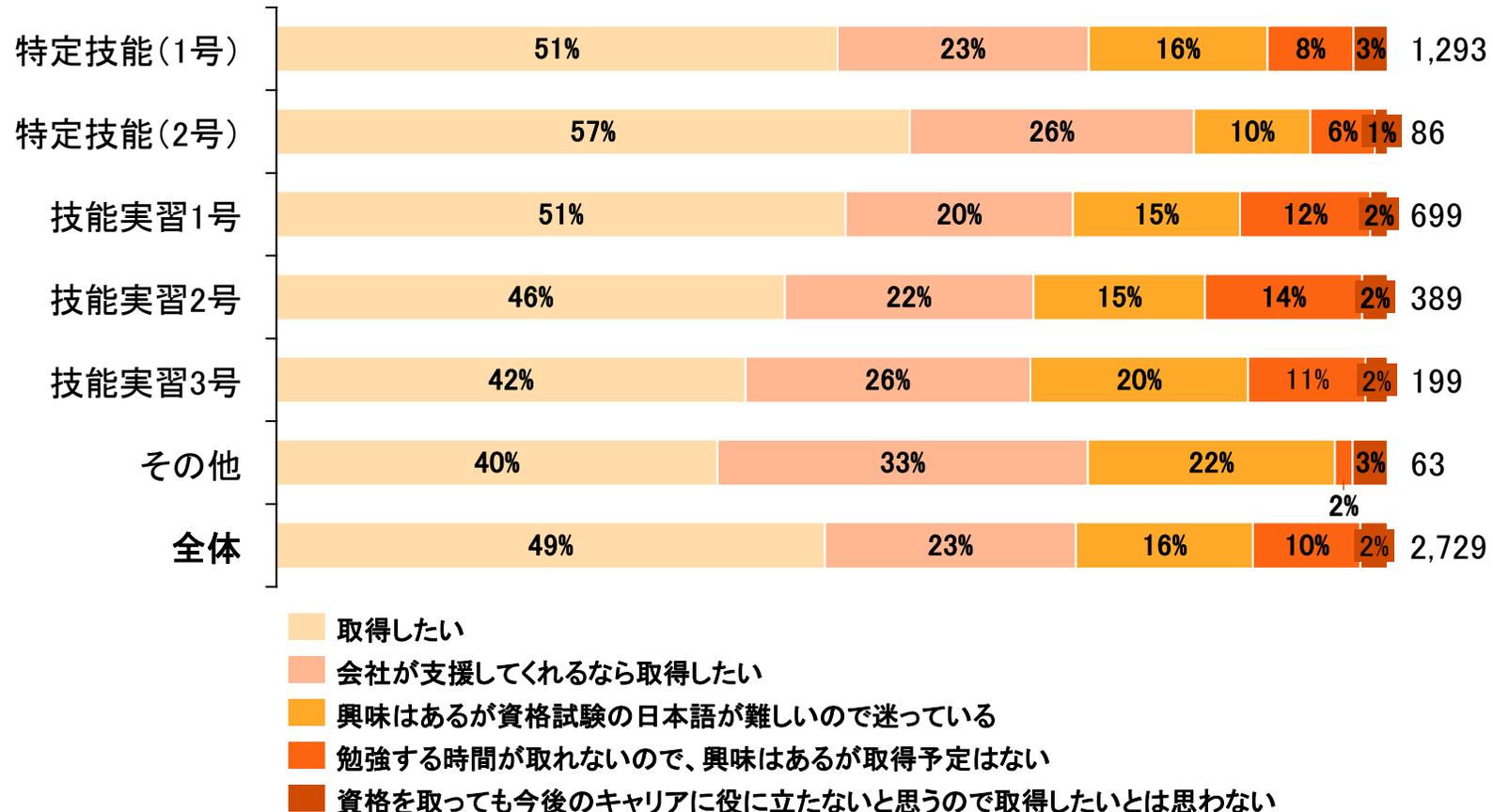
職場での資格取得のための支援制度×ワークエンゲージメント(WE)
(N=2,729)



4. 国内調査：結果(就労状況⑤)

日本での資格取得の希望度合いについて、「取得したい」が49%。「勉強する時間が取れない」と思っている割合は、技能実習生が比較的高い。残業時間そのものはWEに影響していないが、残業により、資格取得や日本語の勉強(将来のキャリアの勉強)ができなくなることは、WEに影響しうることも想定される。

日本での資格取得の希望度合い (N=2,729)

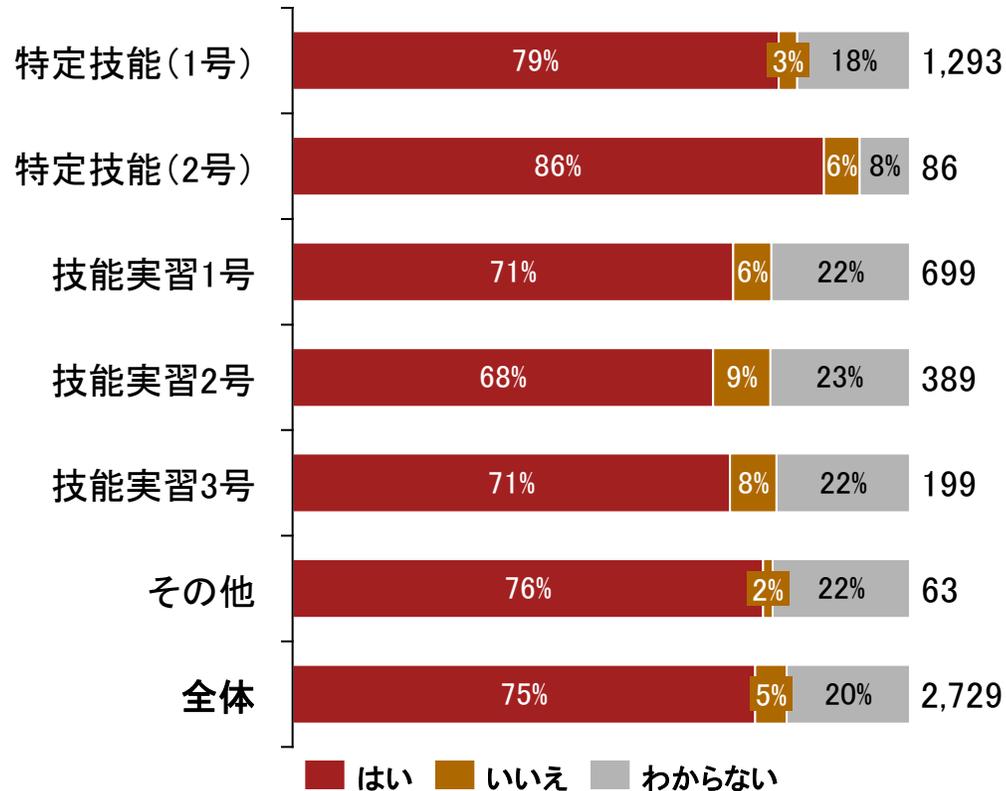


2. 国内調査

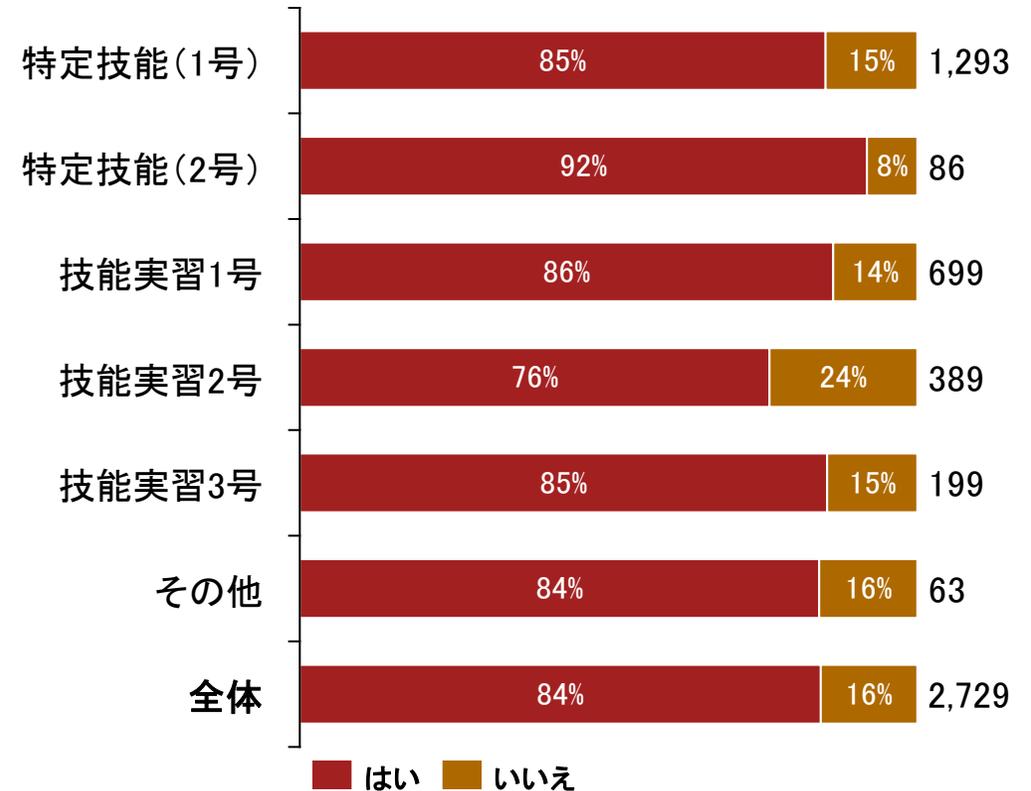
4. 国内調査：結果(将来の就労希望①)

「3年後も今の職場で働いていたいか」「今の職場を自国の知人・友人、家族に紹介したいか」についても、特定技能2号が最も高く、いまの職場への帰属意識の強い傾向が示されている。

3年後も今の職場で働いていたいか (N=2,729)



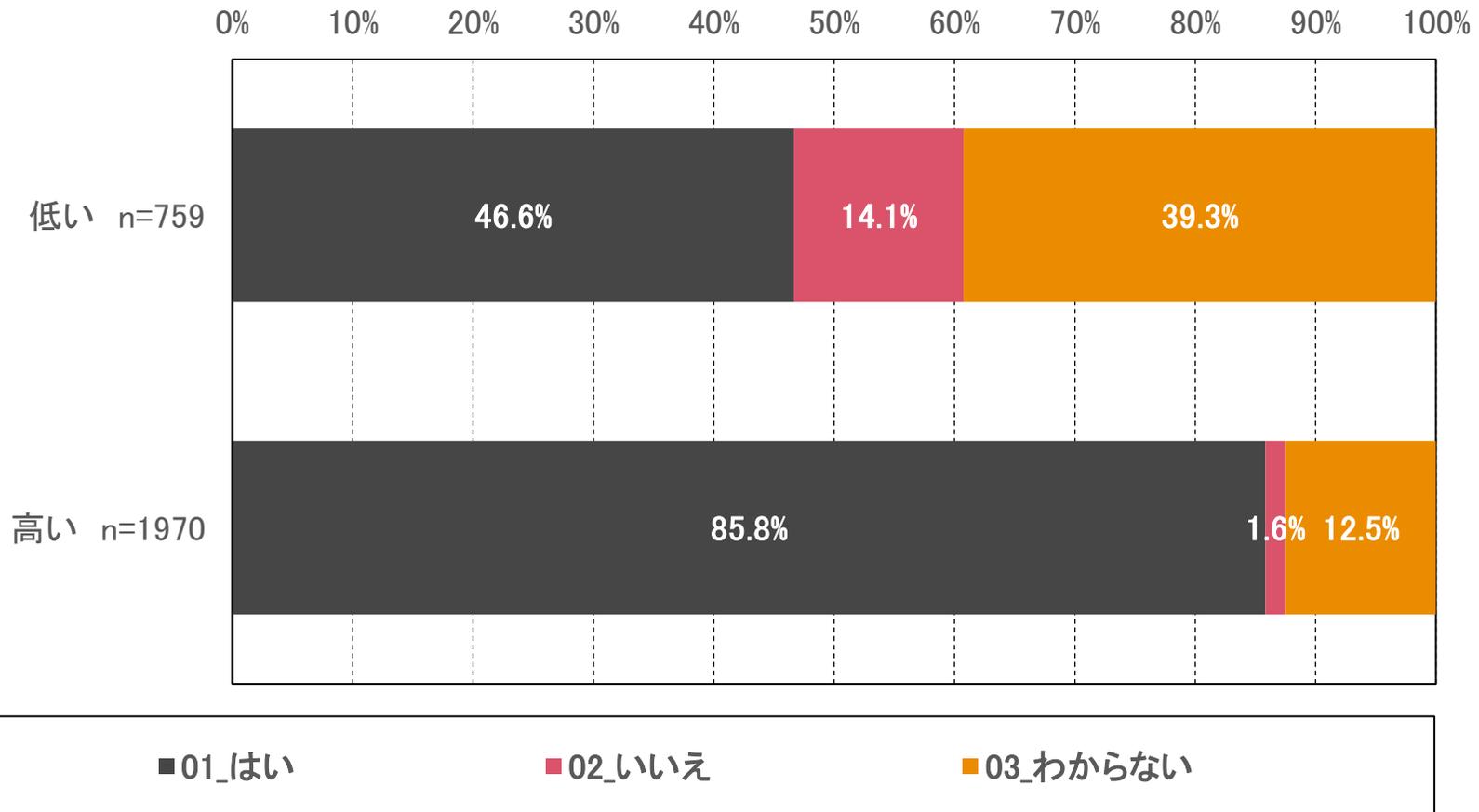
今の職場を自国の知人・友人、家族に紹介したいか (N=2,729)



4. 国内調査：結果（今後の継続意思×ワークエンゲージメント）

WEが高い回答者の約85%が、「3年後も今の職場で働いていたい」と回答しており、ワークエンゲージメントの高低が、今の職場での今後の継続意思と同様の傾向を示しているともいえる。

ワークエンゲージメント×今後の継続意思 (N=2,729)



2. 国内調査

4. 国内調査：結果(言語×ワークエンゲージメント)

タガログ語、クメール語、ベトナム語での回答者のWEが比較的高く、タイ語、日本語、英語での回答者のWEが比較的低い傾向を示している。

言語×ワークエンゲージメント (N=2,729)

	N	16. あなたの現在の仕事はあなたの心を元気にしてくれるとどのくらい頻繁に思いますか	17. あなたは普段、仕事の上達に役立つことを積極的に習得したいと思いますか	18. あなたは自分の仕事について誰かに話したいと思うことがありますか	19. あなたは仕事の上達する方法についてどのくらいよく考えていますか	20. あなたは今の仕事に自分に合っていると思うことはありませんか	21. あなたは今の仕事で自分の経験が自分をもっと成長させると思うことがありますか	22. 職場の上司はあなたの仕事を適切に評価してくれていると思うことはありませんか	23. あなたは今の職場で働けることを嬉しいと思うことはありませんか	合計 (平均点)
中国語	83	4.90	5.55	4.33	5.36	5.39	5.39	5.17	5.10	5.15
日本語	45	4.40	5.00	4.29	5.07	4.89	5.07	4.84	4.98	4.82
英語	117	4.51	5.35	4.60	5.44	4.41	5.21	4.65	4.96	4.89
インドネシア語	773	4.74	5.62	4.71	5.53	4.40	4.91	5.27	5.05	5.03
クメール語	60	5.10	5.48	4.97	5.40	5.45	5.63	5.37	5.55	5.37
タイ語	23	3.96	5.96	4.70	5.78	4.04	4.74	4.87	4.26	4.79
タガログ語	201	5.34	5.67	5.17	5.85	5.40	5.70	5.27	5.55	5.49
ベトナム語	1289	4.81	5.82	4.75	5.82	5.16	5.33	5.25	5.23	5.27
ミャンマー語	138	4.43	5.49	4.55	5.62	4.53	5.04	5.19	4.93	4.97
All	2729	4.79	5.69	4.74	5.68	4.90	5.22	5.22	5.17	5.17

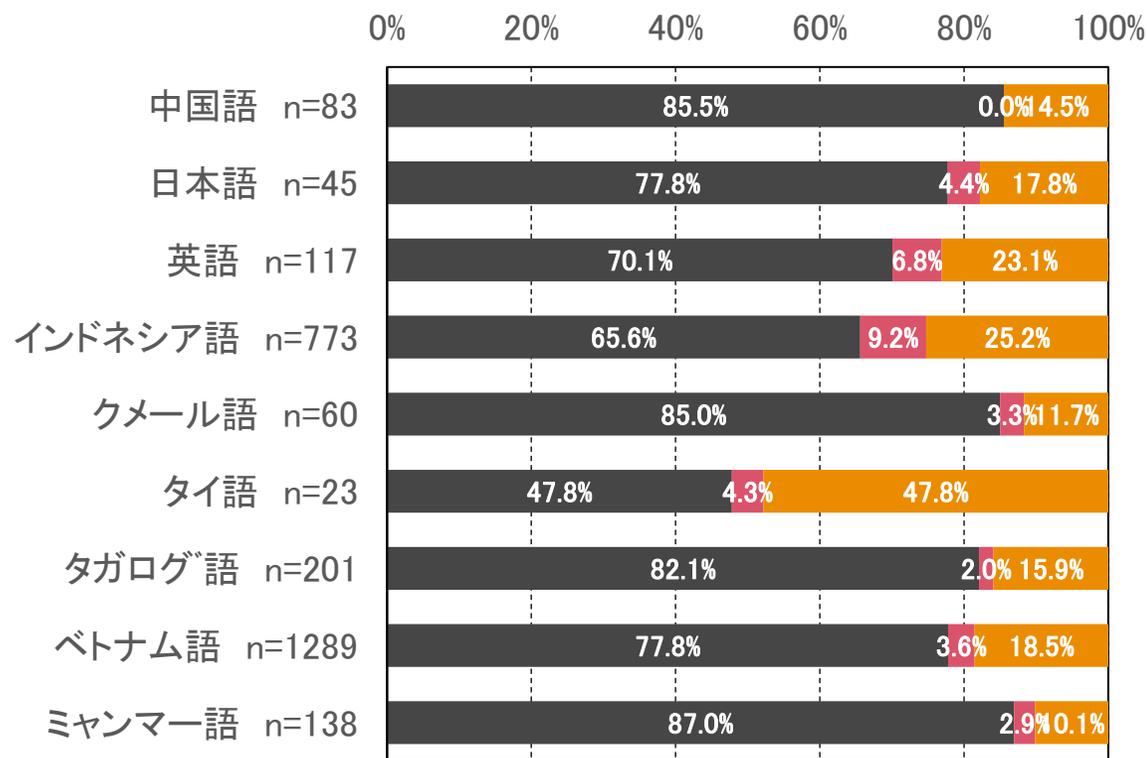
2. 国内調査

4. 国内調査：結果（今後の継続意思×言語別）

ミャンマー語、タガログ語、クメール語の回答者が「3年後も今の職場で働いていたい」割合が大きい。「引き続き日本で働きたい」割合では、中国語もベトナム語も割合が大きい。

タイ語、インドネシア語の回答者は、3年後継続意思も日本で働きたい割合も比較的低い。

言語×今後の継続意思 (N=2,729)



言語×期限終了後のキャリア (N=2,693)

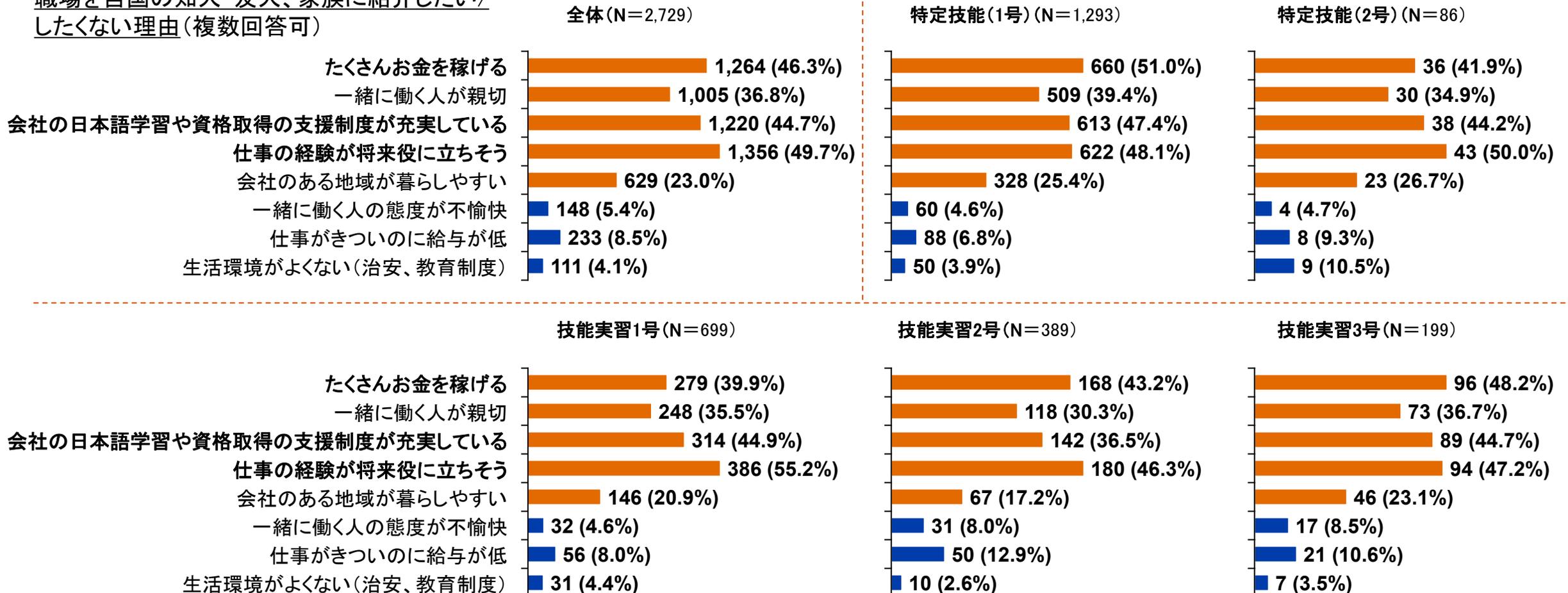
		引き続き日本で働きたい	母国で働きたい	母国で起業したい	韓国で働きたい	オーストラリアで働きたい	台湾で働きたい	しばらく働きたくない
中国語	n=81	93.8%	8.6%	3.7%	1.2%	1.2%	0.0%	1.2%
日本語	n=45	82.2%	17.8%	8.9%	0.0%	0.0%	0.0%	4.4%
英語	n=115	79.1%	16.5%	25.2%	2.6%	13.9%	0.0%	2.6%
インドネシア語	n=763	68.4%	13.1%	34.2%	3.3%	6.9%	0.5%	4.2%
クメール語	n=60	83.3%	18.3%	38.3%	5.0%	3.3%	0.0%	3.3%
タイ語	n=20	65.0%	20.0%	25.0%	5.0%	15.0%	0.0%	15.0%
タガログ語	n=200	80.0%	6.5%	31.0%	0.5%	9.5%	0.0%	1.5%
ベトナム語	n=1271	85.9%	9.6%	11.7%	2.7%	1.5%	0.6%	2.0%
ミャンマー語	n=138	93.5%	7.2%	10.9%	3.6%	1.4%	0.0%	0.0%

■ 01_はい ■ 02_いいえ ■ 03_わからない

4. 国内調査：結果(将来の就労希望②)

職場を自国の知人・友人、家族に紹介したい/したくない理由について、「たくさんお金を稼げる」「会社の支援制度が充実している」「仕事の経験が将来役に立ちそう」の回答が多い

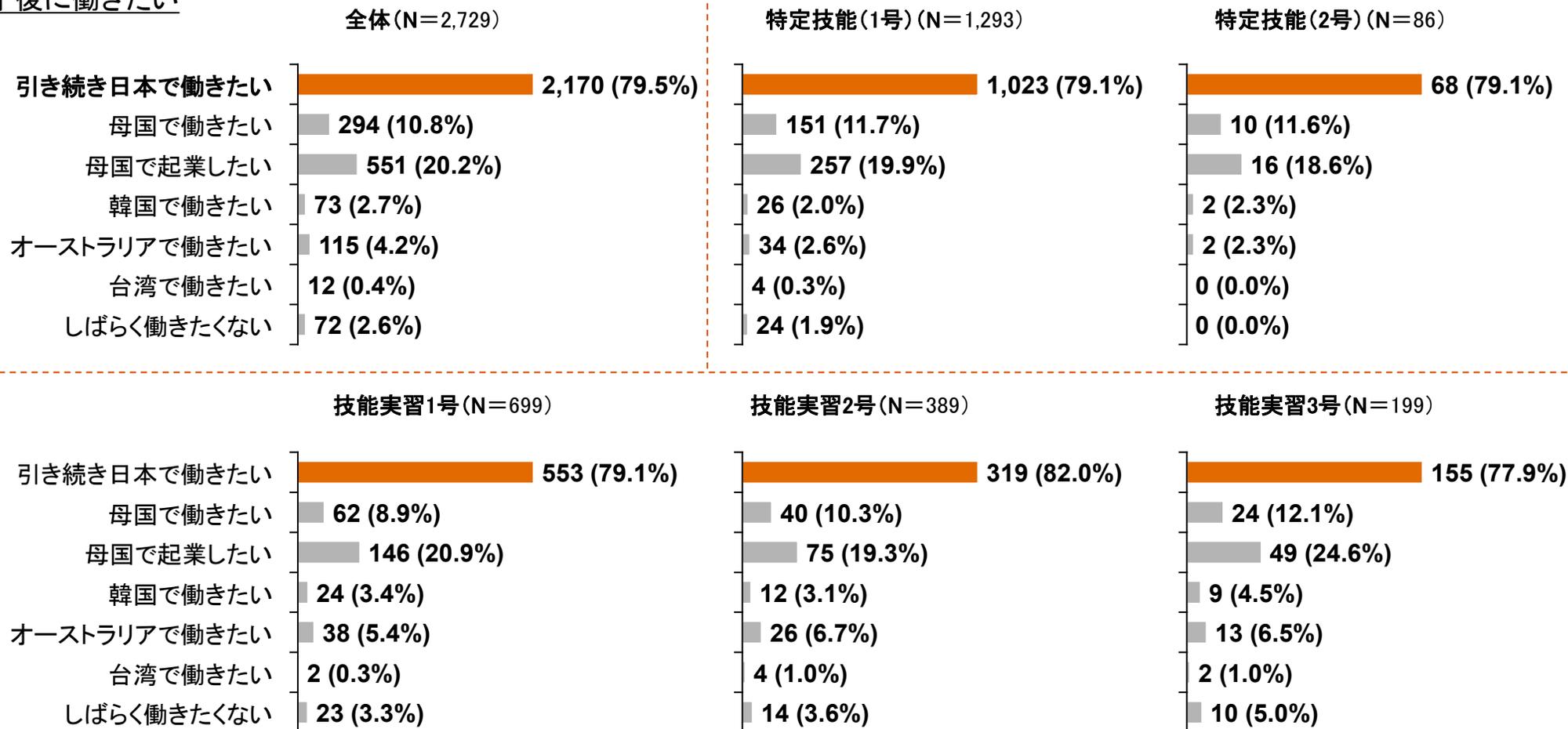
職場を自国の知人・友人、家族に紹介したい/
したくない理由(複数回答可)



4. 国内調査：結果(将来の就労希望③)

今の滞在資格の期限終了後に働きたい国・地域について、「引き続き日本で働きたい」と回答した割合が全体で8割程度

今の滞在資格の期限終了後に働きたい国・地域(複数回答可)

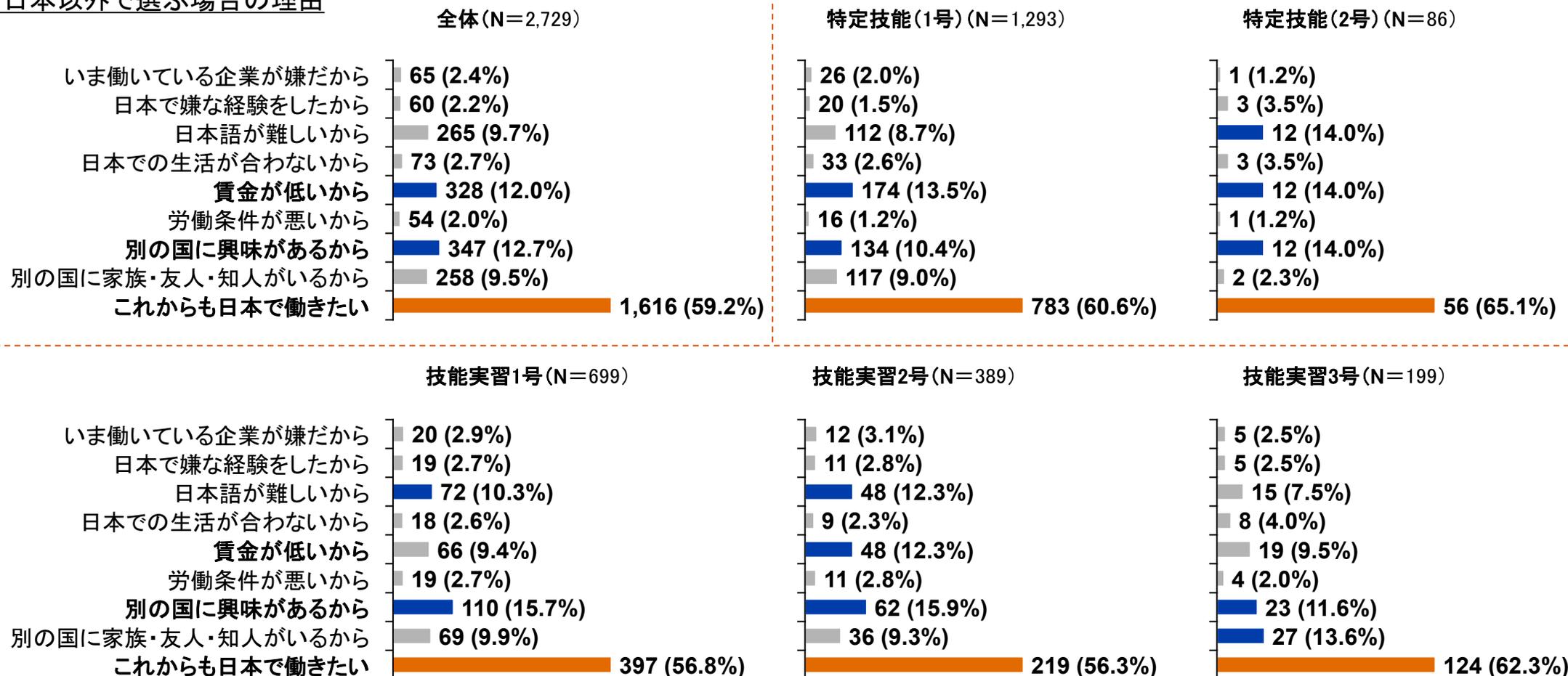


2. 国内調査

4. 国内調査：結果(将来の就労希望④)

次のキャリアを日本以外で選ぶ場合の理由について、「これからも日本で働きたい」以外では、「賃金が低いから」「別の国に興味があるから」の回答が多い

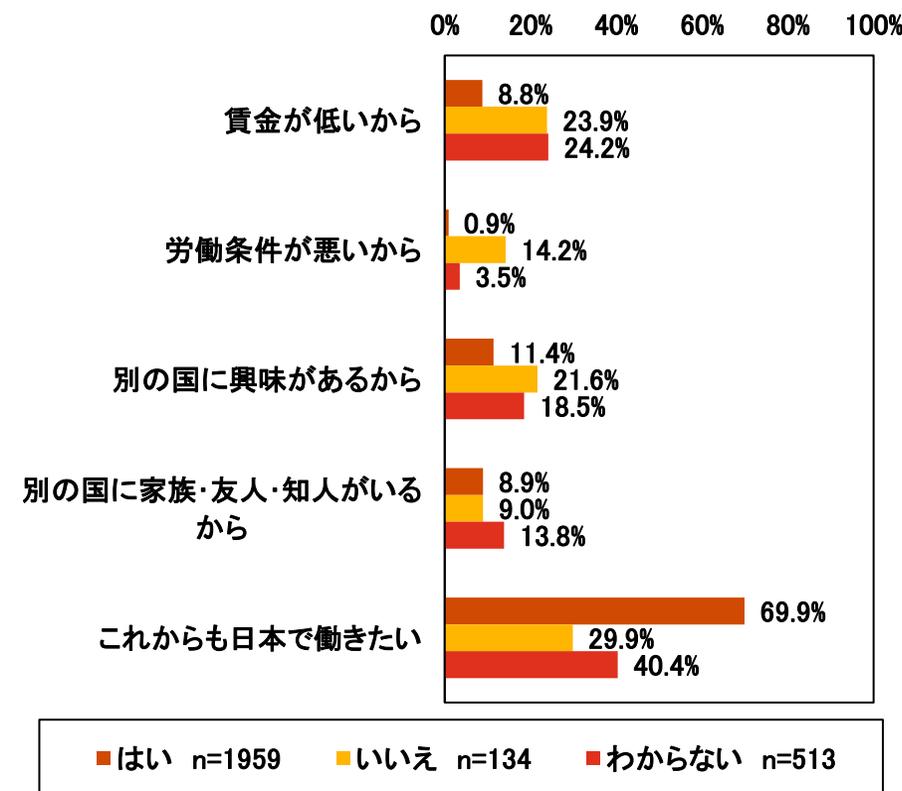
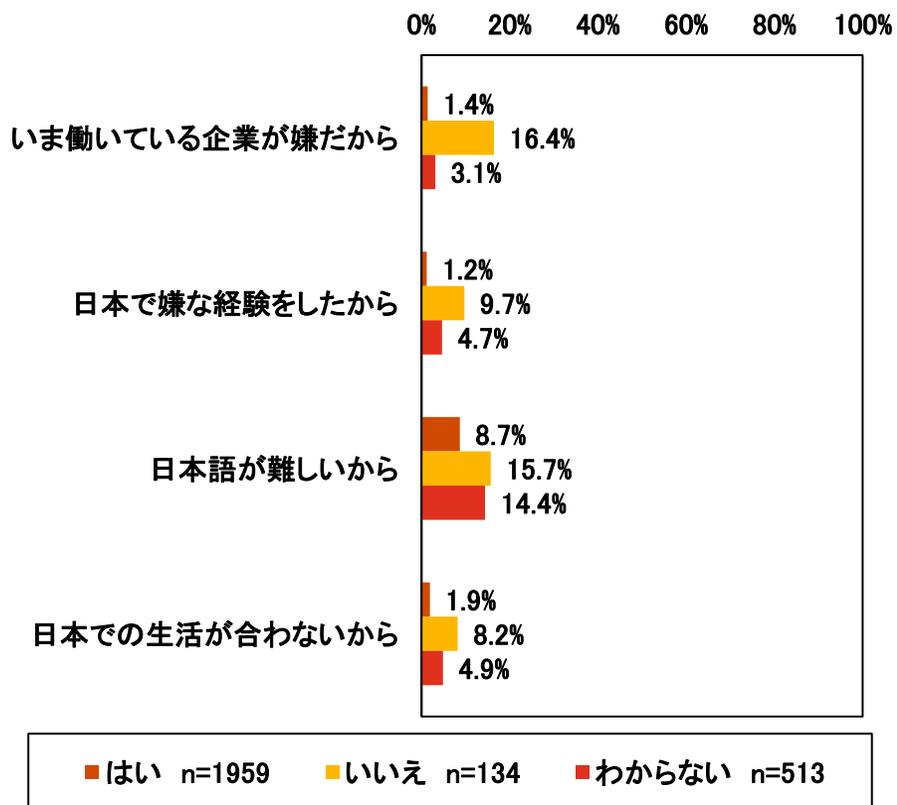
次のキャリアを日本以外で選ぶ場合の理由
(複数回答可)



4. 国内調査：結果（日本以外のキャリア理由×今後の継続意思）

日本以外のキャリア理由の回答者は、「賃金が低いから」「いま働いている企業が嫌だから」「日本語の難しさ」を理由に挙げた割合が比較的大きい。日本で働きたいが、今の企業にいない又はいるかわからないという回答者が、建設業が嫌なのか、その会社が嫌なのか等、今後の論点となりうる。

今後の継続意思×日本以外のキャリア理由 (N=2,606)



2. 国内調査

4. 国内調査：結果（言語×日本以外のキャリア理由）

日本以外のキャリア理由の回答者は、賃金の低さ、日本語の難しさを理由に挙げた割合が大きい。タイ語での回答者に関しては、日本で嫌な経験をした理由の割合が大きい。

言語×日本以外のキャリア理由（N=2,606）

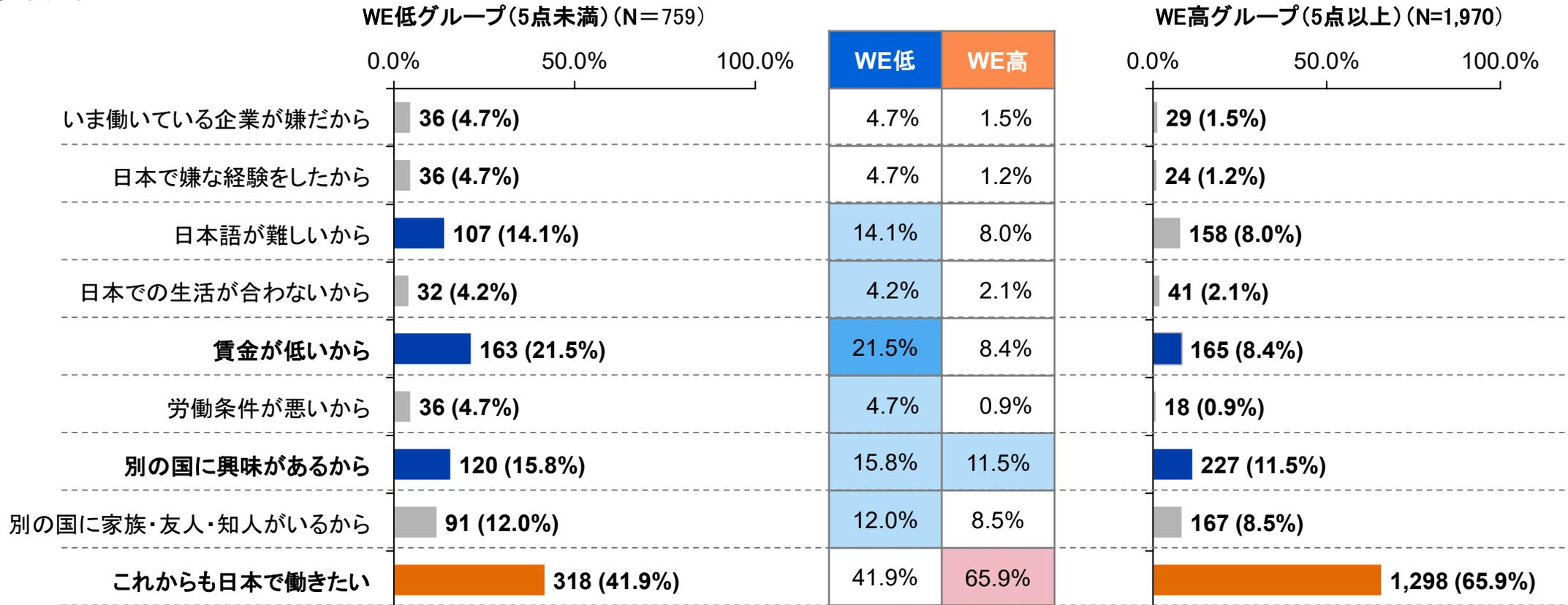
		いま働いている企業が嫌だから	日本で嫌な経験をしたから	日本語が難しいから	日本での生活が合わないから	賃金が低いから	労働条件が悪いから	別の国に興味があるから	別の国に家族・友人・知人がいるから	これからも日本で働きたい
日本語	n=43	2.3%	7.0%	14.0%	0.0%	11.6%	0.0%	7.0%	9.3%	67.4%
英語	n=111	1.8%	0.9%	15.3%	4.5%	12.6%	6.3%	23.4%	11.7%	53.2%
インドネシア語	n=705	4.1%	2.0%	6.5%	1.6%	8.4%	2.7%	20.1%	14.0%	56.5%
クメール語	n=59	8.5%	1.7%	13.6%	0.0%	16.9%	3.4%	10.2%	0.0%	69.5%
タガログ語	n=199	1.0%	6.5%	14.6%	6.0%	7.0%	3.0%	24.6%	7.5%	58.3%
ベトナム語	n=1247	1.7%	1.8%	10.9%	3.3%	15.7%	1.4%	7.6%	8.7%	65.3%
ミャンマー語	n=137	3.6%	0.7%	9.5%	2.2%	9.5%	0.0%	10.2%	8.8%	65.7%
タイ語	n=23	0.0%	21.7%	17.4%	4.3%	17.4%	8.7%	17.4%	8.7%	47.8%
中国語	n=82	0.0%	0.0%	7.3%	0.0%	15.9%	1.2%	9.8%	6.1%	70.7%

2. 国内調査

4. 国内調査：結果(将来の就労希望⑤)

次のキャリアを日本以外で選ぶ場合の理由について、WEが低いグループでは「賃金が低いから」を回答する割合が高い傾向。

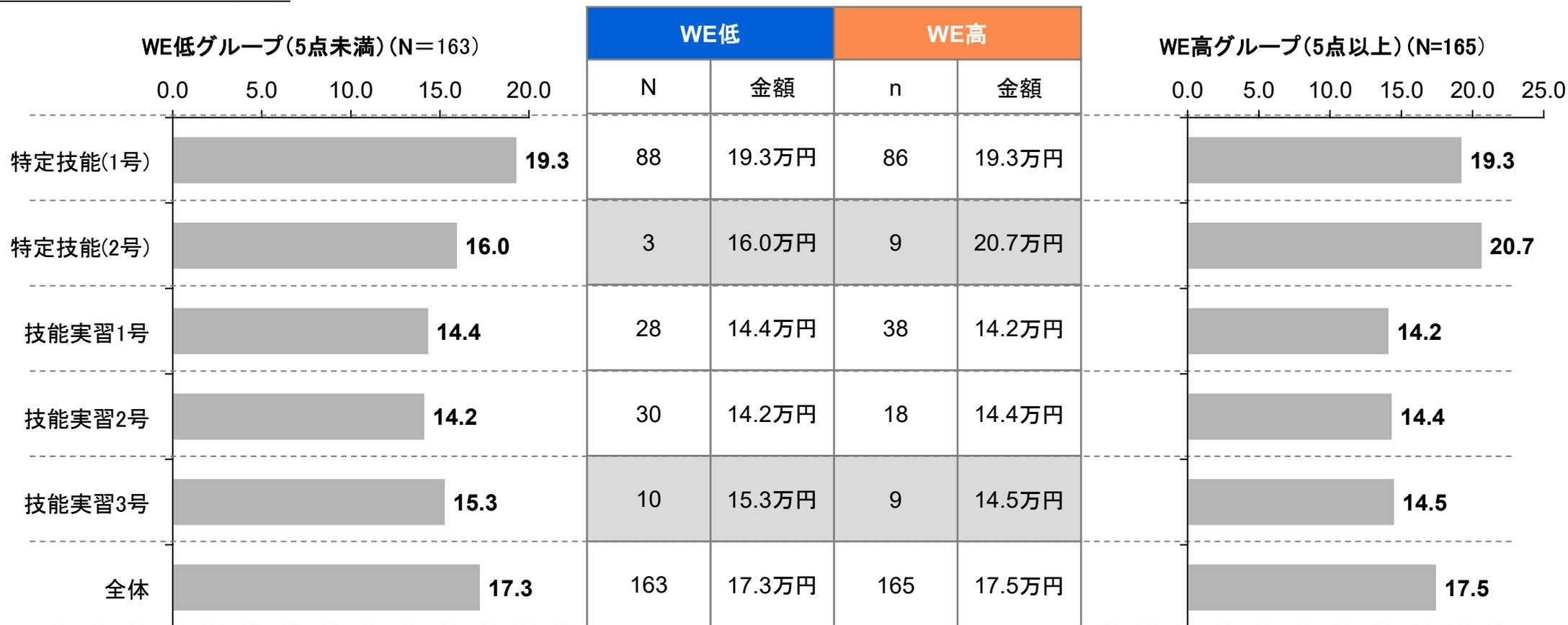
次のキャリアを日本以外で選ぶ場合の理由×ワークエンゲージメント(WE)
(複数回答可)



4. 国内調査：結果(将来の就労希望⑥)

次のキャリアを日本以外で選ぶ場合の理由として、「賃金が低いから」を選んだ場合、現在の手取り金額について、WEが高いグループの手取りと比較して大きな違いはなく、「実際に賃金が低いかどうか」ではなく、「低いと感じるかどうか」がWEに影響する傾向。

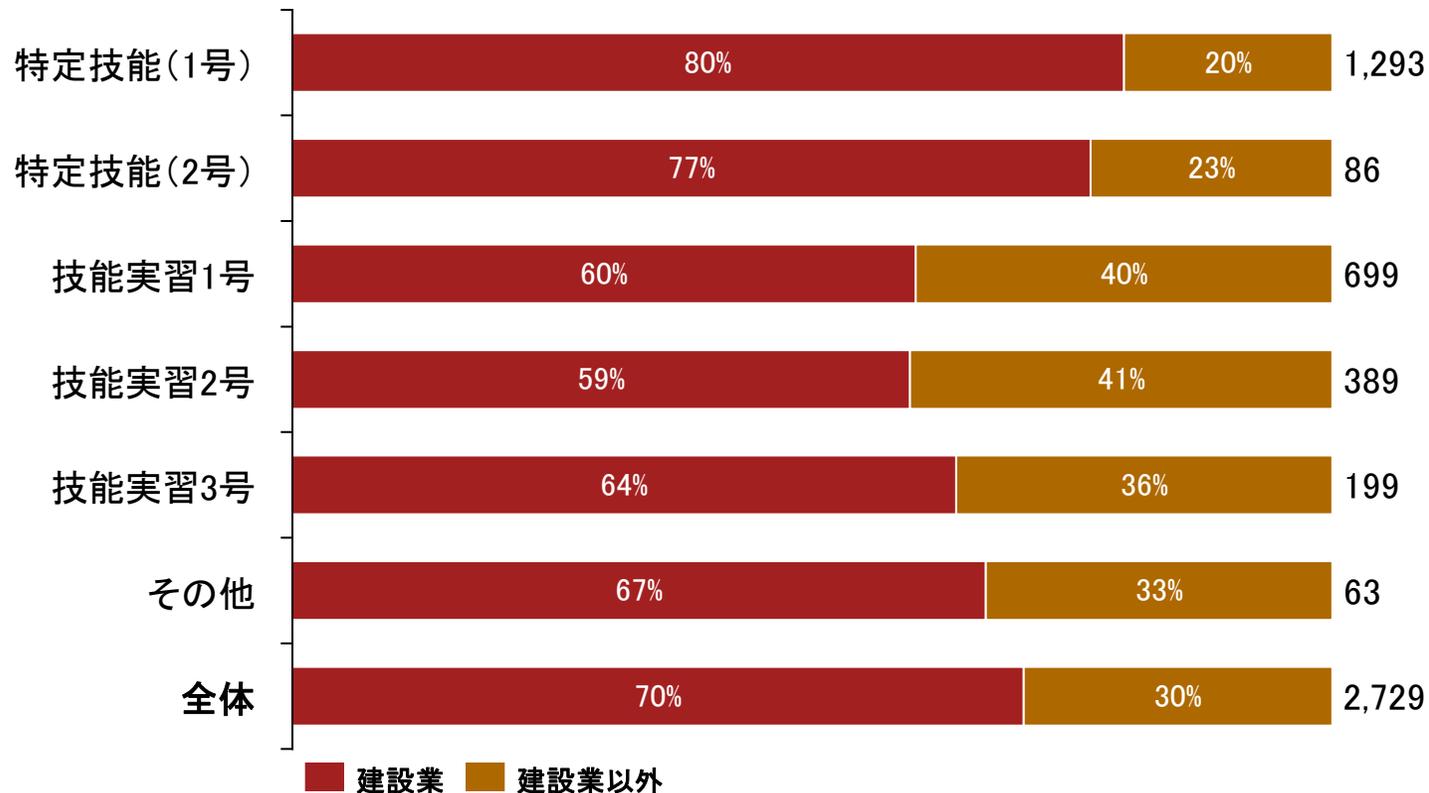
次のキャリアを日本以外で選ぶ場合の理由として、「賃金が低いから」を選んだ場合の現在の手取り×ワークエンゲージメント(WE)



4. 国内調査：結果(将来の就労希望⑦)

次に就きたい仕事について、70%が「建設業」と回答しており、特定技能において、次も建設業に就きたいと回答している割合が大きい。

次に就きたい仕事 (N=2,729)

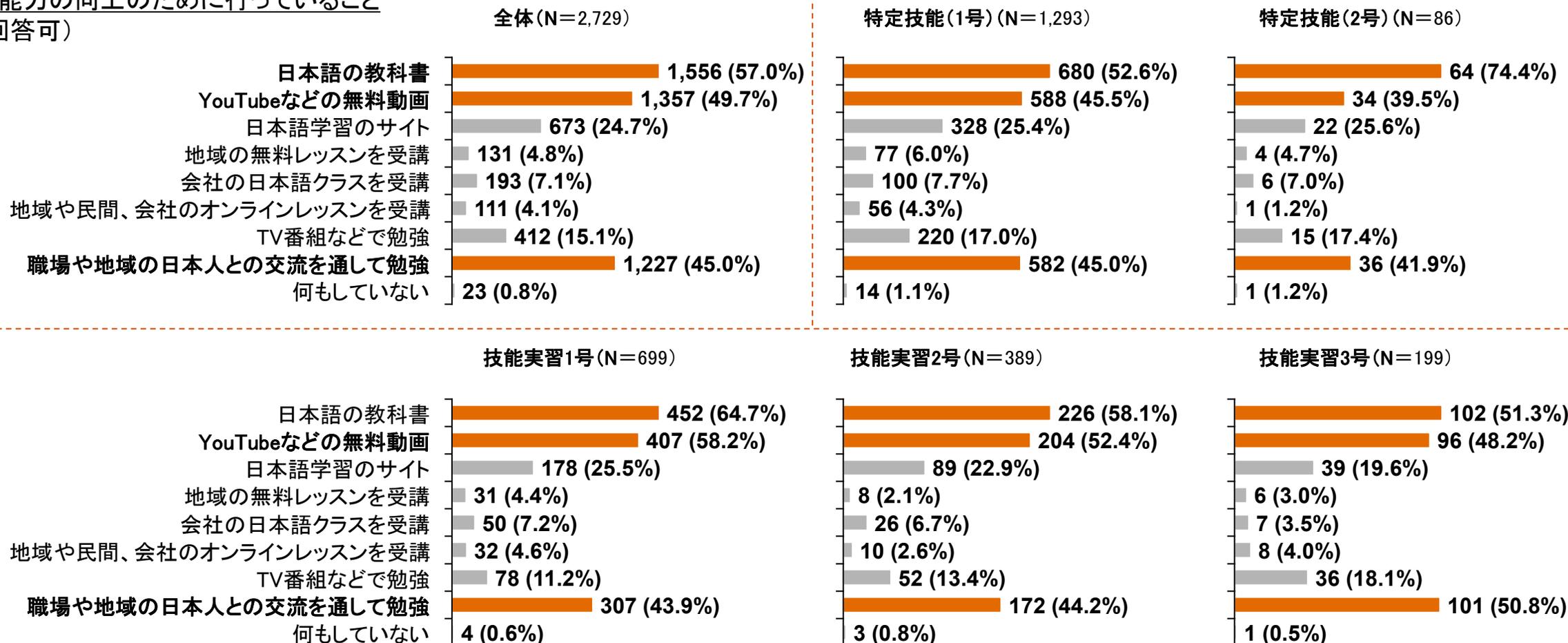


2. 国内調査

4. 国内調査：結果（日本での生活①）

日本語能力の向上のために行っていることについて、「日本語の教科書」「YouTubeなどの無料動画」「職場や地域の日本人との交流」が多い

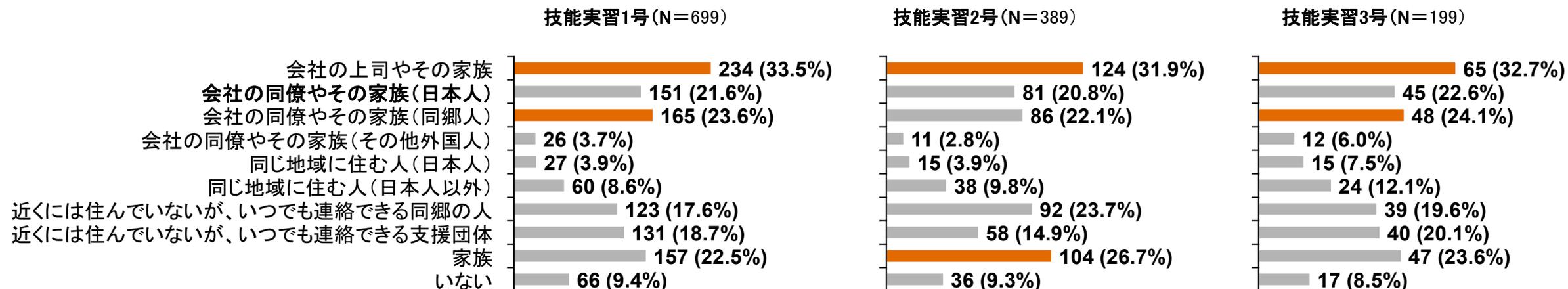
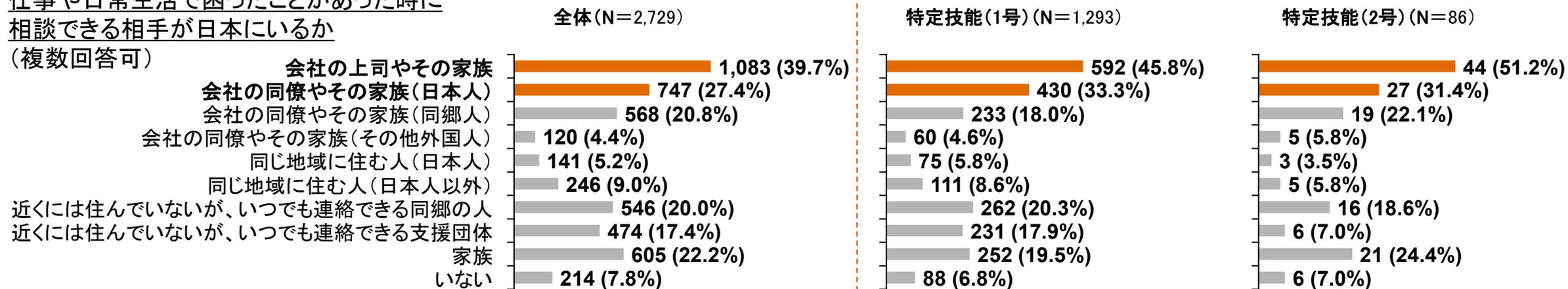
日本語能力の向上のために行っていること
(複数回答可)



4. 国内調査：結果(日本での生活②)

仕事や日常生活で困ったことがあった時に相談できる相手が日本にいるかについて、「会社の上司やその家族」「会社の同僚やその家族(日本人)」の回答が多い

仕事や日常生活で困ったことがあった時に
相談できる相手が日本にいるか
(複数回答可)



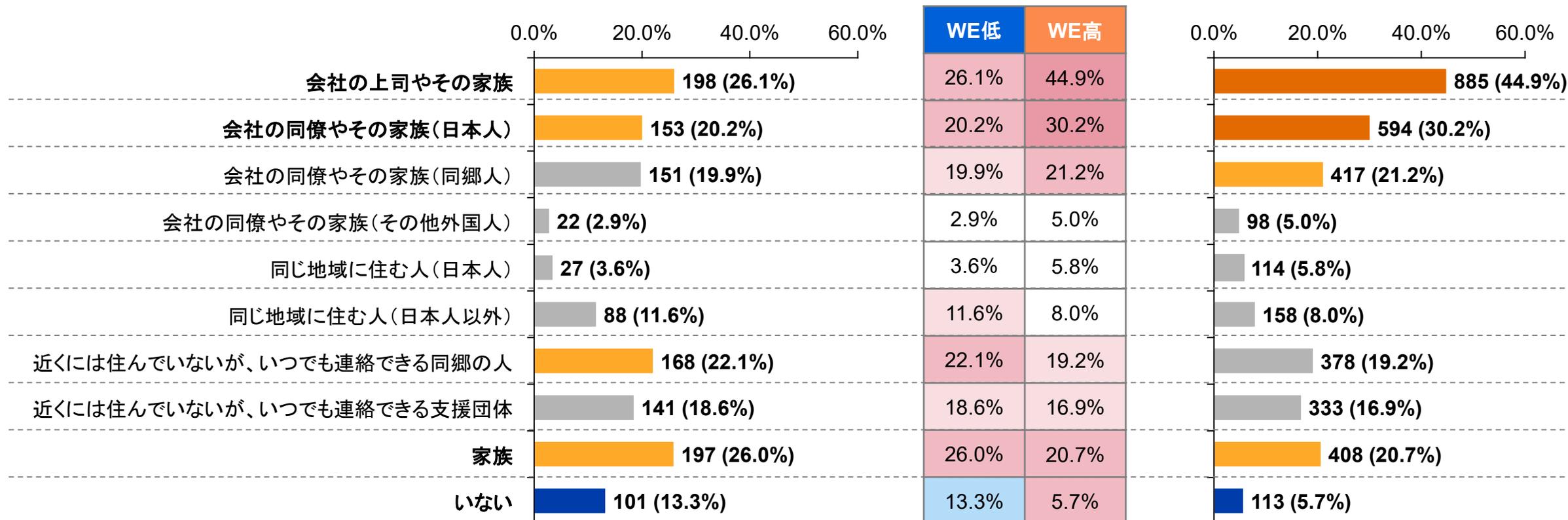
4. 国内調査：結果（日本での生活③）

仕事や日常生活で困ったことがあった時に相談できる相手が日本にいるかについて、ワークエンゲージメントが高いグループでは会社内に相談相手がいるケースが多い傾向

仕事や日常生活で困ったことがあった時に相談できる相手が日本にいるか
 ×ワークエンゲージメント(WE)（複数回答可）

WE低グループ(5点未満)(N=759)

WE高グループ(5点以上)(N=1,970)

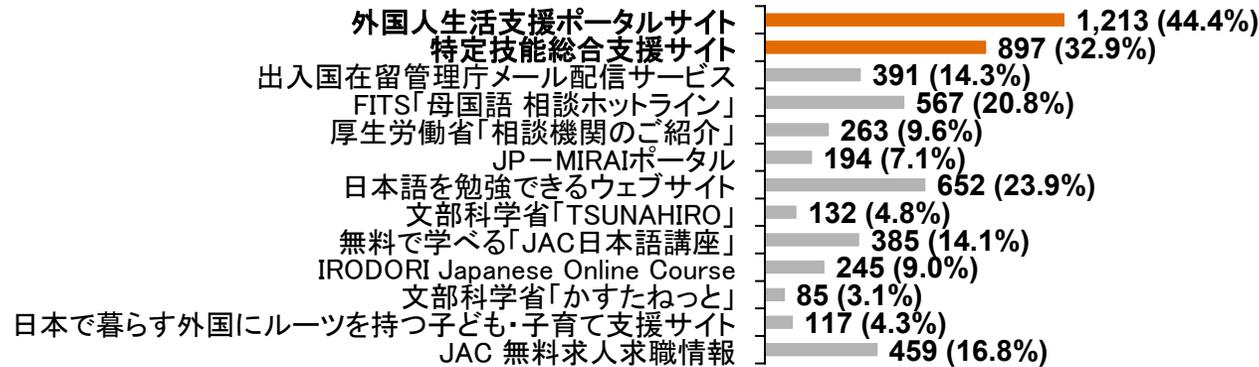


4. 国内調査：結果（日本での生活④）

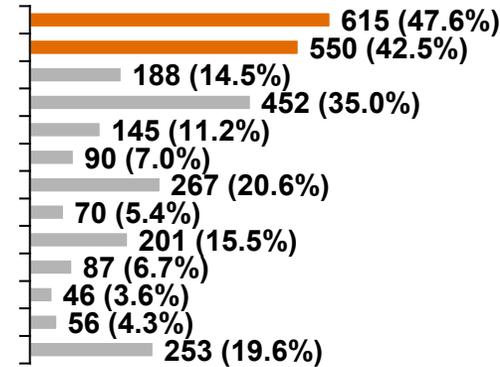
・外国人をサポートするサイトの認知状況について、「外国人生活支援ポータルサイト」「特定技能総合支援サイト」の回答が多い傾向。技能実習での回答者において、日本語の勉強についての関心が高い傾向。

外国人をサポートするサイトの認知状況 (複数回答可)

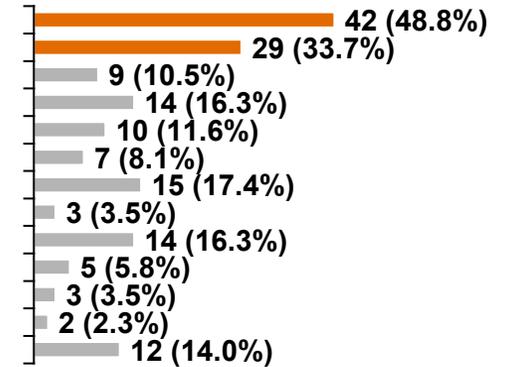
全体 (N=2,729)



特定技能(1号) (N=1,293)



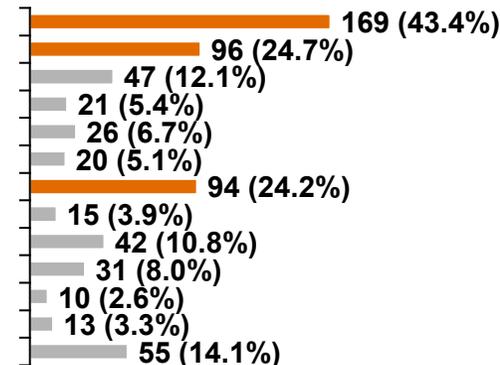
特定技能(2号) (N=86)



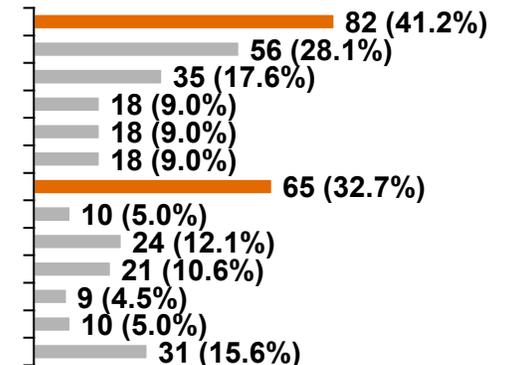
技能実習1号 (N=699)



技能実習2号 (N=389)



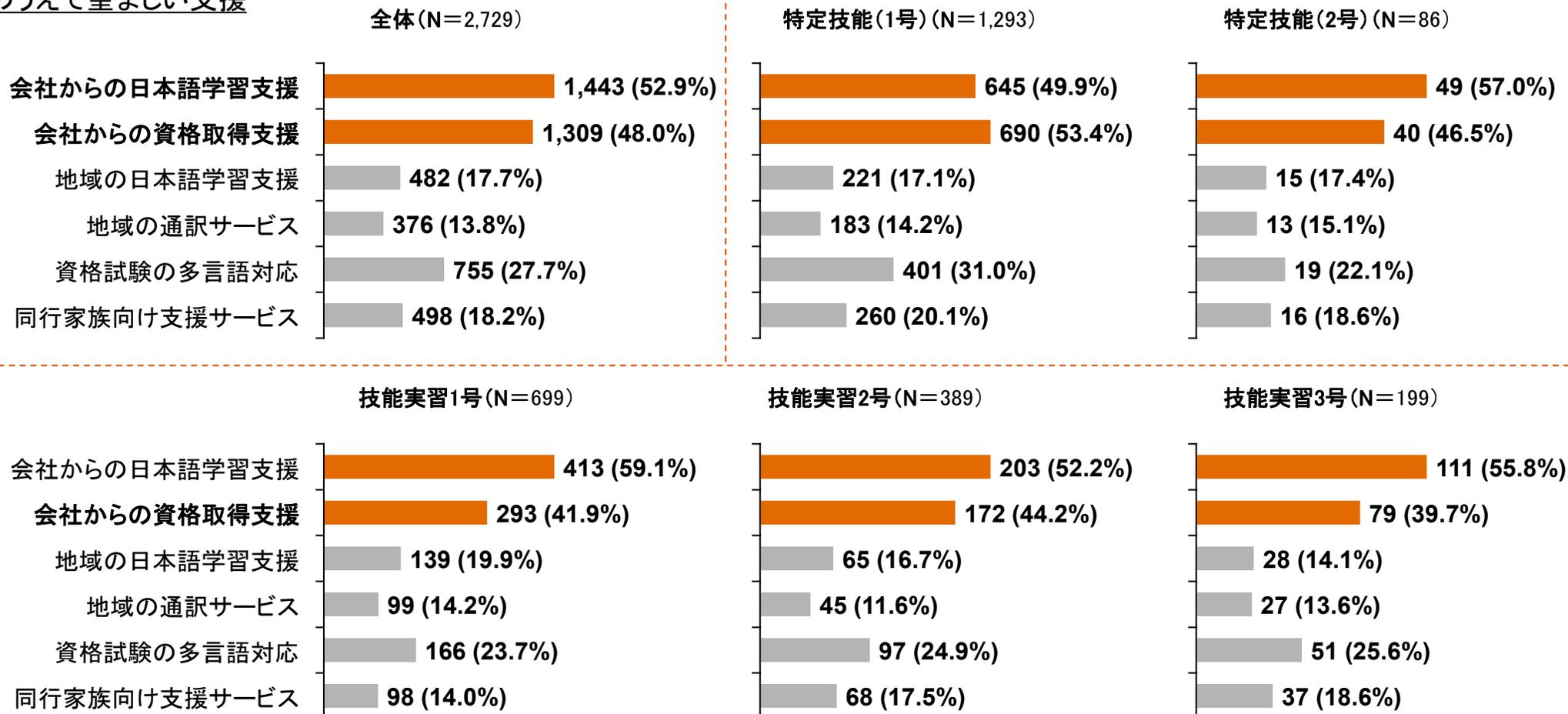
技能実習3号 (N=199)



4. 国内調査：結果（日本での生活⑤）

日本での就労や生活のうえで望ましい支援について、「会社からの日本語学習支援」「会社からの資格習得支援」の回答が多い。

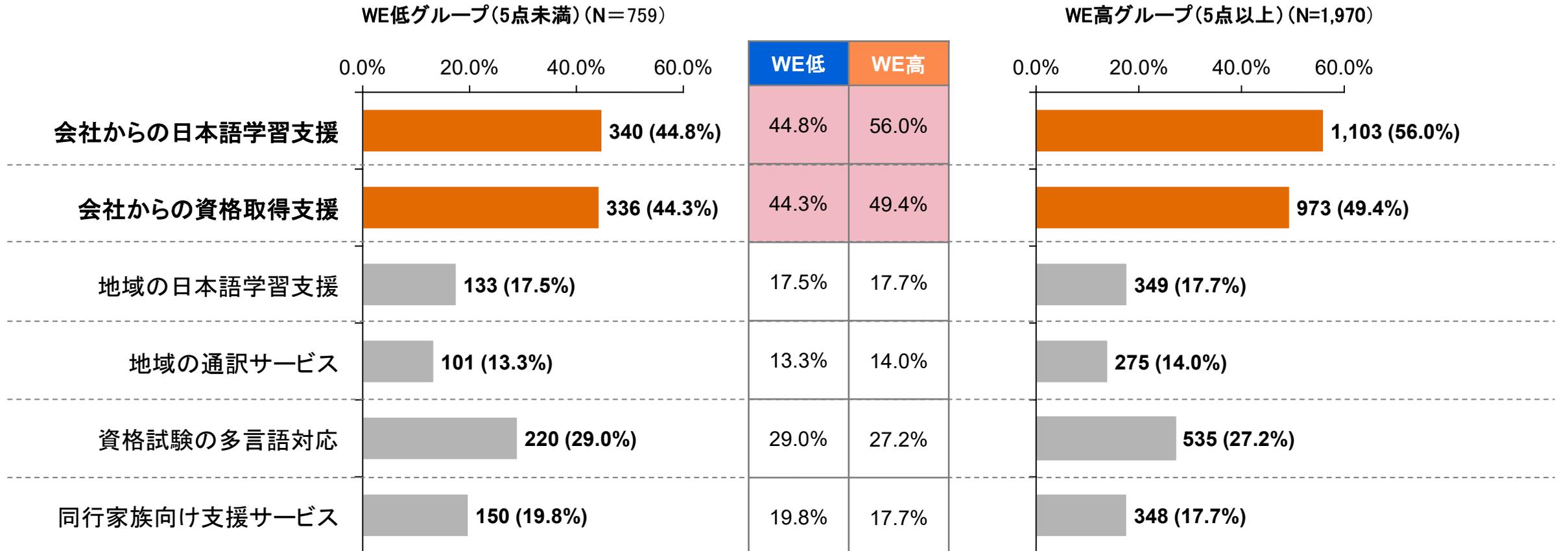
日本での就労や生活のうえで望ましい支援
(複数回答可)



4. 国内調査：結果（日本での生活⑥）

日本での就労や生活のうえで望ましい支援については、ワークエンゲージメントによる傾向の違いは表れていない。

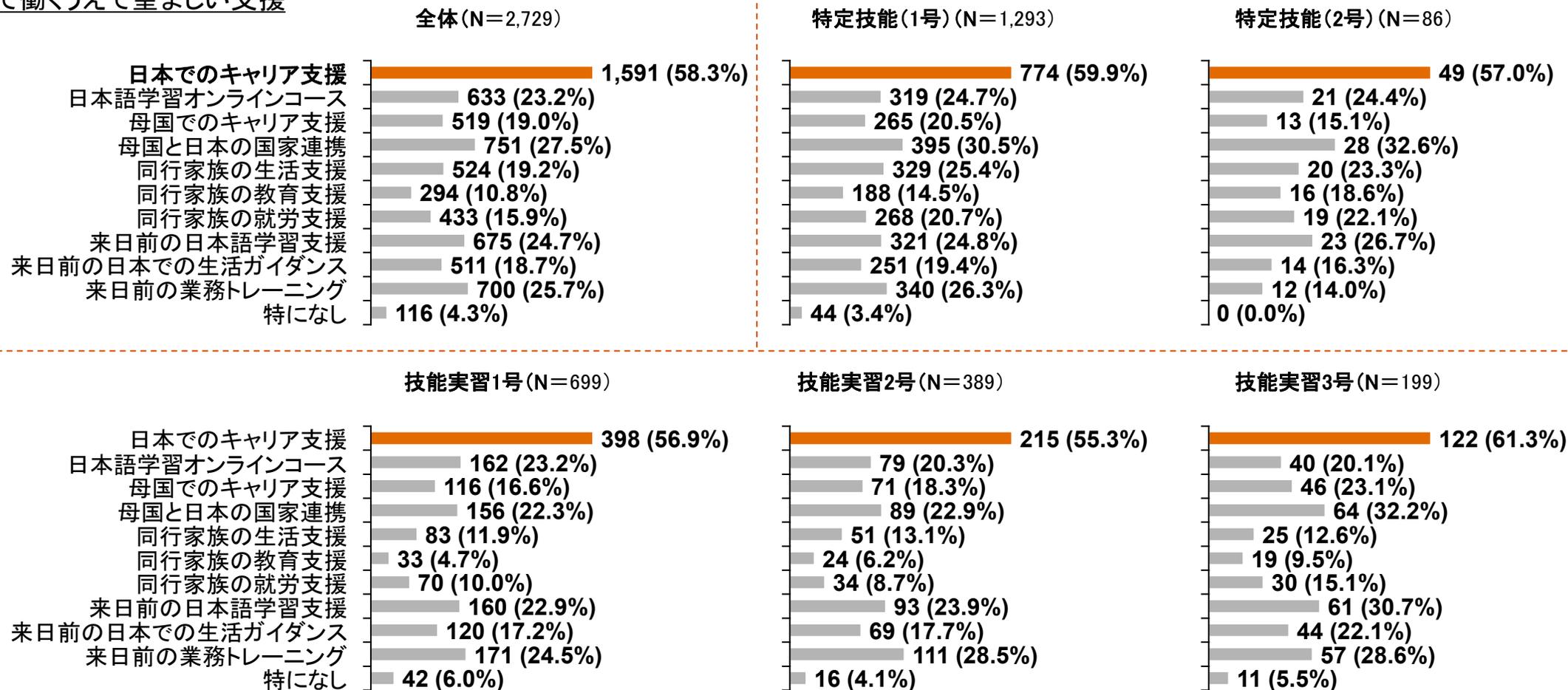
日本での就労や生活のうえで望ましい支援×ワークエンゲージメント(WE)
(複数回答可)



4. 国内調査：結果(日本での生活⑦)

日本の建設現場で働くうえで望ましい支援について、「日本でのキャリア支援」回答が多い傾向。

日本の建設現場で働くうえで望ましい支援 (複数回答可)

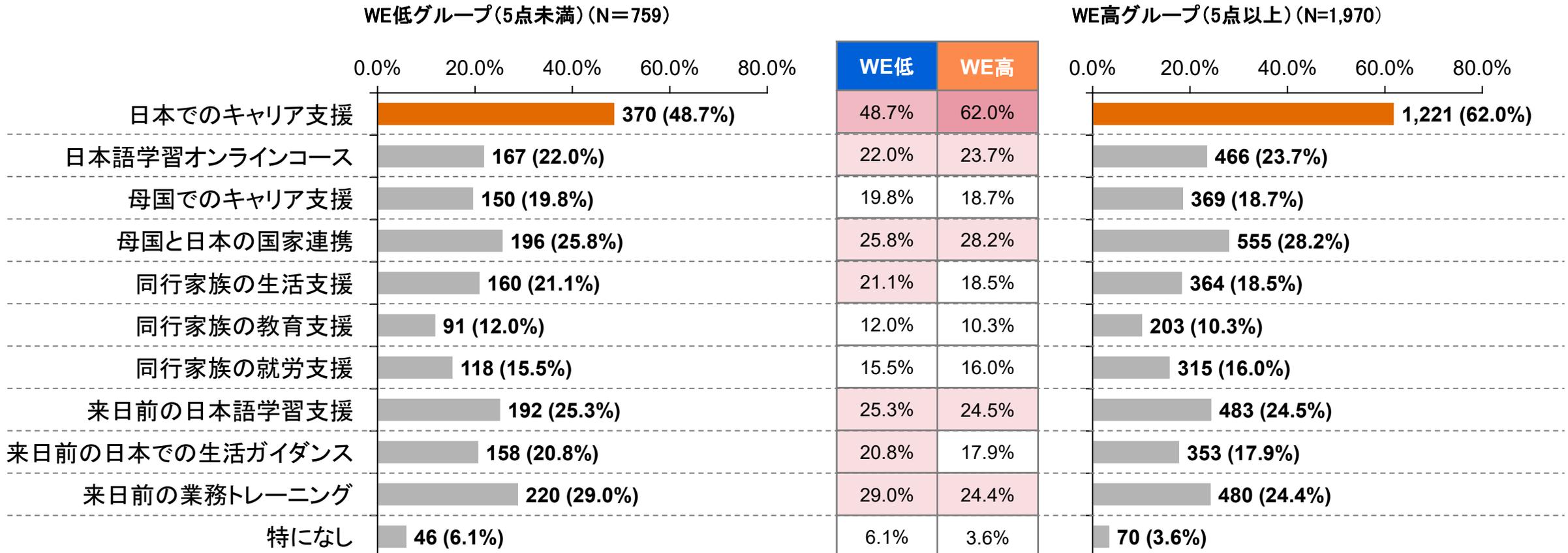


2. 国内調査

4. 国内調査：結果（日本での生活⑧）

日本の建設現場で働くうえで望ましい支援については、ワークエンゲージメントによる傾向の違いは表れていない。

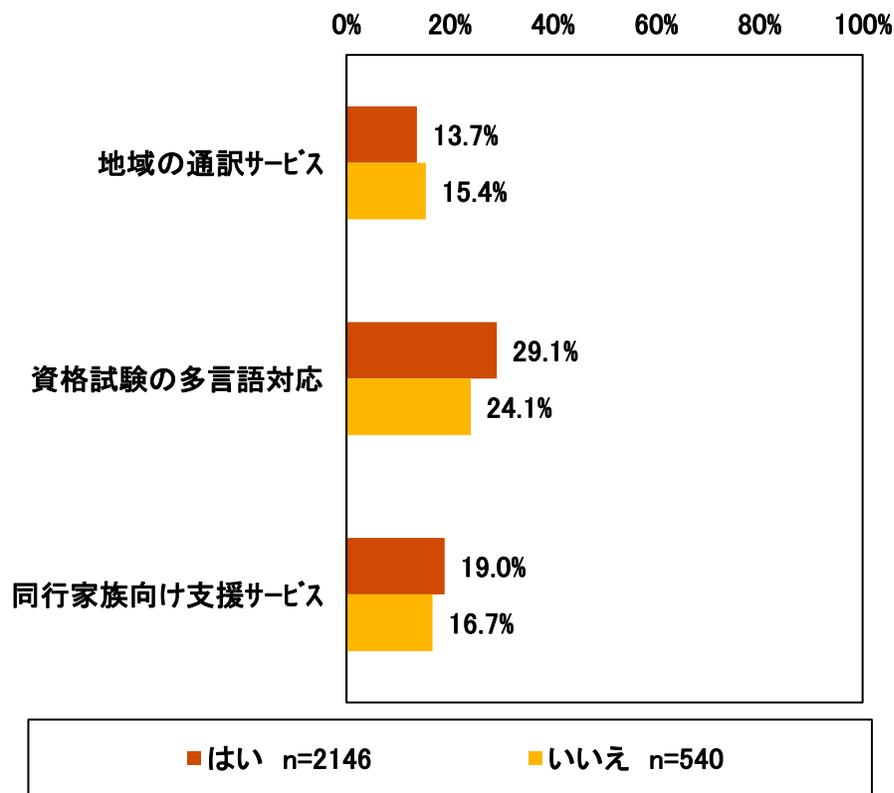
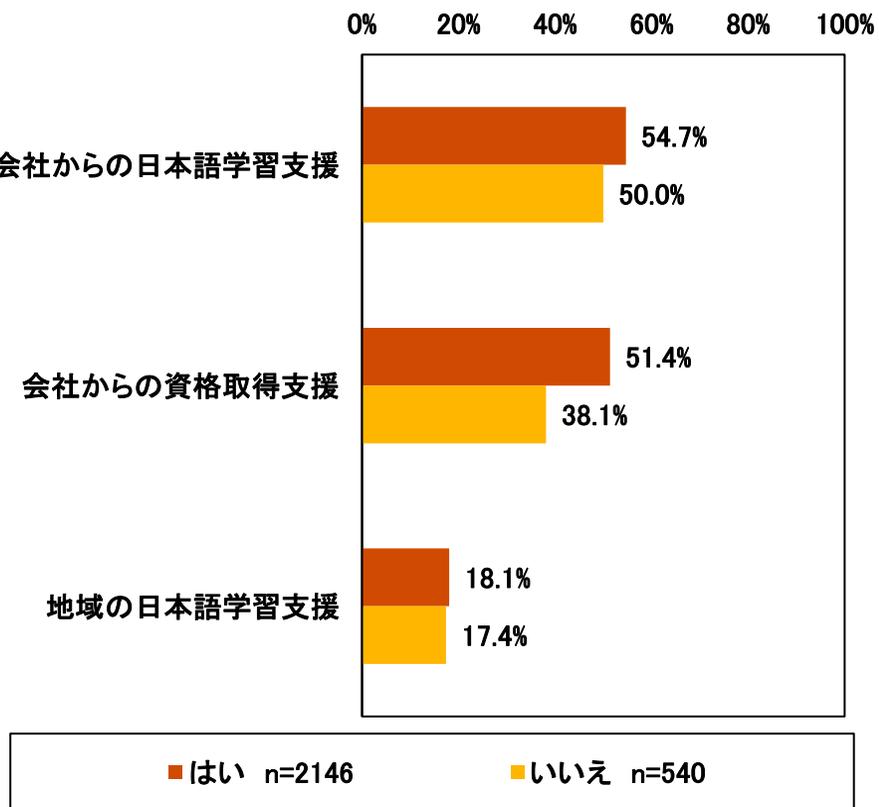
日本の建設現場で働くうえで望ましい支援×ワークエンゲージメント(WE)
(複数回答可)



4. 国内調査：結果（求める支援①×日本での継続就労意思）

会社からの日本語学習支援、資格取得支援、資格試験の多言語対応の支援を求める割合は、「引き続き日本で働きたい」回答者が大きい傾向。

日本での継続就労意思×求める支援①（N=2,686）

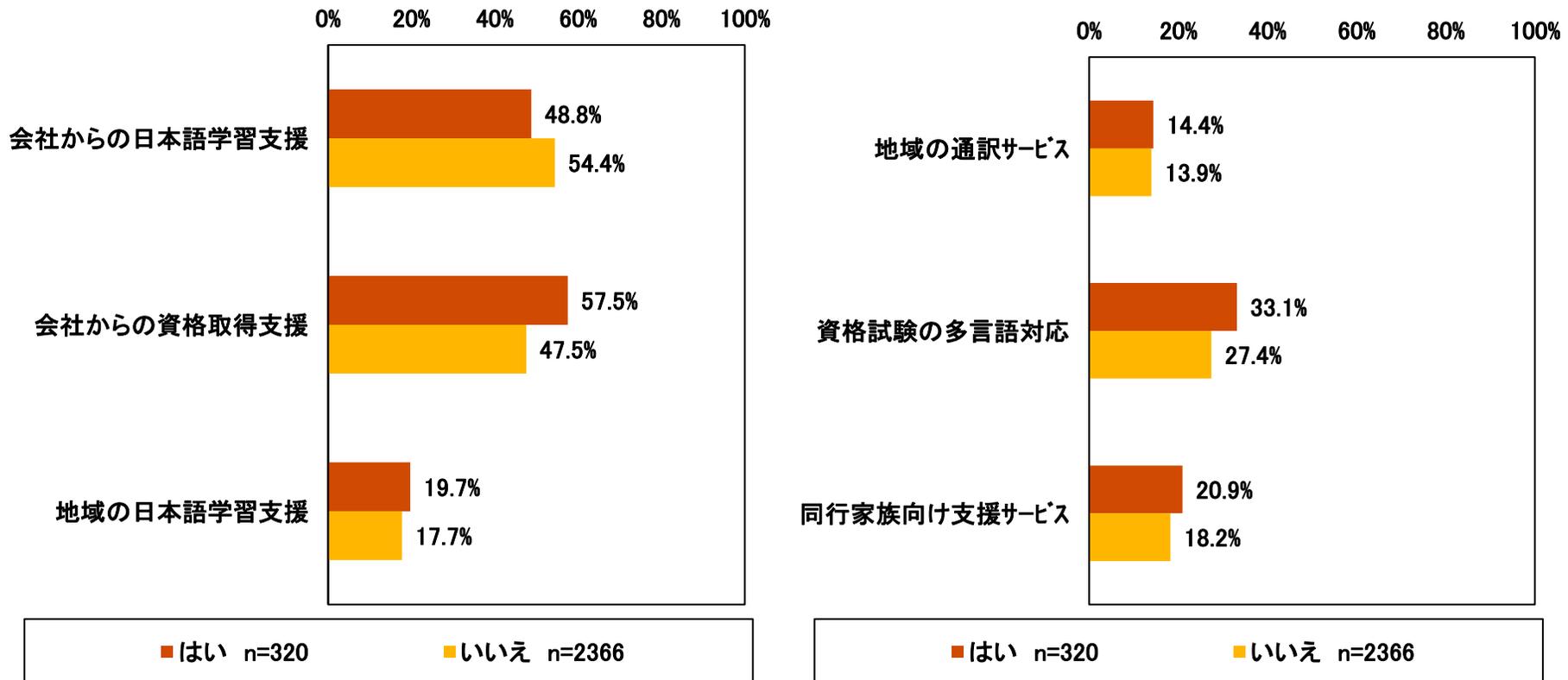


2. 国内調査

4. 国内調査：結果（求める支援①×賃金が低い理由選択者）

会社からの資格取得支援や資格試験の多言語対応の支援を求める割合は、「賃金が低い」と感じている回答者が大きい傾向。

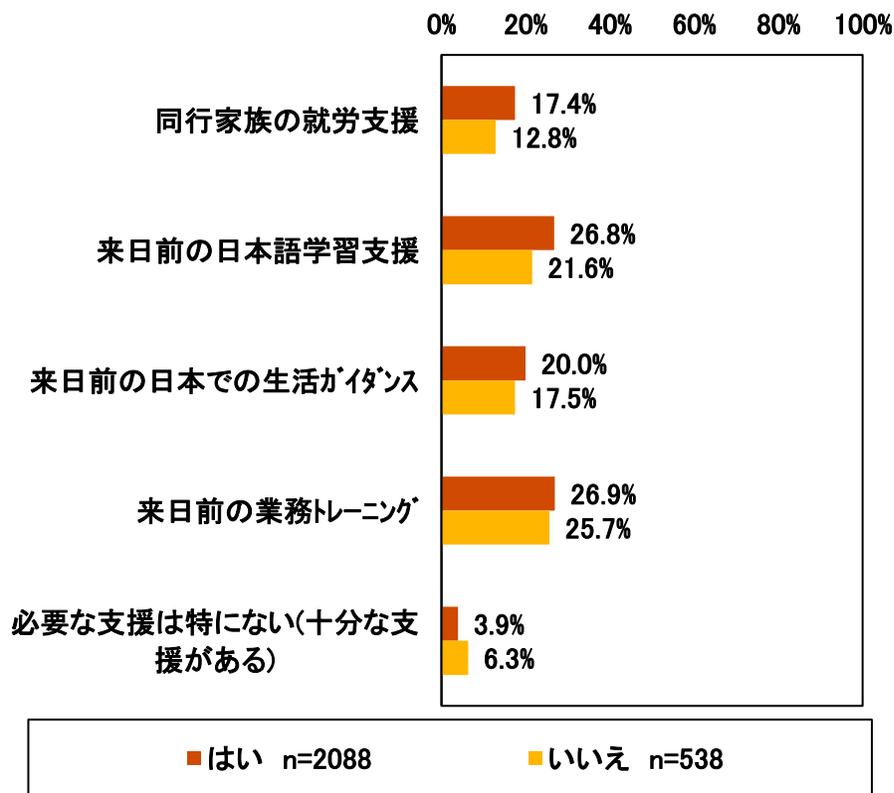
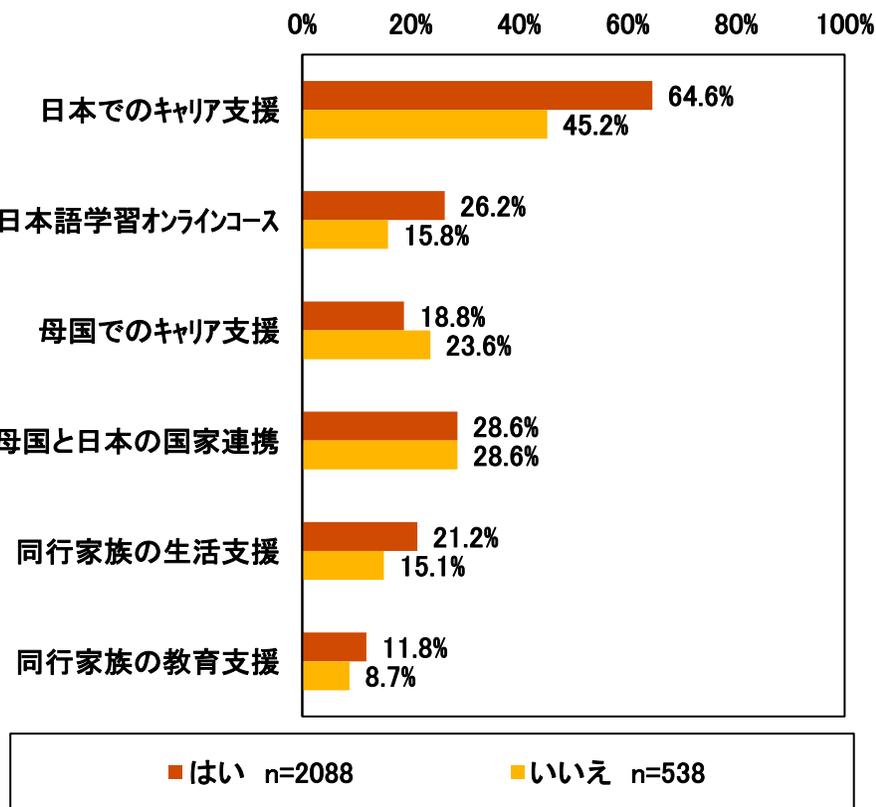
賃金が低い理由選択者×求める支援①（N=2,686）



4. 国内調査：結果（求める支援②）×日本での継続就労意思

日本でのキャリア支援、日本語学習に関する支援、同行家族の生活支援を求める割合は、「引き続き日本で働きたい」回答者が大きい傾向。

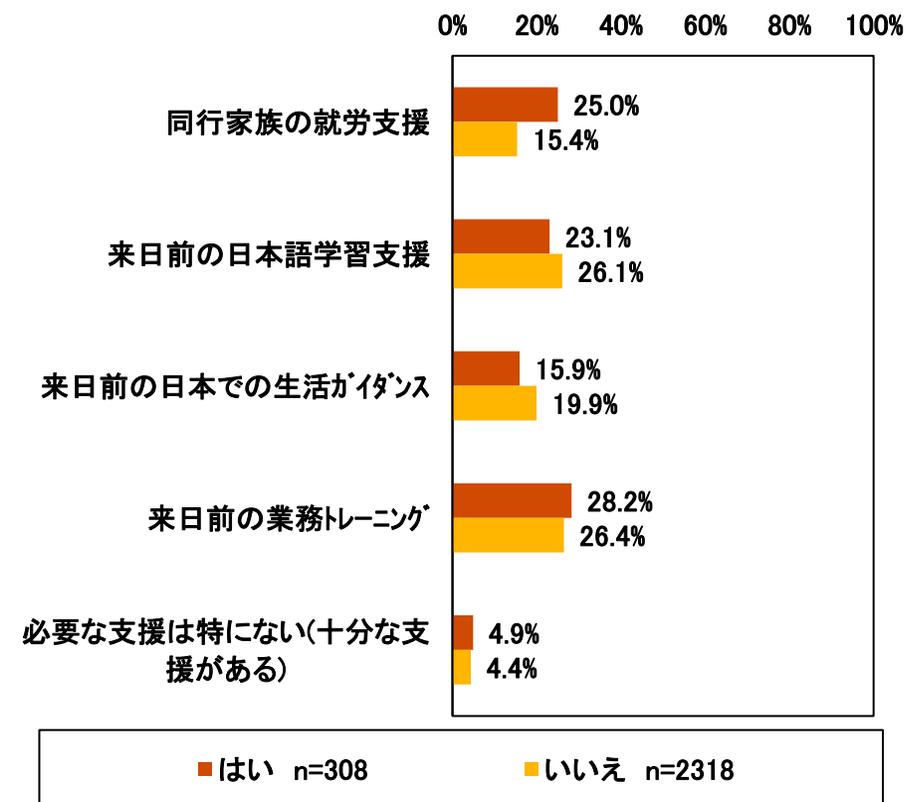
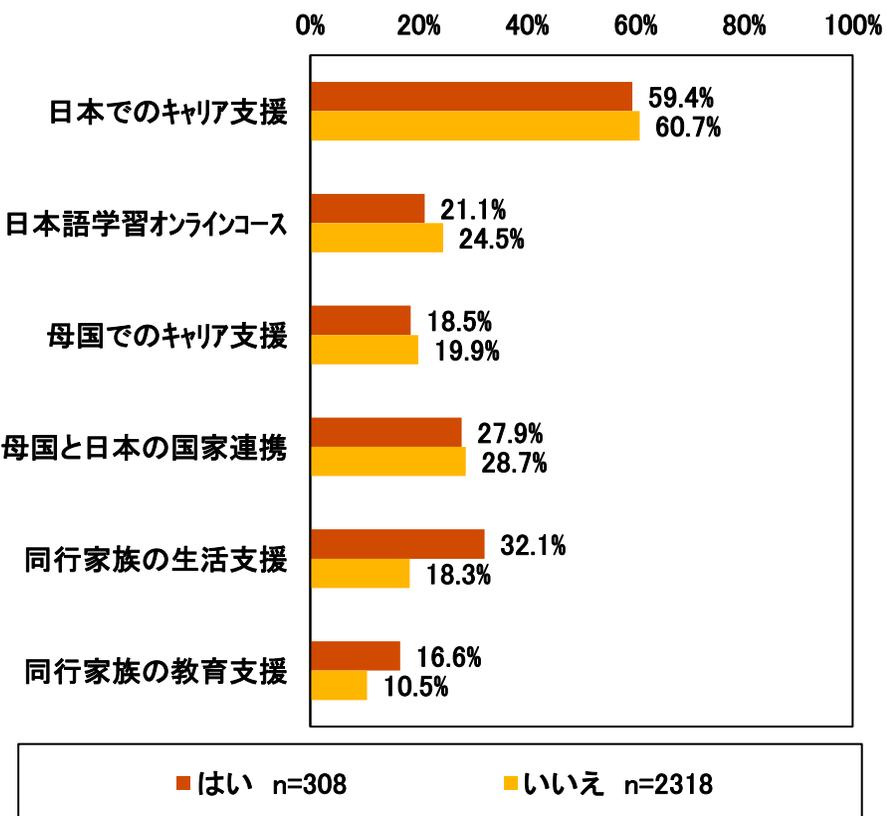
日本での継続就労意思×求める支援② (N=2,626)



4. 国内調査：結果（求める支援②×賃金が低い理由選択者）

同行家族の生活、教育、就労の支援を求める割合は、「賃金が低い」と感じている回答者が大きい傾向。

賃金が低い理由選択者×求める支援② (N=2,626)



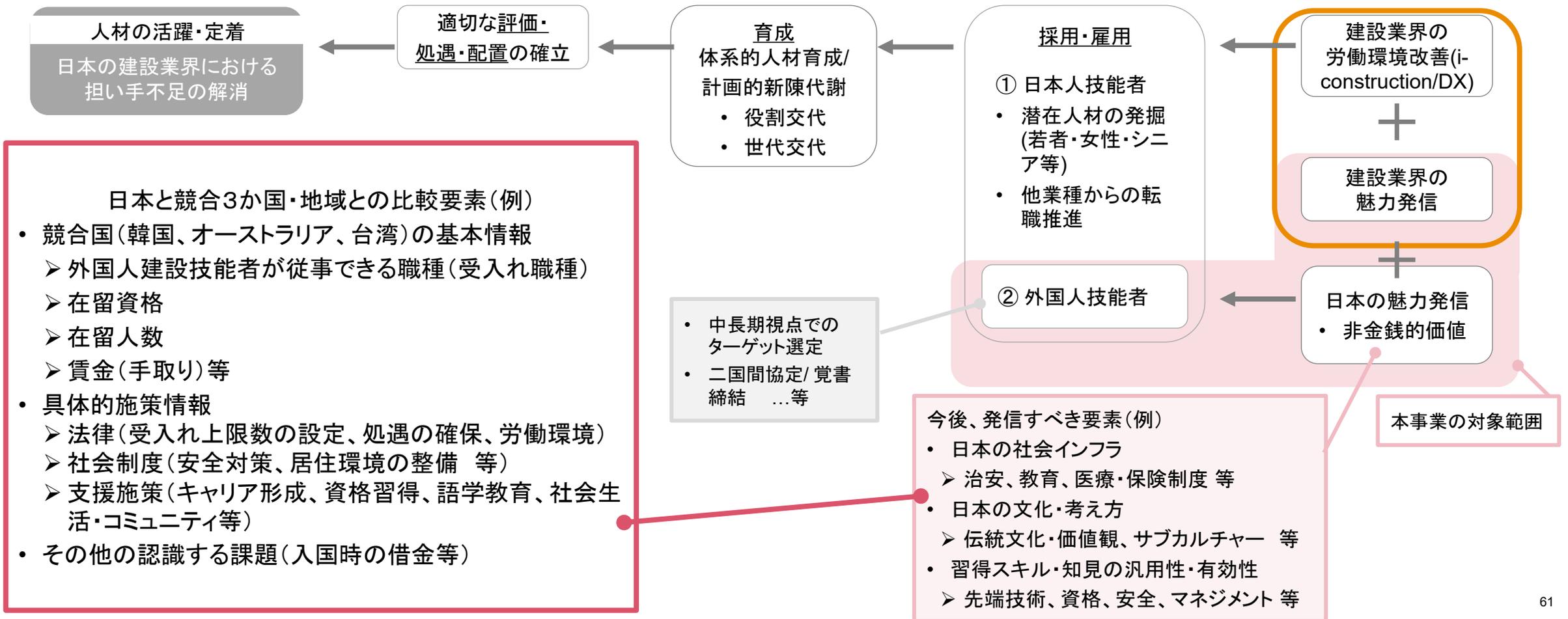
3

国外調査：
調査結果：韓国・台湾・
豪州に関するデスクリ
サーチ

1. 国外調査：本調査の位置づけ(考え方)

- 建設業の担い手不足解消に向け、日本と競合3か国・地域(韓国、台湾、オーストラリア)の外国人建設技能者に係る施策等の制度・実情を比較し、日本の優位性と課題、今後の適用可否や発信すべき要素を把握・整理し、今後の施策等の検討・提案に繋げる

国外調査の位置づけと日本と競合3か国・地域との比較要素



2. 国外調査：令和5年度調査の概要

- 貴省「令和5年度外国人建設技能者の招致・定着に向けた市場調査等業務（以降、令和5年度調査）」では、日本の競合3か国・地域である韓国・台湾・オーストラリアの外国人建設技能者を含む外国人材受入れにかかる法的枠組みや相手国との取り決め、受入れ実績、受入れ促進施策等を確認。令和6年度においては、令和5年度調査を踏まえて、詳細調査を実施。

	韓国	台湾	オーストラリア
法的枠組み	<ul style="list-style-type: none"> 建設業の人材が該当する非専門就業(E-9)は滞在可能期間は3年 <ul style="list-style-type: none"> ➢ 雇用者申請により1回限り1年10か月まで延長が可能 	<ul style="list-style-type: none"> 外国人非熟練労働者は就労年数3年間 <ul style="list-style-type: none"> ➢ 更新することにより累計12年間まで台湾での就労が可能 	<ul style="list-style-type: none"> 未経験者はワーキングホリデービザで就労が可能で、滞在期間は最長12か月 <ul style="list-style-type: none"> ➢ 条件付きで2回の延長可
外国人雇用	<ul style="list-style-type: none"> 「雇用許可制度」により韓国政府と覚書締結国の労働者を外国人非熟練労働者として雇用可能 	<ul style="list-style-type: none"> 二国間協定に基づいて受け入れを実施(ベトナム、インドネシア、フィリピン、タイ、マレーシア、モンゴル) 	<ul style="list-style-type: none"> ワーキングホリデー制度は二国・地域間の取り決め等に基づいており、ビザは対象国によって2種に分類
受入れ実績	<ul style="list-style-type: none"> 約10万人、全外国人就業者の12%が建設業就業者(2022年) 建設業の割当数は、新規2,390人、再入国10人(2022年) 	<ul style="list-style-type: none"> 非高度外国人材全728,081人中、建設業人材は2.2%に当たる15,681人(2022年) 最大送出し国はタイ(8,143人) 	<ul style="list-style-type: none"> 一次居住(技能雇用)における産業別ビザ発行数では、建設業は4,021人(2022-23年)
受入れ促進プログラム	<ul style="list-style-type: none"> E-9の在留資格で、一定の要件を満たせば専門職人材(E-7)に切り替え可能で、5年以上滞在すると一般帰化や永住権獲得も可能 	<ul style="list-style-type: none"> 台湾で6年就業し一定の技能・給与基準を満たすと雇用主の中級技能者への転換申請可(就労年数制限なくその後の永住権申請も可) 	<ul style="list-style-type: none"> 移民プログラムの永住権枠は190,000人で、内、技能移住者は約7割(2023-24年) 非専門/技術分野人材受入れは短期

3. 国外調査：調査概要と調査項目

- 韓国・台湾・オーストラリアにおける外国人建設技能者の受入れ状況を法律や社会制度、施策などから理解し、日本との差分(優位点・課題事項)の明確化に向けて、主に1～13の項目を調査。なお、建設業/外国人建設技能者に該当する情報が入手できない項目に関しては、全業種/全外国人労働者に該当する情報を収集・掲載。

調査の概要

日本の競合国・地域(韓国、台湾、オーストラリア)における外国人建設技能者の従事する職種、在留人数、処遇等の現状及び具体的な施策等(受入れ上限数の設定、処遇の確保、語学力の向上、安全対策、労働環境や居住環境の整備、キャリア支援等)を把握し、日本の優位性と課題、今後の適用可否や発信すべき要素を把握・整理し、今後の施策の検討・提案に繋げる。

調査項目

#	調査項目
1	外国人建設技能者数
2	在留資格と滞在可能期間
3	従事できる職種
4	賃金・手取り
5	職業斡旋
6	受入れ人数上限
7	処遇の確保
8	語学教育
9	安全対策
10	労働環境
11	住居環境
12	キャリア形成・資格取得支援
13	入国時の借金

3. 国外調査

3. 国外調査：日・韓・豪・台湾比較(①外国人建設技能者数)

- いずれの国・地域でも、建設業における担い手不足が問題となっており、外国人建設労働者(低熟練・中熟練外国人労働者)の招致や育成等の政策を進めている

調査項目	対象	日本	韓国	豪州	台湾
①外国人建設技能者数	建設業/ 外国人建設技能者	<ul style="list-style-type: none"> • 116,789人(2023)※¹ 	<ul style="list-style-type: none"> • 113,371人(2024) • 建設勤労者共済会が発表した24年第1四半期の外国人被共済者は118,735人で、最新の24年第3四半期の外国人被共済者は113,371人に減少した。※² 	<ul style="list-style-type: none"> • 海外出身者は全体の24%(2024)なお、全建設労働者数は1,368,300人(2024年5月)。※³建設技能者以外含む • アルバニージー労働党政権は、2024-25年度予算における住宅への大きな注力の一環として、建設・住宅部門の熟練労働者の数を増やすために9,060万ドルを投資する。建設および住宅関連の労働者のパイプラインを増やすために、追加の2万か所の無料のTAFE(州が運営する職業訓練学校)訓練場所に8,880万ドル、6,240万ドルをかけて、州および準州と協力し、2025年1月からの2年間で15,000件の無料のTAFEおよびVET(政府認可の専門学校)の資格を提供。また2025年1月からの2年間で約5,000か所の見習い前プログラムを提供するために2,640万ドルを投じる。予算には、オーストラリアの建設・住宅分野で働きたい同等の資格を持つ国々からの約1,900人の潜在的な移民に対するスキル評価を合理化し、対象職業約2,600件のTrades Recognition Australiaのスキル評価の処理のための180万ドルも含まれる。※⁴ 	<ul style="list-style-type: none"> • 15,681人※⁵

出所：※¹ 国土交通省「建設分野における外国人材の受入れ」、※² 韓国統計庁 <https://kostat.go.kr/synap/skin/doc.html?fn=8d10a12134ca880bd41a35ca39e227fcc7afcb841d145f1e879db487905d5204&rs=/synap/preview/board/11109/>

※³ statista「Number of employeer in the construction industry in Australia from 2013 to 2023」、※⁴ Growing Australia's Construction Workforce to Build More Homes <https://ministers.dewr.gov.au/oconnor/growing-australias-construction-workforce-build-more-homes>、※⁵ 新住民全球新聞網「The number of migrant workers of Taiwan increased at record high with the open of the border」(2023)

3. 国外調査

3. 国外調査：日・韓・豪・台湾比較(②在留資格と滞在可能期間)

- 韓国、オーストラリア、台湾のいずれにおいても、一定のスキル習得・賃金・年数等の要件を経て、永住権への申請に繋がるパスが整備されている。

調査項目	対象	日本	韓国	豪州	台湾
②在留資格と滞在可能期間	建設業/ 外国人建設技能者	建設業/外国人建設技能者に特化した情報は確認できず	建設業/外国人建設技能者に特化した情報は確認できず	<ul style="list-style-type: none"> 西オーストラリア州:新しい建設ビザ助成プログラム(CVSP)は、2023-24年に住宅・商業建設部門に熟練労働者を誘致するため、雇用主支援として、1人1万ドルを上限とするビザ補助金を約1,100人分提供し、WA州の建築・建設産業で働き始める海外労働者の支援費用を相殺。移住エージェント手数料、ビザ申請費用、転居費用が含まれる。 西オーストラリア州のクック政府は2024年から25年の期間に連邦政府から1万人の熟練移民の受け入れ先を確保することに成功。建築や建設などの分野では需要を満たすためにさらに多くの労働者が依然として必要としている※2 	建設業/外国人建設技能者に特化した情報は確認できず
	全業種/ 全外国人労働者	<ul style="list-style-type: none"> 特定技能:2023年8月、告示改正等を終え、家族帯同・呼び寄せが可能であり、永住申請に必要な在留・就労期間として通算可能な「特定技能2号」での受入れが可能に。 技能実習(育成就労へ移行:2027年から開始予定) 	<ul style="list-style-type: none"> 一般雇用許可制(E-9)は3年、最大9年8か月 また2017年以降、雇用許可制で就労する外国人労働者を対象に、年収、韓国語能力などの項目を点数化して、一定以上に達した場合、長期在留が認められる「熟練技能人材(E-7-4)」を設定。2023年9月には、E-7-4の制度内容や手続きの簡素化を施行。 E-7-4とは別に、「準熟練人材」として新たな受入れルートを新設。育成の観点を強く打ち出し、段階的な在留資格昇級システムを推進※1 	<ul style="list-style-type: none"> 一時的技能不足ビザ(subclass 482):最長4年:政府は国内で中・長期的な人手不足が予想される”職業リスト(Skilled occupation list(SOL)/中長期戦略技能リスト「MLTSSL」)を公開しており、リストにある職業経験がある人や有資格者は、永住権の申請が可能 技能労働地方(暫定)(subclass 491):最長5年 技能雇用主推薦型地方(暫定)(subclass 494):最長5年 ワーキングホリデー/ワーク&ホリデー:1年、最大2回延長 	<ul style="list-style-type: none"> 客工(Guest Workers)制度:3年、最大12年 許可期間は3年であり、雇用サービス法第52条により、移民労働者の台湾での雇用期間は通算して12年を超えてはならない。 現行の出入国管理法によると、移民労働者は5年間中級技能職(賃金及び技能要件を満たした人材)に従事し、賃金規程をクリアしていれば、APRC(永久居留)を申請できる。※3

出所:※1 E-9内に「準熟練人材」を活用できるルートの導入を検討中。従来からあるE-9からE-7-4への変更ルートに加え、業務熟練度の高い「準熟練人材」を経由してE-7-4へ移行する新規ルートの創設を通してより円滑にE-7-4への移行・中熟練人材の計画的な確保の促進を目指す。三菱UFJリサーチ&コンサルティング「韓国、台湾における低・中熟練外国人労働者受入れ拡大の潮流」p.8、※2Government of Western Australia「Boosting WA's building and construction industry through skilled migration」<https://migration.wa.gov.au/news/boosting-was-building-construction-industry-through-skilled-migration> ※3台湾NGO「One-Forty」<https://one-forty.org/tw/blog/aprc#:~:text=%E4%BE%9D%E7%8F%BE%E8%A1%8C%E3%80%8A%E5%85%A5%E5%87%BA%E5%9C%8B%E5%8F%8A,%E8%80%85%EF%BC%8C%E4%B9%9F%E5%8F%AF%E7%94%B3%E8%AB%8BAPRC%E3%80%82>

3. 国外調査

3. 国外調査：日・韓・豪・台湾比較（③従事できる職種）

- 豪州・台湾では、外国人建設労働者が従事できる職種を制限
- 韓国では業種基準があり、従来の5業種（製造、建設、農、漁、一部サービス）に加えて廃棄物処理業や単純加工食品卸売業、航空及び陸上貨物取扱業など4つの荷役職種及び飲食・サービス業、林業、鉱業、宿泊業が追加された

調査項目	対象	日本	韓国	豪州	台湾
③従事する職種	全業種 / 全外国人労働者	<ul style="list-style-type: none"> • 特定技能(スキルが必要な職種を定義):制限あり • 技能実習制度:職種分類あり 	<ul style="list-style-type: none"> • 職種規制なし(業種基準あり: 2024年以降は、従来の5業種(製造、建設、農、漁、一部サービス)及び廃棄物処理業や単純加工食品卸売業、航空及び陸上貨物取扱業など計4つのサービスの荷役職種に加え、飲食・サービス業、林業、鉱業、宿泊業(ホテル・コンドミニアム業)が追加) ※1 • 建設労働者共済会の年報によると、外国人労働者の職種には、普通工、型枠工、鉄筋工、配管工、足場工、石工など ※2 	<ul style="list-style-type: none"> • 「技能移民職業リスト」記載の業種に限定 	<ul style="list-style-type: none"> • 建設現場に直接的、もしくはその体力的な業務に従事

出所: ※1三菱UFJリサーチ&コンサルティング「韓国、台湾における低・中熟練外国人労働者受入れ拡大の潮流」 ※2 Construction Workers Mutual Aid Association <https://www.cw.or.kr/index.do>

3. 国外調査：日・韓・豪・台湾比較(④賃金・手取り)

- 賃金は 2024年時点でオーストラリアが最も高く、日本と韓国、台湾は近接していることが推測される。各国とも最低賃金基準や社会保険制度が、手取り額に直結している。なお、手取り額に関して、各国の公的機関が公表している公式統計上は明示されておらず、実際の控除内容や状況により変動するため、参考としての記載とする。

調査項目		日本	韓国	豪州	台湾
④賃金・手取り	全業種 / 全外国人労働者	<ul style="list-style-type: none"> 総支給額: 全産業・外国人建設技能者全体での特定技能外国人労働者に支給される現金給与額(月額)は約21.1万円、技能実習生は約18.1万円が平均。^{※1} 控除項目: 社会保険料(健康保険・厚生年金)は総支給額の約15~20%を占め、所得税は累進課税(5~45%)。 参考: 手取り額の算出は、上記の総支給額と控除項目の差分に基づくが、控除項目の割合・金額などは個々の状況によって異なる。 なお、本調査の「国内アンケート調査」の結果では、建設業に就く特定技能外国人の手取り額は15万~25万円程度、技能実習生の手取り額は10万~20万円程度との回答の傾向が確認された 	<ul style="list-style-type: none"> 総支給額: E-9保持者の約51.2%が200万~300万ウォン(約20-30万円)、37.1%が300万ウォン以上(約30万円)の水準。建設業に従事する外国人は、E-9保持者全体の約3%を占めている。^{※2} 控除項目: 全体で25%程度:外国人労働者の所得税は一律17%(住民税含め18.7%)、国民年金(4.5%)、健康保険(3.43%)。 参考: 月給200-300万ウォン(約20-30万円)の場合、150万~225万ウォン(約15万~23万円)が手取り額の目安と想定されるが、現在、公的機関が公表している公式統計上は手取り額が明示されていないため、E-9ビザ保持者の総支給額の分布に基づく推計であり、実際の控除内容や状況により変動する可能性がある。 	<ul style="list-style-type: none"> 総支給額:外国人非熟練労働者に特化した公式な統計データは確認できない。オーストラリア建設業全体では2024年時点で平均時給約52.9豪ドル(約5,000円)とされているが、非熟練・非専門の建設技能者に関しては公式に具体的な平均賃金が公表されておらず、公開されている求人例などからエントリーレベルで時給25~35豪ドル程度(約2,400円~約3,300円)と推測される。^{※3} なお、2024年7月1日現在、オーストラリアの最低賃金は時給24.10豪ドル(約2,300円)、または週915.90豪ドル(約86,000円)^{※4} 控除項目: 所得税(年収6.5万豪ドルで約11,000豪ドル)、医療保険税(2%)。 参考: 現在、公的機関が公表している公式統計上は手取り額が明示されていないため、実際の控除内容や状況により変動する可能性がある。 	<ul style="list-style-type: none"> 総支給額:製造業と建設業における外国人労働者の平均総支給額(基本給+各種手当+残業代)は月額33,000台湾ドル(約15万円)^{※5} 控除項目: 健康保険(個人負担率1.55%)、労働保険(個人負担率20%)、所得税は累進税率(5~40%)。 参考: 月給3.3万台湾ドルの場合、2.8万~3万台湾ドル(約12.7万~13.6万円)が手取り額の目安と想定されるが、現在、公的機関が公表している公式統計上は手取り額が明示されていないため、実際の控除内容や状況により変動する可能性がある。

出所:※1.厚生労働省「令和6年賃金構造基本統計調査」 ※2. 韓国統計庁「2024年移民者滞留実態および雇用調査結果」 ※3. TALENT.COM「Construction average salary in Australia, 2025」※4. Fair Work Ombudsman <https://www.fairwork.gov.au/pay-and-wages/minimum-wages> ※5. JILPT 外国人労働者の管理と運用実態 https://www.jil.go.jp/foreign/jihou/2025/02/taiwan_02.html#up_01

3. 国外調査

3. 国外調査：日・韓・豪・台湾比較(⑤職業斡旋)

- 韓国は政府が職業斡旋・人材管理に積極関与。豪州(西オーストラリア州 ※以降、WA州)は建設業界団体が支援。台湾は民間の仲介事業者による職業斡旋を許可し、厳格に管理。

調査項目	対象	日本	韓国	豪州	台湾
⑤職業斡旋	建設業/ 外国人建設技能者	<ul style="list-style-type: none"> 特定技能「建設」での職業紹介は、厚生労働省の許可を得たJACやハローワークなどの無料職業紹介事業により斡旋 	<ul style="list-style-type: none"> 政府の「工事費3大安定化方案」において、国内労働中の外国人労働者の効率的な管理のための制度改善のため、国土部は、建設機械専門人材の求人情報を提供する「建設機械e-庭」の活用度向上のため、利用者の利便性を改善。 法務部、国土部、文部科学部、雇用部は関係機関間の情報連携を通じて、優秀な外国人技能人材の教育・ビザ・現場配置など、国内誘致過程を支援。 海外優秀勤労人材の導入手続き(案)として[建設協会]技能人材プールの統合管理(業務範囲、韓国企業プロジェクトの勤労経歴などを追加考慮する。)*1 	<ul style="list-style-type: none"> 「西オーストラリア州住宅産業協会(HIA WA)やマスタービルダーズ協会(MBA WA)など、地元の建築・建設業界団体に問い合わせると、各企業のニーズに合った熟練移民を専門に紹介するサービスを紹介してくれる。これには、オフショア技能評価、技能労働者候補との面談、ビザに関するアドバイスなどが含まれる。)*3 	
	全業種/ 全外国人労働者		<ul style="list-style-type: none"> 送出国政府が作成した求職者名簿に基づき、韓国政府(雇用支援センター)が使用者に対し、求職者名簿の中から求人要件に適った人材(求人3倍)を推薦)*2 	<ul style="list-style-type: none"> 外国人労働者を対象とした国内での職業斡旋時の不当な費用請求や労働力の搾取について、国境警備隊(ABF)*4や連邦警察(AFP)*5が警告 政府はFWOの資金を2020年までの4年間で2,010万ドル増額し、取り合わせ移民労働者搾取の取り締まりを強化)*6 移民・市民権・多文化問題担当大臣の発表に基づき、下記の法律が更新されました。2024年7月1日以降、政府は、公正労働法(Fair Work Act)に基づき移民労働者を搾取した、または移民規則(Migration Regulations)に基づきスポンサーシップ義務に違反した雇用主に対し、一時的なビザ保持者の雇用を禁止することが可能に。 	<ul style="list-style-type: none"> 台湾労働部の許可を得た民間の仲介事業者が現地の送出国と連携し、現地労働者を確保。政府は、仲介事業者が外国人労働者から徴収する仲介費について公定価格を設定し、仲介事業者のランク付けを行う等して仲介事業者を管理)*7 労働開発局(LDD)は、悪質な斡旋業者を排除し、雇用主が斡旋業者を選ぶ際の参考とするため、評価制度を運用。国際人材斡旋に従事する民間雇用サービス機関のサービス品質評価の評価項目は、料金の過大請求、離職率、違法媒体、指名不備、書類不備などであり、斡旋機関は等級別に分類。審査を拒否したり、2年連続で審査に合格しなかった代理店は、2年後の免許失効後、免許更新は不可。)*8 労働部の「直接雇用総合サービスセンター」は、手続きの煩雑さや外国人登録人数の少なさから利用は少ない。

出所: *1 経済関係閣僚会議「工事費3大安定化方案」<https://www.korea.kr/common/download.do?fileId=197897154&tblKey=GMN#page=32> *2 出入国在留管理庁「諸外国における非専門的・非技術的分野の外国人労働者受け入れ態勢について」、*3 Construction Migration Office <https://migration.wa.gov.au/construction-support> *4 Australian Border Force「Foreign worker exploitation targeted in multi-agency operation」(2023)、*5 AFP「AFP warns domestic and overseas workers of forced labour indicators amid rising reports」(2024)、*6 statista「Number of employer in the construction industry in Australia from 2013 to 2023」、*7 新住民全球新聞網「The number of migrant workers of Taiwan increased at record high with the open of the border」(2023)注)2024年11月22日現在アクセス不可 *8 台湾労働部 https://www.wda.gov.tw/News_Content.aspx?n=6&s=16636 康林国際集団<https://www.kanglin.com.tw/news/humanagencyrecommend/>

3. 国外調査

3. 国外調査：日・韓・豪・台湾比較(⑥受入れ人数上限)

- 韓国では人材の移動を原則的に禁止しており、建設業にフィットしないE-9ビザ(非専門就業)の見直し、内国人が敬遠する工種に限り熟練技能人(E-7)ビザの導入を中長期的に検討

調査項目	対象	日本	韓国	豪州	台湾
⑥受入れ人数上限	建設業/ 外国人建設技能者	<ul style="list-style-type: none"> 特定技能1号(建設):令和6年4月から5年間の受入れ見込数:80,000人 1号特定技能外国人の数が、受入機関の常勤の職員(外国人技能実習生、1号特定技能外国人を除く)の総数を超えないこと 技能実習生:企業における常勤職員の総数以内 	<ul style="list-style-type: none"> 6,000人 24年、建設業は6000人のクォータを割り当てられたが、大部分を満たせず、クォータ削減の影響を受けた。今年、建設業界が申請したE-9ビザ(非専門就業:外国人力)は1,100人水準で、全クォータ比18.3%にとどまった。 現行制度ではE-9人材の移動を原則的に禁止しており、現場移動申請の添付書類も複雑で、事実上、現場移動が難しい。一度現場を移動した場合、既存の現場に戻れない。 政府は、外国人力(E-9)の建設現場間の移動可能事由の具体化、内国人が敬遠する工種に限り熟練技能人(E-7)ビザ導入を中長期的に検討:法務部、国土部では25年上半期から業務強度及び危険度が高く、内国人が敬遠するが熟練度が必要な工種を対象に建設業のE-7-3ビザ(一般機能人材)の導入を検討 ※1 	<ul style="list-style-type: none"> 西オーストラリア州の建築・建設産業は活況を呈しており、熟練労働者の需要が高まっている(外国人建設労働者の受け入れ上限数は設定されていない) 	<ul style="list-style-type: none"> 全体受入れ人数:8,000人(状況に応じて15,000人) 2023年6月30日、内政部(MOI)は「出稼ぎを申請する建設労働者の雇用主資格認定に関する運用指針」を公布。2023年8月1日から、MOIは建設労働者の出稼ぎ申請枠を開設し、第1陣として8,000人の申請枠を設け、申請状況に応じて15,000人に増枠。 申請者は総合建設業、専門建設業、土木請負業のカテゴリーに属し、3年間毎年平均で法定資本金の10倍までの工事を請け負うという条件を満たし、申請時点で建設中の工事を請け負っている必要があり、内務省建設局に雇用主認定を申請する前に一定数の邦人労働者を雇用し、審査を経て労働省に申請して認定書を取得した後、採用手続きを行う必要がある。※3
	全業種/ 全外国人労働者			<ul style="list-style-type: none"> ワークアンドホリデービザは対象国毎にビザの発行上限数を設定 2024/25年度の連邦予算案では、政府はオーストラリアの永住者の上限を設定し、移民の数を以前の半数近くに減らすと発表。また、留学生の数にも上限を設けるとしている。 ※2 	

3. 国外調査

3. 国外調査：日・韓・豪・台湾比較（⑦処遇の確保）

- 外国人労働者の処遇は、日韓豪台いずれにおいても法律上は自国民と同等
- 韓国に関しては、賃金未払いの発生が、建設業・製造業に集中

調査項目		日本	韓国	豪州	台湾
⑦処遇の確保	建設業/ 外国人建設技能者	※関連情報は確認できず	<ul style="list-style-type: none"> 【賃金未払い】2024年1月から7月まで賃金が滞納された外国人は、韓国全体の滞納労働者の8.5%で、外国人が内国人より賃金滞納を経験する割合が高い。外国人労働者の賃金未払いは30人未満の事業場で90%発生し、製造業と建設業に集中。※2 	※関連情報は確認できず	※関連情報は確認できず
	全業種/ 全外国人労働者	<ul style="list-style-type: none"> 受入れ計画の認定時では就労者の報酬が同等の技能を有する日本人と同等額以上※1 	<ul style="list-style-type: none"> 韓国人と同等 雇用労働部は、外国人労働者に対する、不当な差別、賃金未払い、産業災害などを予防するため、指導・点検を毎年拡大している。※3 公認社労士は、賃金、労働時間、最低賃金など外国人労働者の管理に必要な労働法関連を支援。※4 	<ul style="list-style-type: none"> オーストラリア人と同等※5 オーストラリアの労働法は、一般的にオーストラリアで雇用される全ての労働者に平等に適用される。ビザ保持者及び移民労働者は、移民のステータスに関係なく、オーストラリアの他の全ての従業員と同じ職場で働く権利と保護を受けている。外国人労働者を雇用する雇用主は、オーストラリアの労働法と移民法の両方を遵守することを保証しなければならない。※5 移民労働者の保護：移民法改正（雇用主のコンプライアンス強化）法2024は、1958年移民法を改正し、移民労働者の搾取に取り組むための新しい法律を導入。この法律は、雇用主や労働連鎖におけるその他の者が、移民資格を利用して搾取することを抑止するものであり、正しいことを行う企業にとって公平な競争の場を作る。 	<ul style="list-style-type: none"> 賃金は雇用主との間で交渉されるものとするが、台湾労働基準法の適用を受ける事業部門に雇用されている場合は最低賃金を保証※6 雇用主は、外国人が負担する保険料、所得税、寮費、宿泊費、裁判所または他の法律の規定に従って賃金から差し引くことができる項目および金額に加えて、移民労働者または中堅技術者に給与の全額を支払わなければならない。※7 産業労働については、労働基準法第24条の延長賃金（時間外手当）の規定が適用される。 各郡・市に給与相談窓口を設置している。

出所：※1 国土交通省「建設分野における外国人材の受入れについて」、※2 大邱文化放送 <https://dgmbc.com/article/kOuLgFHocqO> ※3.4 韓国雇用労働部 https://www.moel.go.kr/common/downloadFile.do?file_seq=20240202716&bbs_seq=16250&bbs_id=12&file_ext=pdf
 ※5 Australian Government/The Fair Work Ombudsman's、※6 農業部(台湾政府)「What Foreign Workers in Taiwan Need to Know」※7 新北市 政府工務局<https://www.publicwork.ntpc.gov.tw/>

3. 国外調査

3. 国外調査：日・韓・豪・台湾比較（⑧語学教育）

- 日・韓・豪・台湾いずれも公的な語学教育の機会を無料で提供。
- 韓国では、建設業における公館・公共機関による入国前の韓国語教育サポートや建設現場マッチング、建設業に特化した教育課程の開発・支援を検討

調査項目		日本	韓国	豪州	台湾
⑧語学教育	建設業/ 外国人建設技能者	<ul style="list-style-type: none"> 政府は日本語教育の環境整備を計画的に推進※1 建設業においてはJACなどが無料で学べるオンライン講座を開設 	<ul style="list-style-type: none"> 政府が来韓前の無料語学学習ツールを提供：公館・公共機関による韓国語教育サポートとして、世宗学堂（韓国語学習を奨励する韓国政府設立の財団）では建設現場マッチング、建設業に特化した教育課程の開発・支援を検討 ※2 	※関連情報は確認できず	※関連情報は確認できず
	全業種/ 全外国人労働者		<ul style="list-style-type: none"> 調査回答企業の36.8%が、非熟練外国人労働者の韓国語能力の不足を最も大きな問題点とし、職場内のリスク、管理上の困難などを挙げた。外国人就業者の産業別韓国語能力は、建設業(3.9点)、卸売・小売・宿泊・飲食業(3.9点)が高く、農林漁業(2.6点)、光・製造業(3.1%)で低い。 雇用許可制による外国人労働者の就労手続き：労働契約締結時、現地の事前教育機関で1週間～2.5週間の基本教育を履修。韓国語能力試験及び試用期間の有無によって教育時間が異なる。入国後、憲国の就職教育機関で2泊3日の就職教育履修。 韓国語無料教育でソウルグローバルセンター、韓国移民労働者福祉会、ソウル外国人労働者センターで学習することができ、オンラインではヌリ-世宗学堂、高麗サイバー大学、EBSドリアン、多文化童話口演で学習することが可能。 ※3 	<ul style="list-style-type: none"> 非英語圏の労働者は、英国、米国、シンガポール、オーストラリアなどの国々では、英語を話す労働者よりも事故のリスクが高い(Loosemore and Lee Citation2002, Oswald et al. Citation2015, Sherratt Citation2016)。 成人移住者英語プログラム(AMEP)として、オーストラリア全土の主要都市および地方や遠隔地の約300カ所外国人労働者用無料英語授業(AMEP)を提供 ※4 	<ul style="list-style-type: none"> 2023年6月、ビジネス部門の雇用者の44.6%が移民労働者の管理と活用に困難を感じており、「言葉の壁」が68.2%と最も高い割合を占めた。 労働省がデジタル学習プログラムを開設 ※5 13の外国語放送番組を委託。中国語基礎教育教材と番組の専用エリアを提供。 地方自治体が中国語学習講座を開催。労働省令第10905081341号に基づき、外国人労働者の言語障壁を回避し、移民労働者が職場環境および職務要件によりよく適応できるよう、雇用される外国人の中に、バイリンガルスタッフ(中国語および外国人の母国語)の配置を推奨。 ※6

出所：※1 文化庁「外国人等に対する日本語教育の推進」(2023)、※2 経済関係閣僚会議「工事費3大安定化方策」※3 韓国 行政安全部 ※4 Australian Government「Adult Migrant English Program(AMEP)」
 ※5 Taipei Economic and Cultural Office in Thailand「Taiwan's Labor Ministry to launch digital learning program for migrant workers」、※6 労働力発展署 外国人労働者利益網

3. 国外調査

3. 国外調査：日・韓・豪・台湾比較(⑨安全対策)

- 韓国・台湾においては、建設業における安全投資の拡大や安全管理水準の向上のための各施策が推進されている

調査項目	対象	日本	韓国	豪州	台湾
⑨安全対策	建設業/ 外国人建設技能者	<ul style="list-style-type: none"> 厚生労働省が委託事業「外国人労働者安全衛生管理セミナー」を実施^{※1} 厚生労働省が、「建設業に従事する外国人労働者向け教材」を11言語で作成 OTITが建設業種の「技能実習生安全衛生対策マニュアル」を作成^{※2} 	<ul style="list-style-type: none"> 事故死亡者の半分を占める建設業の安全投資の拡大:事故が最も多く発生する建設業は、産業安全保健管理費を10年ぶりに平均19%引き上げ。産業安全保健管理費は発注者から支給されて安全管理に使わなければならない費用であり、建設現場での安全投資の拡大を期待される。^{※3} 2024年、韓国政府が外国人労働者の安全教育を義務化し、迅速な避難のための施設改善などに最大1億ウォンの支援で建設業における産業安全保険管理費を強化のための費用を増額^{※3} 企業によるアニメ動画の作成^{※3} 	—	<ul style="list-style-type: none"> 国立労働安全衛生研究所(NIOSH)が英語版「台湾の建設産業における外国人労働者のための職業的安全と健康情報」を作成^{※5} 建設業界向けに、英語、インドネシア語、ベトナム語、タイ語で10項目の安全関連知識を提供するOJTデジタル学習ビデオをリリース。 労働部は2024年、台湾建設業の建設安全管理水準を向上させるため、労働災害の割合が最も高い「建設業における墜落事故」を手始めに、労働検査機関に対し、建設業で墜落事故が発生しやすい屋根、エレベーターシャフト、パイプダクト等を優先的に検査し、検査の高度化、罰則の適用、工事中止などの強力な措置を講じるよう求める。^{※6}
	全業種/ 全外国人労働者			<ul style="list-style-type: none"> 西オーストラリア州において、外国人労働者を含むすべての労働者は労働安全衛生(WHS)法によって保護されており、職場での健康と安全の問題への参加を促進^{※4} 職場に特化した導入訓練や建設作業のための作業別訓練についてのインフォメーションシートは10言語で用意^{※4} 	<ul style="list-style-type: none"> 外国人労働者向けの職場での事故防止策は不十分で、言語の壁が訓練を実施する上での大きな障壁^{※7}

出所: ※1 厚生労働省「建設業に従事する外国人労働者向け教材」、※2 外国人技能実習機構「技能実習生安全衛生対策マニュアル」、※3 韓国雇用労働部 ※4 Department of Energy, Mines, Industry Regulation and Safety「Migrant workers」、(参考)建設労働者用インフォメーションシート(英語)、※5 IOSH「Occupational Safety and Health Information for Foreign Workers in Taiwan – Construction Industry」、※6 台湾労働部 職業安全衛生署 <https://www.osha.gov.tw/48110/48129/48177/162796/176435/?cprint=pt> ※7 Oxford academia「212 Occupational safety and health issues among migrant workers in Taiwan」

3. 国外調査

3. 国外調査：日・韓・豪・台湾比較（⑩労働環境）

- 日韓台では自国の労働者と同様に外国人労働者にも社会保険等の加入を義務付け
- 韓国では政府が外国人労働者、雇用主へのコンサルティングや支援を実施

調査項目		日本	韓国	豪州	台湾
⑩労働環境	建設業/ 外国人建設技能者	建設業/外国人建設技能者に特化した情報は確認できず	建設業/外国人建設技能者に特化した情報は確認できず	建設業/外国人建設技能者に特化した情報は確認できず	建設業/外国人建設技能者に特化した情報は確認できず
	全業種/ 全外国人労働者	<ul style="list-style-type: none"> 健康保険・厚生年金保形に加入している会社、工場等の適用事業所に常時雇用の場合、国籍や性別、賃金の額等に関係なく、被保険者として社会保険に加入^{※1} 	<ul style="list-style-type: none"> 韓国労働法によって保護^{※2} <ul style="list-style-type: none"> 法定労働時間は休息時間を除き1日8時間、週40時間 延長、夜間、休日勤務には50%の賃金ボーナスを支給 4時間で30分、8時間で1時間の休憩時間を確保 最低賃金は9,860ウォン/時給(2024年) ※1,092.87円(10月30日レート:1ウォン=0.11円) 韓国の社会保険(労務保険、健康保険、雇用保険、年金保険)を受給可能、等 政府は、24年5月から外国人労働者を対象に(E-9、H-2)滞在支援のための現場コンサルティングを支援 雇用労働部は、雇用許可関連法令遵守事項、宿舍、事業場の変更など外国人労働者の在留管理を支援。安全公団は、安全保健の守則、安全保健管理体系、産業安全大診断など重大災害処罰法に備える。 公認社労士は、賃金、労働時間、最低賃金など外国人労働者管理に必要な労働法関連を支援^{※6} 	<ul style="list-style-type: none"> 労働安全衛生法は雇用方法(常勤・臨時、等)やビザのステータスに関係なくすべての労働者を同等に保護^{※3} 移民改正法2024を施行し、外国人労働者の搾取抑止、雇用主のコンプライアンス強化、労働環境の改善を目指す^{※4} 	<ul style="list-style-type: none"> 加入が義務付けられる保険^{※5} <ul style="list-style-type: none"> 国民健康保険:雇用主が雇用日から適用し、取扱い 労働保険:労働者が5人以上の事業所に雇用される場合、雇用主は出勤日に中央労働当局又は関連事業当局によって承認された労働許可書を労働省労働力開発局に提出し、労働保険の申告または適用を受ける義務有 Global Taiwan Instituteが台湾における強制労働防止策として労働法改正を提言

3. 国外調査

3. 国外調査：日・韓・豪・台湾比較（①居住環境）

- 外国人労働者のための住居確保は、日・台においては義務付け
- 韓国は、点数制を導入しており、質の高い住居を提供している雇用主が加点される
- 豪州においては、居住環境(住居)の不足が、深刻な問題

調査項目		日本	韓国	豪州	台湾
①居住環境	建設業/ 外国人建設 技能者	※関連情報は確認できず	※関連情報は確認できず	※関連情報は確認できず	※最新の情報は確認できず
	全業種/ 全外国人労働者	<ul style="list-style-type: none"> • 受入企業が住居確保を支援(1号特定技能外国人雇用時は雇用主の支援が義務化※¹) 	<ul style="list-style-type: none"> • 雇用主の多くが外国人労働者のための住居を提供 • 雇用許可の取得にあたり、雇用主はポイント制で得点を獲得する必要があり、質の高い住居と職業研修の提供に対してはボーナスポイント付与※² ※点数制の詳細に関しては次ページ 	<ul style="list-style-type: none"> • 外国人労働者を含め豪州における住居不足が深刻化※³ • 連邦政府は、今後5年間で全国に120万戸の立地条件の良い住宅を建設することを目標に掲げている。BCAによると、毎年約6万戸の住宅建設が必要となる。この目標を達成するためには、9万人の建設労働者が必要。※⁴ 	<ul style="list-style-type: none"> • ほぼすべての雇用主が必要な住居を手配(手配を行わない雇用主は3%程度)(2006)※⁵

出所: ※1 法務省「[1号特定技能外国人支援に関する運用要領](#)」、※2 OECD「[Recruiting Immigrant Workers: Korea](#)」(2019)、※3 2023年には外国人労働政策委員会が新たに地域ごとの住居費ガイドラインを発表。労働政策研究・研修機構「[韓国・台湾の外国人労働者受け入れ制度と実態](#)」(2024)、※4 The Sydney Morning Herald「[Students and migrant workers need more housing to boost economy](#)」、※5 SBS The government says Australia needs 60,000 new houses a year. Who will build them?、※5 National Central University「[The Management of Foreign Workers in Taiwan](#)」

3. 国外調査

3. 国外調査：日・韓・豪・台湾比較（参考：韓国の点数制）

- 韓国では、雇用許可制において点数制を導入しており、高得点を得た事業所から新規人材を割り当てる方式をとっている

韓国の点数制

- 韓国の雇用許可制（低熟練外国人労働者の受入れ制度）では点数制を導入。新規外国人力は「点数制」方式で配属されるため、雇用許可要件を満たす事業所に対して、点数制配点基準に基づき、高い点数を付与された事業所から外国人力が配属され、低い点数を付与された事業所は待機番号が付与される。
- 外国人労働者雇用企業の選定基準のうち、新規人材の割り当て方式を従来の先着順の割り当てから2012年から点数制に転換。雇用労働部が指定した要件を点数化し、高得点を得た事業所から新規人材を割り当てる方式

○配点基準

1.1基本項目(4項目)

外国人雇用許容人数に対して実際に雇用している外国人が少ないほど(22.4～30点)、外国人雇用人数に対する再雇用満了者(‘23.12月～’24.5月までの6ヶ月間)が多いほど(22.4～30点)、新規雇用申請人数が少ないほど(製造業: 19～20点、少数業種: 15～20点)、内国人求職努力期間中に雇用センター斡旋者(内国人)を多く雇用するほど(製造業: 14～20点、少数業種: 18～20点)高い点数付与。

1.2加点項目(6項目)

(1)農業・漁業分野の標準労働契約書ガイドラインを遵守している事業場(0.5～2.5点)、優秀寮の設置・運営事業場(地方官署の指導点検の結果、優秀寮として認定された場合、または農業事業場で優秀寮を申請し、優秀寮として登録された場合、最大2年間5点)、事業主教育修了事業場(産業人力公団が前年度に実施した事業主教育を修了した場合、2点)、帰国費用保険、傷害保険全員加入及び保険料完納事業場(1.5点)、危険性評価認定または安全保健経営システム(KOSHA18001)認証事業場(各3点)

1.3減点項目(9点)

①安全保健上の措置義務違反で死亡災害が発生した事業場(10点)、②性暴行、暴行、暴言、セクハラ、賃金不払いなど労働関係法違反事業場(性暴行10点、セクハラ10点、暴言・暴行6点、賃金不払い・労働条件違反5点)、③事業主の帰責事由による事業場変更者がいる事業場(性的暴行10点、性的嫌がらせ5点、暴言・暴行6点、賃金未払い・労働条件違反その他事業主の帰責事由5点)、④管轄雇用センターが前年度に実施した事業場指導・点検の結果、違反指摘事項がある事業場(1件当たり0.5～5点、傷害保険未加入の減点を除く)、⑤出国満期保険料を2回以上延滞した事業所(1人当たり1～5点)、⑥寮の施設基準を満たさない事業所項目ごとに1点(最大10点、1年間減点)、⑦宿舍情報未提供(未提出)及び虚偽情報提供事業場(各3点、1年間減点)、⑧最近2年間の労災隠蔽または報告義務違反事業場(各5点)、⑨家畜伝染病予防法違反事業場(1～5点)。

1.4同点事業所のうち、優先配分事業所の選定基準：①内国人雇用努力点数が高い事業場。②外国人雇用許可人数に対して実際の雇用人数が少ない事業場。③減点項目に減点がない事業所 減点項目に減点がない事業場 ④外国人雇用人数に対して再雇用満了者が多い事業場

3. 国外調査

3. 国外調査：日・韓・豪・台湾比較（⑫キャリア形成/資格取得支援）

- 韓国では、非熟練人材(E-9)を対象に、専門建設共済組合技術教育院などと連携して工種別特化教育を提供。また、造船、建設業など国内産業現場の需要が高い分野を中心に、外国現地に過程評価型資格課程を開設・運営。

調査項目		日本	韓国	豪州	台湾
⑫キャリア形成/資格取得支援	建設業/ 外国人建設技能者	<ul style="list-style-type: none"> 1. スキルアップ技能研修でサポート 就職している特定技能外国人および将来特定技能外国人として雇用する予定のある技能実習生に対して、JACの正会員団体が技能・技術等の向上を目指してスキルアップ技能研修を実施する場合に、正会員団体に対して、その経費をJACが負担 2. 特別教育・技能講習等でサポート 就職している特定技能外国人および将来特定技能外国人として雇用する予定のある技能実習生に対して、JACの正会員団体の会員企業またはJAC賛助会員が特別教育・技能講習等を受講させ資格を取得させた場合に、その経費をJACに直接請求可能 ※1 	<ul style="list-style-type: none"> 国土部、雇用部では25年下半期から非熟練人材(E-9)を対象に、専門建設共済組合技術教育院(忠清北道陰城)などと連携して建設分野外国人力対象の工種別特化教育を提供。※2 外国人労働力の拡大に対応し、造船、建設業など国内産業現場の需要が高い分野を中心に外国現地に過程評価型資格課程を開設・運営する。※3 国内にいる外国人労働者の熟練度を高めるため、多言語国家技術資格試験サービスを提供。※3 	※関連情報は確認できず	※関連情報は確認できず
	全業種/ 全外国人労働者	※関連情報は確認できず	※関連情報は確認できず	※関連情報は確認できず	<ul style="list-style-type: none"> 台湾で6年以上就労した出稼ぎ労働者及び準学士以上の学位を取得した留学生は、給与または技術条件を満たせば、雇用主が中級技能人材として残留を申請できる「出稼ぎ労働者残留・永住計画」が2022年に発表。 中級技術職に5年間従事し、出入国管理法の関連規定を満たし、月給総額が基本給の2倍(すなわち5万500ドル)以上であるか、またはB級専門技能の証明を取得した上級出稼ぎ労働者または外国人留学生は、永住権を申請する資格がある。※4

3. 国外調査

3. 国外調査：日・韓・豪・台湾比較(⑬ 入国時の借金)

- 日本・韓国・台湾での就労のために、多額の借金をする傾向
- 借金総額は3か国・地域間で著しい差はなく、日本円換算で30万円程度～100万円超
- 発生・額に関しては、送出し国側の制度、送出し産業の構造・状況の影響を受ける

調査項目	対象	日本	韓国	豪州	台湾
⑬入国時の借金	建設業/ 外国人建設技能者	建設業/外国人建設技能者に特化した情報は確認できず	建設業/外国人建設技能者に特化した情報は確認できず	建設業/外国人建設技能者に特化した情報は確認できず	建設業/外国人建設技能者に特化した情報は確認できず
	全業種/ 全外国人労働者	<ul style="list-style-type: none"> 送出し機関に費用を支払っている技能実習生は全体の約85%、来日前に仲介者に支払ったのは約11%で、借金の平均値は約55万円※1 	<ul style="list-style-type: none"> 雇用許可制では認められていない仲介斡旋費用を支払っている人が調査対象中約23%で、入国時の借金総額の平均値は1,973USD(約31万円)、最高8,000USD(約126万円)※2 	<ul style="list-style-type: none"> 来豪時の借金については確認できず 	<ul style="list-style-type: none"> 労働仲介システムでは、総額6万から20万台湾ドル(約28万円～約95万円)を移民労働者の斡旋業者やブローカーのサービス料・関連する雇用前費用として支払い※3

出所: ※1 出入国在留管理庁「技能実習生の支払い費用に関する実態調査について(結果の概要)」, ※2 三菱UFJリサーチ & コンサルティング「韓国・雇用許可制はブローカーを排除できているのか」(2021), ※3 雇用主の代わりに移民労働者が負担。University of Nottingham Taiwan Research Hub 「Taiwan's Migrant Workers Versus Labour Brokerage System」(2022)

3. 国外調査

3. 国外調査：⑬ 入国時の借金：送り出し国について（ベトナム）

- ベトナムの送り出し（入国時の借金等）に関するルール（国の制度・規則）及び実態に関しては、以下の通り。

調査項目	対象	ベトナム
ルール (国の制度・規則)	全業種 / 全外国人労働者	<p>1. 2018 – 2019年度海外派遣基準(Coc-VN)：行動規範に法的拘束力はないが、行動規範の実効性を高めるためのモニタリングと評価のための方法が定められている。送り出し機関が自社の提供するサービスの対価として、あるいは労働者に代わって第三者に支払うため、労働者から各種料金を徴収する際は、法令および指針に沿い、労働者の自由意思による同意を得て、料金の設定、適用を行わなければならない。送り出し機関は、当該料金に関する全情報を労働者に完全、かつ明確に開示し、必ず労働者に領収書を提供しなければならない。当該費用には、労働者によって所持されるビザや労働許可書、健康診断書などの証明書関連の費用や、出国前研修費、交通費などが含まれる。徴収される代金が、実際にかかった費用を上回る事があってはならない。</p> <p>2. 契約に基づいて外国で働くベトナム人労働者に関する法律(法律69/2020/QH14号)：サービス企業が労働者から收受するサービス料は、以下の原則に従わなければならない。 ・労働者受入国側がサービス料を支払った場合、合意されたサービス手数料に比して不足している金額のみが労働者から收受されること。</p> <p>3. 契約に基づいて外国で働くベトナム人労働者に関する法律(法律69/2020/QH14号)：労働者から收受されるサービス料の上限額は、契約期間 12 か月毎に賃金 1 か月分を超えない。ベトナム人労働者を 3 6 か月以上の期間で外国に派遣する契約に合意した場合、サービス料は契約に基づく労働者の賃金の3 か月分を超えてはならない</p> <p>4. 第 17 条, 契約に基づいて外国で働くベトナム人労働者を派遣するサービス事業に関する業務の実施を委託された支店は、以下の活動を実施してはならない。 a) 労働者提供契約、仲介契約、労働者海外派遣契約を締結し、清算すること。 b) 労働者からサービス手数料、寄託金を徴収すること。</p> <p>5.-第 22 条、仲介契約に伴う報酬は、両当事者によって合意され、契約に明記される。ただし、本条第 3 項に規定する上限額を超えてはならない。</p> <p>6. 事業免許の取消（サービス料金・費用に関して違反した場合）</p> <p>第 7 項：外国で働く労働者を選抜するための準備活動を利用して、労働者から違法に金銭を收受すること 第 8 項：労働者から仲介料を收受すること</p> <p>7. ベトナム政令12/2022：海外労働者・社会保険に関する行政罰則 - 罰金 労働者1人あたり10,000,000~20,000,000 VNDの罰金(合計で最大200,000,000 VND)が、以下の行為を行ったサービス事業者に課されます：1)労働者と交渉し、法律で規定されている額を超える保証金の水準を設定する行為。2)労働者と締結したベトナム人労働者の海外派遣契約において、サービス料金および労働者が負担するその他の費用について明確な合意を記載しない行為。</p> <p>8. ベトナム政令12/2022：海外労働者・社会保険に関する行政罰則 - 罰金 以下の行為に対して、80,000,000~100,000,000 VNDの罰金が課されます： 1)法律規定に反して労働者からサービス料金を徴収する行為。 2)労働者が契約期間全体のサービス料金を支払っているにもかかわらず、労働者の責任によらずに早期帰国する場合、契約残存期間に比例したサービス料金およびその利息を労働者に返金しない、または不完全に返金する行為。</p>
実態・現状課題	全業種 / 全外国人労働者	<p>9. 技能実習生が送出機関に支払う費用の総額は、法律を順守している送出機関の場合、25~60 万円程に収まる。一方、80~100 万円程を徴収する悪質な送出機関も少なくない。不適切な送出しを防ぐ取組として、DOLAB（海外労働管理局）における送出機関の監査、VAMAS(ベトナム海外労働者派遣協会)での送出機関格付け等が行われている。</p> <p>10. Coc-VNは2010年に採用され、102の機関がその原則とガイドラインに従うことを約束。監視と評価の仕組みは2011年に開発され、段階的に導入する計画が立てられた。2017年末までに、106の採用代理店がCoc-VN実施2018-2019の評価およびランキングに参加。20の新規登録採用代理店が加わり、登録済採用代理店の総数は126となった。</p> <p>11. ベトナムには170以上の労働供給企業が存在し、監視および評価に参加する企業数が急増。初年度の20社から2015年には47社に増加。これらの企業は、労働輸出管理分野で活動する企業の27%を占め、海外で働くベトナム人労働者の半数を担っている(2015)</p>

出所：※1.ベトナム送り出し機関協会 行動規範(千葉大学 移民難民スタディーズ2021)：<https://www.chiba-u.ac.jp/crs/csmr/activities/files/vamas.pdf#page=6>
 2,3,4,5,6. 契約に基づいて外国で働くベトナム人労働者に関する法律(新海外労働者派遣法 2020)：<https://www.vn.emb-japan.go.jp/files/100157800.pdf#page=14>
 7,8. ベトナム政令12/2022：海外労働者・社会保険に関する行政罰則：https://dazpro.com/decreed-12-2022-vietnam-on-administrative-penalties-for-labor-overseas-manpower-social-insurance/#Chapter_IV_VIOLATIONS_PENALTIES_REMEDIAL_MEASURES_FOR_VIOLATIONS_AGAINST_REGULATIONS_ON_VIETNAMESE_GUEST_WORKERS
 9,10. 国際労働機関(ILO)：<https://webapps.ilo.org/dyn/migrpractice/docs/187/Code.pdf>
 11. 在大韓民国ベトナム社会主義共和国大使館：<https://vnembassy-seoul.mofa.gov.vn/en-us/About%20Vietnam/General%20Information/Economic/Pages/Labor-quality-Vietnam-exports-increased-class.aspx?p=10>

3. 国外調査

3. 国外調査：⑬ 入国時の借金：送り出し国について(インドネシア)

- インドネシアの送り出し(入国時の借金等)に関するルール(国の制度・規則)及び実態に関しては、以下の通り。

調査項目	対象	インドネシア
ルール (国の制度・規則)	全業種 / 全外国人労働者	<p>1.1 インドネシア移民労働者の保護に関する法律第18/2017号:P18-Article 30(1): インドネシア移民労働者は、配置費用を負担させられることはありません</p> <p>1.2 インドネシア移民労働者の保護に関する法律第18/2017号:P34-Article 72:すべての者は、以下の行為を行うことを禁止されます:</p> <p>a.雇用主が負担すべき配置費用の項目をインドネシア移民労働者候補者に請求すること</p> <p>1.3 処罰 第56条および第62条で言及されている行政制裁は以下の形式です</p> <p>a. 文書による警告 b. 一部または全ての事業活動の停止 c. 許可の取り消し</p> <p>1.4 罰金 以下の行為を行った者は、最大5年の懲役刑および最大1億5千万ルピアの罰金に処されます:</p> <p>a. 第72条ポイントaで言及されているように、雇用主が負担すべき配置費用の項目をインドネシアの移民労働者候補者に請求する行為</p> <p>2.インドネシア移民労働者保護庁(BP2MI)規則第9号(2020年) - インドネシア移民労働者配置費用免除に関する規定:</p> <p>第3条:(1)配置費用はインドネシア移民労働者に対して請求してはならない。(4)配置費用は、以下の項目に該当する場合、雇用主に課される:</p> <p>a.出発のための航空券; b.帰国のための航空券; c.就労ビザ; d.雇用契約認証; g.会社のサービス; h.パスポートの更新; i.良好な行為証明書(警察証明書); j.インドネシア移民労働者の特別なセキュリティ; k.母国での身体検査および心理検査; l.特定の国で要求される追加の健康診断; m.インドネシア出発地から出発地点までの現地交通費; n.宿泊費</p> <p>(5) 配置費用は、以下の項目に関して地方自治体に課され、地方自治体は国家や認定された民間の教育機関および職業訓練機関と協力することができる:</p> <p>e.労働訓練; f.労働能力証明書</p>
実態・現状課題	全業種 / 全外国人労働者	<p>技能実習の送り出し費用の上限を決める法令等はないが、労働省と業界団体等の合意で3,400万ルピア程度が上限だと認識されており、この合意を基準に考えている送出機関が多いものと思われる。一方で、新しい送出機関が増える中で、新しい送出機関の中には相場よりも高い費用(40~60万円)を受け取っている状況もあるとのこと。</p> <p>3.2022年報告:BP2MI(インドネシア移民労働者保護庁)によれば、平均額は1人当たり約3,000万ルピアに達するとされている。法律で斡旋料の免除が義務付けられているにもかかわらず、これまでインドネシア人出稼ぎ労働者は依然として比較的高額な斡旋費用を負担しているとの意見がある。政府は低金利の特別企業融資プログラムを通じて解決策を見つけてようとしているが、この解決策は最適ではないと考えられている。インドネシア移民労働者保護庁(BP2MI)のベニー・ラムダニ長官は、インドネシア移民労働者(PMI)の派遣コストは平均して1人当たり3,000万ルピアに達するが、その価値を下回る人もいと述べた。インドネシア移民労働者の保護に関する2017年法律(UU)第18号は、PMIへの紹介料の請求を免除することを義務付けています。しかし、州には斡旋費用をすべて支払うのに十分な予算がなかったことを認めている。</p> <p>4.インドネシア移民労働組合(SBMI)のハリヤント・スワルノ書記長は、2024年、インドネシア移民労働者(PMI)の非常に高い就職斡旋コストから多額の損失が生じていると述べた。ハリヤント氏は、水曜日、ジャカルタで開催された「SBMI2024年末ノートの発表:強制移住と経済的負担:移民労働者における人身売買の根源を解明する」の傍らで、「法律で規制されていない違法な徴収があったために損失が生じた」と述べた。ハリヤント氏は、経済的損失は出稼ぎ労働者に課せられた手数料によって生じたと続けた。</p>

出所:

- ※1.1/1.2.インドネシア移民労働者の保護に関する法律18/2017号 <https://asean.org/wp-content/uploads/2016/05/Law-of-Indonesia-No-18-of-2017-on-Protection-of-Indonesian-Migrant-Workers.pdf#page=18>
- 1.3/1.4 インドネシア移民労働者の保護に関する法律第18/2017号: <https://asean.org/wp-content/uploads/2016/05/Law-of-Indonesia-No-18-of-2017-on-Protection-of-Indonesian-Migrant-Workers.pdf#page=35>
- 2.インドネシア移民労働者保護庁(BP2MI)規則第9号(2020年) https://jdih.bp2mi.go.id/uploads/20210414/20210414102327_8889010_Peraturan_BP2MI_Nomor_09_Tahun_2020-terjemahan.pdf#page=4
3. KOMPAS.com(インドネシア国内 全国紙) <https://www.kompas.id/baca/ekonomi/2022/11/15/pekerja-masih-menanggung-beban-biaya-penempatan-yang-tinggi>
4. ANTARA(インドネシア国内 通信社) <https://www.antaranews.com/berita/4537374/sbmi-ada-kerugian-besar-karena-biaya-penempatan-pmi-sangat-tinggi>

3. 国外調査

(参考)韓国(基本調査項目)

- 競合3か国・地域において、日本の今後の施策を検討していくうえで参考になりうる韓国では、建設市場のニーズに対し、政府が受入れ人数上限を拡大する等、更なる外国労働者受け入れに積極的な傾向が確認できた

基礎情報

過去 : 過年度調査結果からの引用

調査項目		調査結果
外国人建設技能者数		118,735人※ ¹ (2024年3月)※2023年度の全建設労働者の3人に1人が外国人
在留資格と滞在可能期間		肉体労働・非専門的労働:E-9ビザ(3年)もしくはH-2ビザ(2年)※ ² 過去
従事する職種		全ての建設工事(一部の産業環境施設を除く)※ ³ 過去
施策	受入れ人数上限	6,000人※ ⁴ (2022年度の上限2,400人から拡大)
	処遇の確保	韓国労働法によって保護※ ⁵ <ul style="list-style-type: none"> 法定労働時間は休憩時間を除き1日8時間、週40時間 延長、夜間、休日勤務には50%の賃金ボーナスを支給 4時間で30分、8時間で1時間の休憩時間を確保 最低賃金は9,860ウォン/時給(2024年)※1,092.87円(10月30日レート:1ウォン=0.11円) 韓国の社会保険(労務保険、健康保険、雇用保険、年金保険)を受給可能、等
	語学教育	<ul style="list-style-type: none"> 海外に住む韓国の外国人労働者候補への無料オンライン語学コース提供※⁷ 造船業に携わるE-9ビザ保持者向け職業訓練と語学研修プログラム(2~3か月)を提供する送出し国を現行の3か国から7か国に拡大※⁸
	安全対策	アニメ動画による安全ガイドラインの作成※ ¹
	労働環境	同一雇用主の異なる工事現場への移動規制を2024年に緩和※ ⁹
	居住環境	(外国人労働者全般)政府は2026年までに20の寮の追加建設を計画※ ¹⁰

• 建設コストの高騰を抑えるために政府は外国人労働者の雇用受入れを容認傾向にあり、今後さらに建設業界における外国人労働者の割合は増加の見込み

• この10年で3~4倍増
 • 1日8時間を超える労働時間には最低賃金の1.5倍、休日勤務は2倍
 • 東南アジア出身の労働者にとって韓国で受け取る月給は母国の年棒に匹敵する場合あり※⁶

• 言語の壁による現場での事故死が増加

参考文献: ※¹ The Korea Times「[Construction firms improve communication with foreign workers](#)」、※²「令和5年度外国人建設技能者の招致・定着に向けた市場調査等業務 調査報告書」p.57、※³ 同、p.59、※⁴ Maeil Business Newspaper (2024年6月9日)、※⁵ Seoul Metropolitan Government「[Employment](#)」※⁶ pulse「[Foreign worker wages in Korea quadruple in 10 years amid labor shortage](#)」、※⁷ Yonhap News Agency「[Free online Korean course to be offered to migrant worker candidates](#)」※⁸ HR Asia「[South Korea to expand vocational training for foreign workers](#)」、※⁹ The Chosun Daily「[Exclusive: S. Korea to ease site transfer rules for foreign construction workers](#)」、※¹⁰ The Korea Times「[Gov't to build more dorms for migrant farm workers](#)」

3. 国外調査

(参考) 韓国の社会的背景

- 韓国では、建設人材の高齢化や人材不足が深刻な課題であるが、韓国語が不自由な不法就労者の増加が、建物の安全性にも影響を及ぼしている可能性が懸念材料

基礎情報(社会的背景)

キーワード① 建設人材不足	キーワード② 不法就労者とリスク	キーワード③ 政府の人材確保政策
<p>2022年12月※1</p> <ul style="list-style-type: none">建設労働者共済組合の調査によると、175万人の労働者需要があるにもかかわらず、2021年度の建設現場で働く韓国籍の労働者数は153万人建設現場での労働者不足が深刻化する中、中小建設業者は非正規雇用者を違法に雇用していた雇用主に対する恩赦を中小建設業者は継続的に提案 <p>2024年2月※23</p> <ul style="list-style-type: none">韓国のプラント業界が2023年度において必要な労働者数146,788人に対し実際に雇用出来た人数は134,100人で、労働力不足によるプロジェクト頓挫を政府関係者が懸念 <p>2024年6月※2</p> <ul style="list-style-type: none">建設分野の外国人労働者採用枠を2022年の2,400人から6,000人に拡大も、現場で必要な需要を大きく下回る建設現場の人材高齢化が加速しており、全建設従事者に占める20代から30代は2004年に45%から2024年に15%に、60代以上は同3%から23%に急増	<p>2022年12月※1</p> <ul style="list-style-type: none">E-9もしくはH-2ビザを持つ外国人建設労働者は6万5,000人にとどまることから、地元の建設業者は2021年に15万人の外国人労働者を不法に雇用した模様 <p>2024年6月※3</p> <ul style="list-style-type: none">韓国の建設現場で働く外国人労働者は30万人弱で、政府が建設業界に割り当てている合法外国人労働者の約5倍不法就労者は基本的な韓国語も不得手で、建設現場での安全教育は証拠を残すための写真を撮るふりをする程度であり、事故が起きても労災扱いにならないことから、当事者が会社を脅して金銭を受け取った後に帰国する事態が横行仕上げ工事の不備が近年多発(国土交通省が点検した23の住宅団地では、壁紙や窓など仕上げ材の不備が1,000件以上発覚、これと不法就労者雇用の関連性を指摘する報道あり)	<p>2022年12月※1</p> <ul style="list-style-type: none">建設現場における外国人労働者の雇用既定の完全撤廃を推進することで党と政府が合意 <p>2024年2月※2</p> <ul style="list-style-type: none">韓国政府は、セキュリティや技術流出の危険性から20年来禁止していた工場建設現場での外国人の就労を認める見通し<ul style="list-style-type: none">➢ E-9ないしはH-2ビザを所有する外国人が、韓国国内の石油化学、製鉄、発電所の建設現場で働けるようにすることで、政府政策調整室、通商産業省、エネルギー省、雇用労働省、国土交通省が合意➢ これにより、「重要国家施設」リストから該当の建設現場を除外する計画も、敵に占拠、破壊、機能不全に陥ったり技術のいずれかの流出、等、国家の安全保障に深刻な脅威となる懸念が浮上➢ 工場建設現場がリストから外れれば、2024年、全国12か所の工場建設現場に最大2万人の外国人が配置される見込➢ 外国人労働者は単純作業への従事が想定されており、政府は韓国人労働者の優先的雇用を推奨

参考文献: ※1 The Korea Times「[Korea to lift restrictions on hiring foreign workers at construction sites](#)」(2022年12月22日)、※2 pulse「[Foreign worker wages in Korea quadruple in 10 years amid labor shortage](#)」、※3 Maeil Business Newspaper (2024年6月9日)

3. 国外調査

(参考)韓国における受入れ停止条件

- 韓国における特定国の外国人労働者受入れ停止は、雇用許可制(EPS)プログラムに基づき、雇用労働部が厳密に監視している不法労働者の数・割合に準拠し、実施

管轄	<ul style="list-style-type: none">雇用労働部※1
該当施策	<ul style="list-style-type: none">雇用許可制:外国人労働者の雇用を希望する企業に対し、二国間協定を締結した16か国出身者を5業種に限定して政府が受入れを許可※2
受入れに係る対応	<ul style="list-style-type: none">送出しプロセスのモニタリングとペナルティ措置※3<ul style="list-style-type: none">不正発覚の場合、クォータ(導入規模)制停止、縮小、送出し機関の変更、等不法労働者の数は国ごとに厳密に監視されており、次年度以降の特定の国の割り当てを縮小するペナルティに反映の可能性※4
ペナルティ条件 (例)	<ul style="list-style-type: none">特定の送出し国の不法滞在率が高い場合(韓国に不法滞在する外国人労働者の数と割合に準拠)※5<ul style="list-style-type: none">ベトナムの事例:韓国に派遣後、不法滞在者となったベトナム人労働者が70人以上で、契約満了の期日までに帰国しなかった従業員の割合が27%以上の場合※6
対処事例	<ul style="list-style-type: none">事例①外国人雇用許可制(EPS)によるインドネシア人の雇用を停止(2005年)※7<ul style="list-style-type: none">不正なブローカー行為が発覚事例②ネパールの研修生割当数取り消し(2005年)※7<ul style="list-style-type: none">ネパールの斡旋会社2社が内定者に不当に高い手数料を請求したことが判明事例③ベトナムの特定の地域からの労働者受入れ停止※8<ul style="list-style-type: none">2008年にベトナムと韓国の間で締結されたEPSに関する覚書に含まれる規制に基づいて実施また、2020年から2022年の期間に韓国で不法就労するベトナム人労働者の数を減らすために合意した目標とロードマップにも準拠

不法労働者の定義:
合法的に割り当てられた期間を超過して滞在する労働者

出所:※1 京都大学「韓国へのベトナム人移住労働」(2010)、※2 MUFJ「現地調査からみる韓国・雇用許可制の実態」(2021)、※3 法務省「韓国の雇用許可制について」(2014)、※4 World Bank Group「Lessons from Korea's Employment Permit System」p.11、※5 労働政策研究・研修機構「韓国・台湾の外国人労働者受入制度と実態」(2024)p.13、※6 VIET JO「韓国、ベトナム4省の一部地域からの労働者受け入れを停止」(2023)、※7 Amnesty International August 2006「大韓民国(韓国):「移住労働者も同じ人間である」(2010)、※8 Tuoi Tre News「S.Korea continues refusing guest workers from Vietnam's Thanh Hoa due to visa overstays」(2022)、

3. 国外調査

(参考)韓国-フィリピン 労働者派遣・受入れに関する覚書MOU

- 韓国とフィリピンの間で締結されたMoUにおいては、労働者派遣過程で違法行為が発見された場合の労働者受入れ一時停止などの処置について明記

該当文書

MEMORANDUM OF UNDERSTANDING BETWEEN THE DEPARTMENT OF LABOR AND EMPLOYMENT OF THE REPUBLIC OF THE PHILIPPINES AND THE MINISTRY OF EMPLOYMENT AND LABOR OF THE REPUBLIC OF KOREA ON THE SENDING AND RECEIVING OF WORKERS TO THE REPUBLIC OF KOREA UNDER THE EMPLOYMENT PERMIT SYSTEM※1

(仮訳)フィリピン共和国労働雇用省と大韓民国雇用労働省との間における雇用許可制度に基づく大韓民国への労働者派遣・受入れに関する覚書

該当箇所

Paragraph 15. Prevention and Countermeasures Against Illegal Stay of Workers

8.

In case illegal practices are found in the sending process or the number of Filipino workers absenting themselves from their workplace without leave or staying illegally in Korea exceeds a certain percentage, which is average of all sending countries, the MOEL may take necessary measures such as reduction of the allocated number of job seekers on the roster, the temporary suspension of the sending workers or the cancellation of this MOU.

(仮訳)

派遣過程で違法行為が発見された場合、もしくはフィリピン人労働者の無断欠勤や不法滞在が一定割合(全送出し国の平均値)を超えた場合、MOEL※2は割り当てられた求職者名簿の削減、派遣労働者の一時的な資格停止、本覚書(MOU)の取り消しなどの必要な処置をとることが出来る。

出所:

※1 Supreme Court E-Library「MEMORANDUM OF UNDERSTANDING BETWEEN THE DEPARTMENT OF LABOR AND EMPLOYMENT OF THE REPUBLIC OF THE PHILIPPINES AND THE MINISTRY OF EMPLOYMENT AND LABOR OF THE REPUBLIC OF KOREA ON THE SENDING AND RECEIVING OF WORKERS TO THE REPUBLIC OF KOREA UNDER THE EMPLOYMENT PERMIT SYSTEM」(2014)

※2 MOEL(韓国雇用労働部)。同上、paragraph 3. Sending Agency and Receiving Agency 1.

3. 国外調査

3. 国外調査：日本と韓国・オーストラリア・台湾の主要項目の比較

- 前述の国外調査結果を踏まえて、国内アンケート調査でも示唆されたワークエンゲージメント(満足度)や日本滞在の意思に係る主要項目に関して、日本と韓国・オーストラリア・台湾を比較

調査項目	日本	韓国	豪州	台湾
賃金	総支給額: 全産業・外国人建設技能者全体での特定技能外国人労働者に支給される現金給与額(月額)は約21.1万円、技能実習生は約18.1万円が平均	EPS(雇用E-9保持者の約51.2%が200万～300万ウォン(約20～30万円)、37.1%が300万ウォン以上(約30万円)の水準。 ※日本と同程度かやや高水準	最低賃金で時給24.10豪ドル(約2,300円)、建設業のエントリーレベルで時給25～35豪ドル程度(約2,400円～約3,300円)と推測される。 ※日本より高水準	建設業における外国人労働者の平均総支給額(基本給+各種手当+残業代)は月額33,000台湾ドル(約15万円) ※日本より同程度かやや低水準
在留資格	日本では、技能実習制度(最長5年)、特定技能1号(最長5年)、特定技能2号(期間の制限なし)の在留資格が利用可能。特定技能2号は、家族帯同が可能。	韓国では、E-9ビザ(最長9年8ヶ月)や熟練技能者ビザ(無期限更新可能)が利用可能。 ※家族帯同は収入基準を満たす必要があり、永住権取得には熟練技能者ビザへの移行が必要	オーストラリアでは、TSSビザ(最長4年)が主要な就労ビザであり、その後、永住権を申請することが可能。 西オーストラリア州など地方移民プログラムを通じて、地方での定住を促進。	台湾では、客工(Guest Workers)制度: 3年、最大12年。就業ビザ(3年更新可能)が利用可能。 ※永住権取得には5年以上の継続就労が必要とされている。
語学教育	JFT-Basic/N4レベルを要件。JACIによる無料講座の提供等の環境整備を実施。企業側の継続的日本語教育義務はない。	来韓前の無料語学学習ツールの提供、出発前の基礎韓国語教育を義務化。入国後の2泊三日の研修や関係機関における学習機会の提供	成人移住者英語プログラム(AMEP)として、オーストラリア全土の主要都市および地方や遠隔地の約300カ所外国人労働者用無料英語授業を提供。IELTS 5.0以上を要件。	労働省がデジタル学習プログラムを開発。地方自治体が中国語学習講座を開催。中国語教育は雇用主の任意。
資格取得/キャリア形成	JACのスキルアップ技能研修、特別教育・技能講習等のサポート。育成就労制度に向けて技能実習・特定技能・管理職のキャリアパスの道筋が示されており、具体化が課題。	・造船、建設業など国内産業現場の需要が高い分野を中心に、外国現地に過程評価型資格課程を開発・運営 ・国内にいる外国人労働者の熟練度を高めるため、多言語国家技術資格試験サービスを提供。	永住権取得後の職業訓練制度と連動したキャリア形成を支援	中級技術職に5年間従事し、出入国管理法の関連規定を満たし、月給総額が基本給の2倍(すなわち5万5000ドル)以上であるか、またはB級専門技能の証明を取得した上級出稼労働者または外国人留学生は、永住権を申請する資格がある
労働環境	国籍や性別、賃金の額等に関係なく、被保険者として社会保険に加入。2024年より技能実習制度を「育成就労制度」に改編し、失踪防止や賃金監視を強化の方向性。仲介手数料の問題への対応が課題。	労働災害補償保険の義務化。政府として、外国人労働者を対象に(E-9、H-2)滞在支援のための現場コンサルティングを支援 非正規労働者の権利保障は課題。	Fair Work Ombudsmanが厳格に監視。労働安全衛生法で雇用方法(常勤・臨時、等)やビザのステータスに関係なくすべての労働者を同等に保護。移民改正法2024を施行し、外国人労働者の搾取抑止、雇用主のコンプライアンス強化、労働環境改善を図る。	Global Taiwan Instituteが台湾における強制労働防止策として労働法改正を提言。労働契約法違反に対する罰則強化(2023年改正)
居住環境	雇用主に住居確保の法的義務(社宅提供または賃貸支援)	雇用主の多くが外国人労働者のための住居を提供。EPSの事業主ポイント制度の評価項目に組み込まれている。	住宅手当を含む総合報酬体系。政府による住宅補助金制度あり。	ほぼすべての雇用主が必要な住居を手配(手配を行わない雇用主は3%程度)住宅手当支給が主流。

3. 国外調査：日本の優位性（例）

- キャリア形成（長期的雇用と家族帯同の可能性）や、安全基準・社会保障制度・生活環境は、日本の優位性になりうることから、具体化すべき点は具体化し、取り組んでいる事項に関しては、今後のターゲット層等への対外的な情報発信において積極的に訴求すべき事項といえる。

項目	内容
キャリア形成（長期的雇用と家族帯同の可能性）	<p>「特定技能制度」と「育成就労制度」の組み合わせは、外国人労働者に対して、長期的な雇用を促進する仕組みとなりうる。</p> <p>特定技能2号への移行は、技能検定試験や実務経験を通じて達成されるため、外国人労働者が日本でのキャリアを長期的に形成する道筋を提供することが可能。また特定技能2号では家族帯同が認められており、外国人労働者が日本で安定した生活を送るための環境が整備される。</p> <p>韓国や台湾では、家族帯同に関する制限が厳しく、永住権取得にも高いハードルが設けられている。例えば、韓国のE-9ビザでは最長4年10ヶ月の滞在が可能だが、家族帯同は収入基準を満たす必要があり、永住権取得には熟練技能者ビザへの移行が必要。台湾では、就業ビザでの家族帯同は原則として認められておらず、永住権取得には5年以上の継続就労が求められる。これに対して、日本の特定技能制度は、外国人労働者が家族とともに生活しながら長期的に働ける環境を提供する点で、他国に比べて魅力となる可能性がある。</p> <p>また、育成就労制度は、転職や転籍を一定条件下で認める柔軟性を持ち、外国人労働者の適性や希望に応じた配置転換を可能にするものとなる想定だが、韓国や台湾のように転職制限が厳しい制度と比較して、外国人労働者のワークエンゲージメント（満足度）を向上させる要因となりうると思料。</p> <p>他方、外国人労働者に対して長期的なキャリアパスの提示が可能になっている反面、その具体性や制度の整備、情報発信に関しては不十分であると思料。</p> <p>特定技能1号から2号への移行は可能だが、2号取得後のキャリア形成や管理職への登用に関する具体的な制度も不足しているため、外国人技能者が長期的なキャリアを描きにくい状況がある。また、技能実習生が、帰国後に日本での経験を活かせる仕組みが十分に整備されていないため、制度全体としての持続可能性も課題となっている。</p>
安全基準・社会保障制度・生活環境	<p>日本の建設業界は、安全基準の厳格さや社会保障制度の整備において、競合他国に比べて優位性がある。厚生労働省は、外国人労働者向けに多言語対応の安全教材を配布し、事業者へ安全衛生教育の実施を義務付けており、外国人労働者が労働災害を防止するための内容を確実に理解できるよう、視聴覚教材や漫画教材を用意。建設技能人材機構（JAC）も、特定技能外国人の適正で円滑な受け入れを推進するための包括的な支援体制を提供しており、外国人技能者が働きやすい職場環境を整備するための取り組みも行っている。</p> <p>例えば、外国人労働者向けの無料日本語講座やオンライン教育を提供することで、外国人労働者が日本社会に適応しやすくなるよう支援しており、特定技能外国人の受け入れを契機に新たな事業を展開する企業や団体を表彰する「外国人材とつくる建設未来賞」を通じて、外国人労働者のモチベーション向上を促進しているなど、他国にはない優位性のある取組と考えられる。さらに、日本の社会保障制度は、外国人労働者にも適用されるため、健康保険や厚生年金への加入が義務付けられており、労災保険も適用されるため、外国人労働者は安心して働くことが可能といえる。</p> <p>今後に向けては、加えて帯同家族への支援拡充を行っていくことで、他国との差別化となり、競争力強化に繋がると思料。</p>

3. 国外調査

3. 国外調査：日本の課題事項(例)

日本語教育支援の強化、労働者保護の強化、賃金競争力の強化が、日本の課題事項として挙げられる。今後、韓国、台湾、オーストラリアにおける取組の詳細(効果・要因)を把握、課題事項への対応を行っていくことも一案。

項目	内容
言語教育(日本語教育)支援の強化	<p>日本では、特定技能外国人に対して日本語能力試験N4レベルの合格が求められているが、入国後の継続的な言語教育支援が課題といえる。企業側が日本語教育を提供する義務はないため、外国人労働者が職場でのコミュニケーションに苦勞するケースが見られる。さらに、地方都市では日本語教育機関が不足しているため、外国人労働者が地域社会に適応するための支援が限定的であり、外国人技能者の定着率や職場での生産性に影響を与える可能性がある。オーストラリアでは、西オーストラリア州など地方移民プログラムを通じて、地方での定住を促進するなどを行っており、地方自治体等を支援することで地方における日本語教育環境の整備と都市部への流出の軽減を図れるかが重要。</p>
労働者保護の強化	<p>日本の特定技能制度では、労働者保護に関する規定が設けられているが、監督体制が十分に機能していない点が課題。例えば、仲介手数料や借金問題に関するトラブルが依然として存在。また、労働環境の改善や人権侵害の防止に向けた取り組みが進められているものの、現場での実効性が十分に確保されていないため、外国人労働者が不当な待遇を受けるケースが報告されているなど、対応策の検討が必要。</p>
賃金競争力の強化	<p>日本の特定技能外国人の平均賃金は15万～25万円であり、為替変動等もあり、韓国・台湾とも同程度の水準に近接しており、オーストラリアには劣っている。特に需給のひっ迫が想定される必要スキル・職種に関しては、競争国の水準を意識した賃金水準の引き上げ等の対応も一案。</p>

4

調査結果を踏まえた
今後の施策等の提案

4. 今後の施策等の提案

1. 今後の施策等の検討論点

- 本事業における2つの調査結果から読み取れる傾向を踏まえて、今後の施策等の検討論点として以下の通り考えられる。

国内アンケート調査結果から読み取れる傾向

- 「今後のキャリア」「金銭」といった個人の志向性・内在的要因がワークエンゲージメント(WE)に影響
- 資格取得支援や日本語教育の有無がWEに影響
- 会社内の相談者の有無がWEに影響
- 在留資格別の差異(特定技能2号のWEの高さ、技能実習2号のWEの低さ)
- 言語別での差異(WE・今の職場・日本での就業の継続意思等)
- 実際の賃金差ではなく、賃金を低いと感じてしまう要因としての就労環境、賃金・処遇、会社による支援等の影響
- 同行家族の生活、教育、就労に関する支援ニーズ

国外調査結果から読み取れる傾向

- 優位性としてのキャリア形成の制度的基盤(長期的雇用と家族帯同の可能性:特定技能2号)、安全基準・社会保障制度・生活環境 等
- 課題としてのキャリア形成支援の具体化、継続的な日本語教育、労働者保護、賃金競争力の強化 等

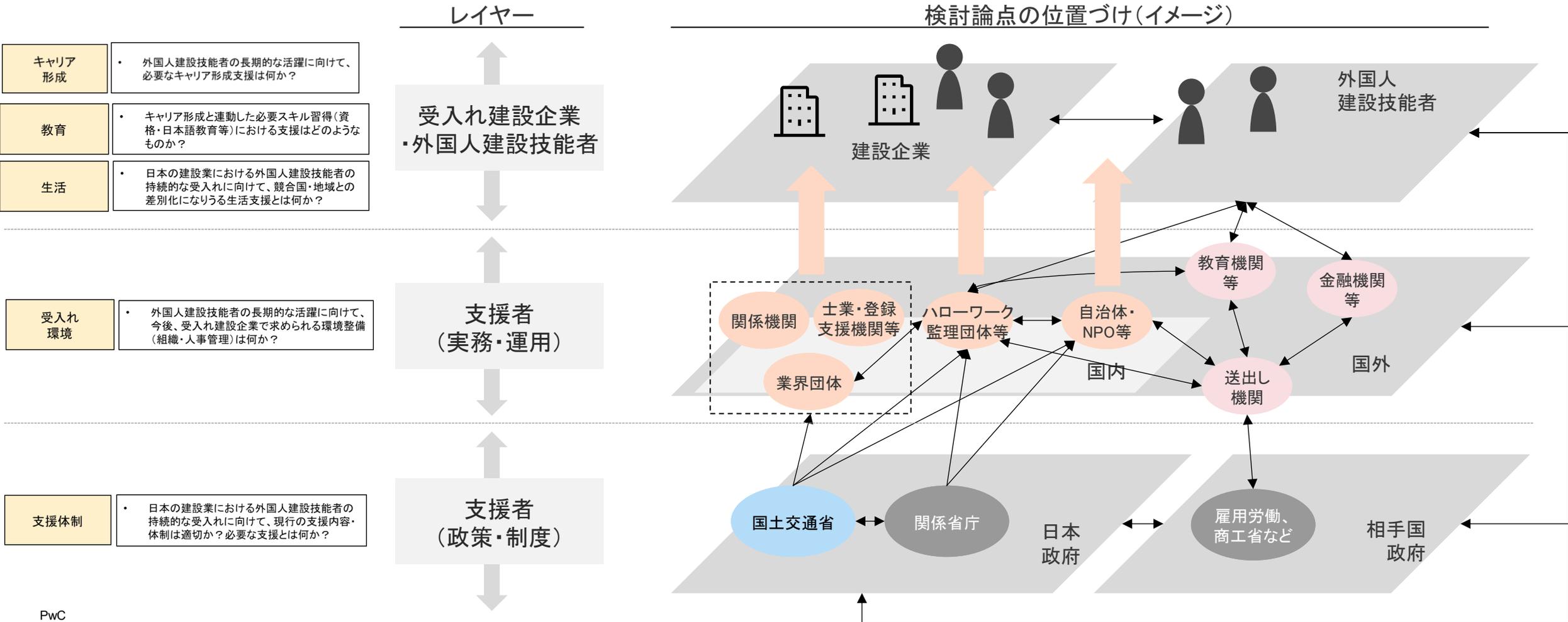
今後の施策等の検討論点

キャリア形成	<ul style="list-style-type: none"> 外国人建設技能者の長期的な活躍に向けて、必要なキャリア形成支援は何か(WEへの影響要因、キャリア形成支援の具体化等)
教育	<ul style="list-style-type: none"> キャリア形成と連動した必要スキル習得(資格・日本語教育等)における支援はどのようなものか(WEへの影響要因等)
生活	<ul style="list-style-type: none"> 日本の建設業における外国人建設技能者の持続的な受入れに向けて、競合国・地域との差別化になりうる生活支援とは何か(会社内の相談者の有無、同行家族への支援等)
受入れ環境	<ul style="list-style-type: none"> 外国人建設技能者の長期的な活躍に向けて、今後、受入れ建設企業で求められる環境整備(組織・人事管理)は何か(就労環境、賃金・処遇、会社による支援等の影響)
支援体制	<ul style="list-style-type: none"> 日本の建設業における外国人建設技能者の持続的な受入れに向けて、現行の支援内容・対象・体制は適切か(在留資格別の差異、相談者の有無、継続的な日本語教育等)

4. 今後の施策等の提案

1. 今後の施策等の検討論点

- 外国人建設技能者のワークエンゲージメント向上・長期的な活躍に向けては、外国人建設技能者のキャリア形成及び教育・生活に対する支援、建設企業における受入れ環境の整備に対する支援、そして、それらを支援する業界団体、関係機関、士業・登録支援機関等も含めた体制の整備に関する支援について、現場ニーズを踏まえた支援のあり方を検討する必要があると考えられる。



4. 今後の施策等の提案

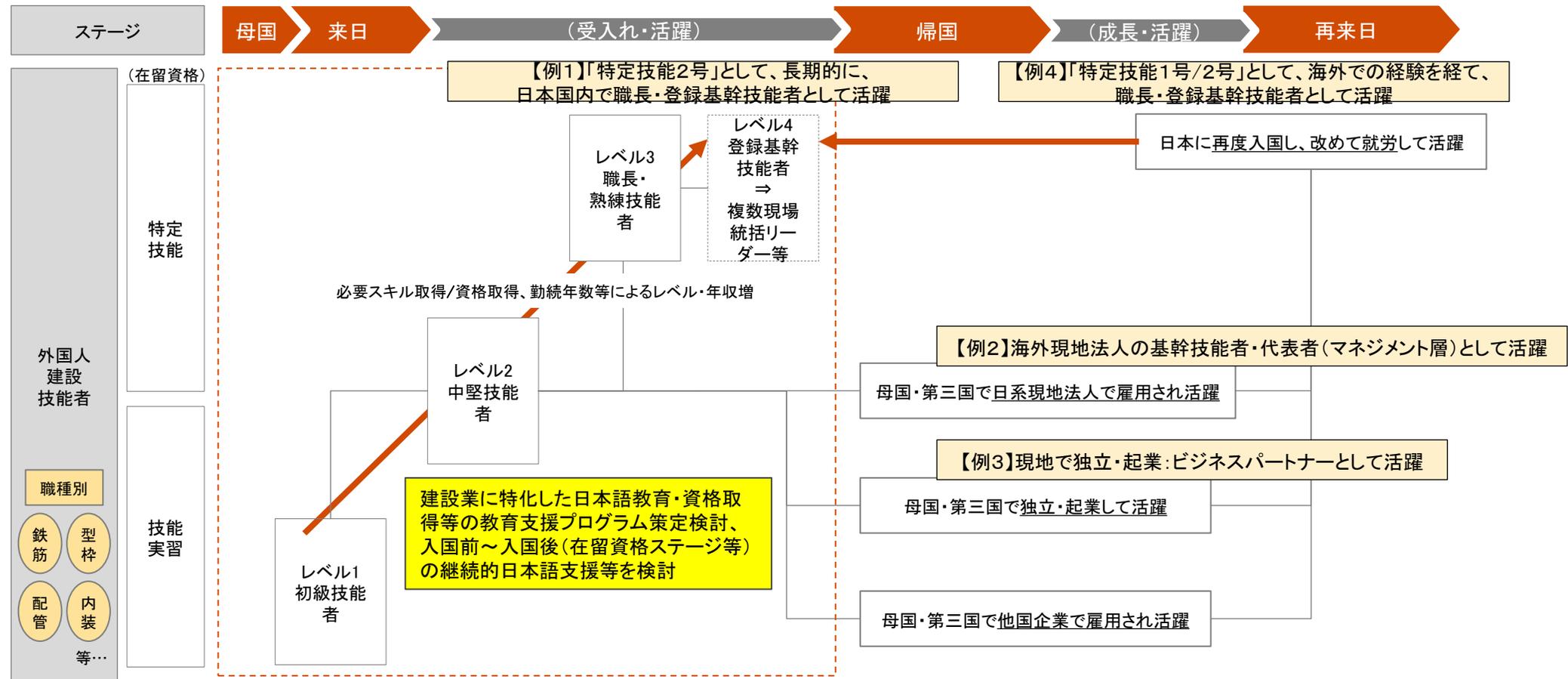
2. 今後の施策提案の方向性

- 今後に向けては、前述の検討論点(案)を踏まえて、以下の施策が必要になると思料。WEの影響要因としても重要なキャリア形成及び資格取得・日本語教育など教育支援に関しては、次ページに掲載。

施策カテゴリ	Why	Who/ Whom	対象	What	必要となる施策の方向性(例)
キャリア形成	<ul style="list-style-type: none"> 国内アンケート調査結果に基づき、外国人建設技能者のワークエンゲージメント向上・長期的な活躍に向けて、キャリア形成、資格取得・日本語教育に関する支援、帯同家族への支援を検討する 	<ul style="list-style-type: none"> 支援者(自治体・教育機関等) 外国人建設技能者 受入れ建設企業 			<ul style="list-style-type: none"> キャリア形成支援の具体化 ⇒職種別での必要スキル・経験、キャリアパスの可視化、特定技能2号外国人等ロールモデルの特定、帰国・再入国も見据えた長期的なキャリアモデル構築、キャリアコンサルティング機能の検討、帰国者(アルムナイ)コミュニティの検討 等 教育支援の強化 ⇒キャリア形成と連動した建設業に特化した日本語教育・資格取得等の教育支援プログラム策定検討、入国前～入国後(在留資格ステージ等)の継続的日本語支援検討、中長期では建設現場用語等習得のためのデジタルツール開発検討 等
教育					
生活	<ul style="list-style-type: none"> 国内アンケート調査結果に基づき、WEへの影響要因となる生活面の支援拡充を検討する 	<ul style="list-style-type: none"> 支援者(自治体・NPO・登録支援機関等) 外国人建設技能者 			<ul style="list-style-type: none"> 帯同家族に対する支援の強化 ⇒競合国・地域との差別化を念頭に置き、WE向上にも繋がりを家族に対する日本語教育や生活支援等の可能性 等
受入れ環境	<ul style="list-style-type: none"> 外国人建設技能者のWE向上・長期的な活躍に向けて建設企業の受入れ環境、人事管理等の見直し支援を検討する 	<ul style="list-style-type: none"> 支援者(業界団体、関係機関、士業・登録支援機関等) 受入れ建設企業 			<ul style="list-style-type: none"> 建設企業の受入環境整備支援の拡充(WE向上) ⇒外国人建設技能者のWE向上には、建設企業側の受入れ環境整備も重要。WEへの影響要因となるキャリア形成・教育等の支援や組織人事管理等の状況を調査し、好事例の体系化・ハンドブック化等を検討。
支援体制	<ul style="list-style-type: none"> 支援体制の充実に向けて、現行の支援内容・対象・体制や支援ニーズ等を検証する。 	<ul style="list-style-type: none"> 支援者(業界団体、関係機関、士業・登録支援機関等) 受入れ建設企業 外国人建設技能者 			<ul style="list-style-type: none"> 支援体制の充実・支援エコシステムの検討 ⇒既存の支援内容・支援者の整理、現行施策の認知度・利便性等の把握、支援ニーズの把握・整理を行った上で、今後のあるべき支援の検討、ギャップ分析を行い、官民による支援スキーム等を検討。

3. キャリア形成支援の具体化、教育支援の強化(イメージ)

- キャリア形成支援の具体化は、外国人建設技能者のワークエンゲージメント向上・活躍に繋がり、競合国・地域と比較して差別化要素となる。特定技能2号外国人等への詳細ヒアリング調査等を実施し、職種別でのキャリアパターンや必要スキルの把握・整理、求められる支援(教育支援・キャリアコンサルティング等)を検討。帰国後や再入国などの多様な選択肢も含めて、日本の建設業で就労する魅力の向上につながる長期的なキャリアモデル構築を目指す。



Thank you

www.pwc.com/jp

© 2024 PricewaterhouseCoopers Japan LLC. 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.