

中小建設企業の経営者・実務担当者のための

外国人建設技術者の 採用・定着に向けた ハンドブック



外国人建設技術者の採用・定着に向けたハンドブック

はじめに P2

1. 本ハンドブックの背景・目的
2. 本ハンドブックにおける外国人建設技術者の定義

第1章 外国人建設技術者の受入れに向けて P4

1. 外国人建設技術者を採用する意義・メリット
2. 外国人建設技術者の採用・定着に向けたチェックリスト

第2章 外国人建設技術者の採用・定着に向けたステップ P6

- STEP 1 経営課題の抽出・整理
- STEP 2 採用計画・ターゲットの明確化
- STEP 3 採用準備・受入環境整備
- STEP 4 募集・選考
- STEP 5 雇用手続き
- STEP 6 活躍・定着に向けた取組
- STEP 7 育成の取組・進め方

第3章 外国人建設技術者の受入れ・活躍事例 P32

1. 先行する中小建設企業における受入れ・活躍事例

第4章 参考情報 P37

1. 在留資格
2. インターンシップ
3. 雇用契約
4. 支援サービス（日本語教育機関、相談対応可能な支援機関、日本語教育機関等）
5. ハンドブック・好事例
6. 職業紹介事業者等
7. 主要国・主要大学等

はじめに

本ハンドブックの背景・目的

建設業においては、高齢化、若年層の不足、新規入職者の減少、離職者の増加の進行に伴い、将来的にも監理技術者等の建設現場で従事する技術者が不足する見通しとされています。対策として、国内の担い手の確保、生産性向上とあわせて、**高度外国人材の受入れ**が考えられており、実際に、高度外国人材に該当する「技術・人文知識・国際業務」の在留資格を有する建設業における外国人材の数は、2015年の1,958人から、2023年の13,212人まで増加しています。

本ハンドブックは、**中小建設企業の経営者や人事総務担当者**の方向けに、**外国人技術者の担い手となる国内の留学生・高度外国人材、海外在住の高度外国人材の円滑な受入れを支援することを目的**に置き、作成されました。

本ハンドブックでは、建設業において外国人技術者を受け入れる際のポイントについて、実際の企業等に対する調査結果を踏まえて、**採用や定着の観点から解説**しています。P.5の**チェックリスト**を確認いただき、自社で課題となっている項目について、該当ページをご参照ください。本ハンドブックが、外国人技術者の受入れを目指す企業の一助になれば幸いです。

本ハンドブックにおける外国人建設技術者の定義

本ハンドブックでは、「外国人建設技術者」を、「**技術・人文知識・国際業務**」の在留資格を有する(有することができる)外国人材であり、**施工管理技術者、設計技術者や測量技師として従事する者**としています。

在留資格	「 技術・人文知識・国際業務 」の在留資格を有する(ことができる)人材
学歴	<ul style="list-style-type: none">• 国内及び海外の大学で建築学・土木工学等の学科を専攻し、学士又は修士の学位を付与され卒業した者• 国内の専門学校で建築学・土木工学等の学科を専攻し、専門士の学位を付与され卒業した者
役割	<ul style="list-style-type: none">• 施工管理技術者• 設計技術者 (3DCAD/BIM等デジタル人材含む)• 測量技師

- なお、**在留資格で許可される活動内容以外は「不法就労」となる恐れがあります。技能者と同様の作業を行うことはNG**となりますので、ご注意ください。

本ハンドブックにおける外国人建設技術者の例

本ハンドブックでは、「外国人建設技術者」のうち、建設業法上の配置技術者を指し、**工事現場の施工上の管理を行う者（施工管理技術者）**を中心に取り扱っています。以下に職務内容を例示します。

施工管理技術者

職名	施工管理担当者、施工管理技術者、現場社員（主任・所長）、現場監督等
職務内容	【施工管理】 資材等の調達管理、施工計画の立案、工程管理業務、原価管理業務、品質管理業務、安全管理業務 等 【関係者間の調整】 近隣への説明会への参加・主催 等 ※ 技能実習生・特定技能外国人等の外国人技能者と、現場の日本人関係者との橋渡しの役割も期待される

設計技術者、測量技師についても、本ハンドブックにおける「外国人建設技術者」にあたります。以下に職務内容を例示します。

設計技術者

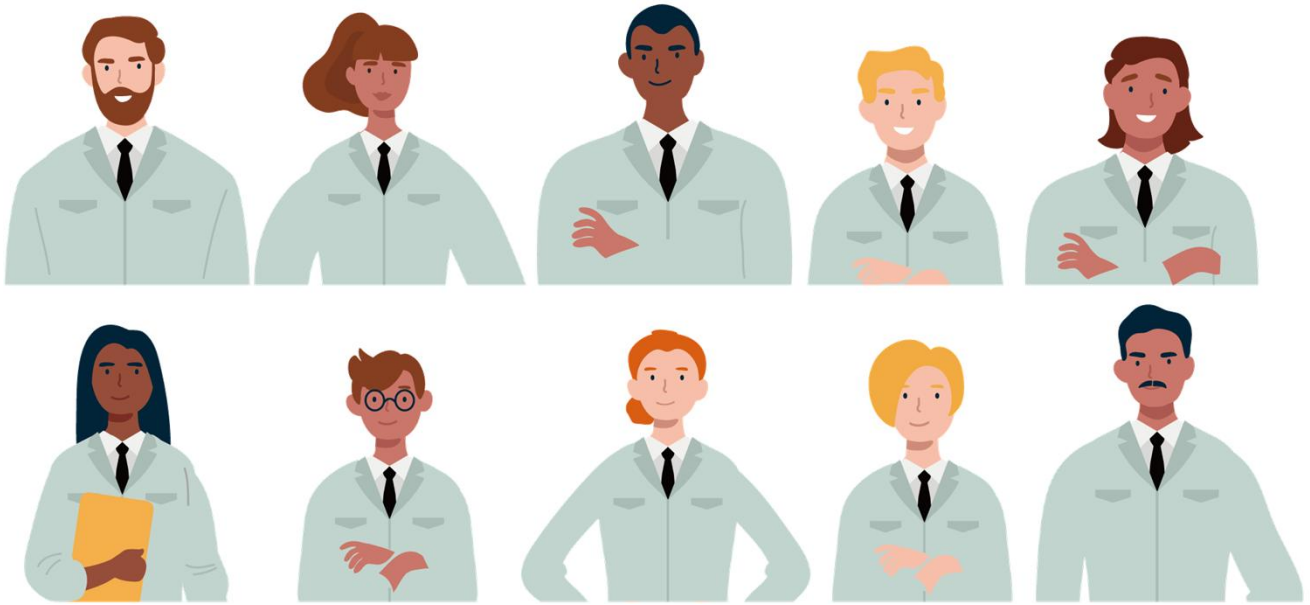
職名	設計担当者、設計技術者、生産設計技術者、現場社員（主任・所長）、建築士等
職務内容	【設計業務】 構造物調査、設計計画の立案、意匠設計、構造設計、設備設計、生産設計 等 【使用する機材、情報技術】 CAD、BIM等

測量技師

職名	測量技師、測量士等
職務内容	【測量・調査業務】 土地・建物等の測量調査、予算管理、機器調達、測量計画、製図、測量データ分析 等

1-1 外国人建設技術者を採用する意義・メリット

少子高齢化で日本人の労働力人口が減少する中、**優秀な人材を確保**するには、外国人材に目を向ける必要があります。また、**担い手の不足を解消**することに加えて、外国人材を活かせる受入れ環境整備や組織の意識改革を進めることで、**経営革新やビジネスの競争力強化**に繋げることができます。



優秀な専門人材の確保

国内外の大学・専門学校等で建築学・土木工学等を学んだ高度外国人材を確保し、**ビジネスの継続・発展**等につなげることができます。

事業の海外展開・新規顧客の獲得

外国語に堪能で現地の市場をよく知る高度外国人材は、**事業の海外展開**や**新規顧客・販路開拓**等に活躍することが期待できます。
また、日本人と異なる新鮮な発想や視点を持つ高度外国人材が事業企画等にかかわることで、**各国の市場ニーズに合わせた事業展開・サービス等**を提供できる効果も考えられます。

組織の多様化、社員の意識変革

日本人社員に新たな「気づき」を与え、**社員の意識改革**や**職場環境の改善**、**生産性向上**につなげることも可能となります。

技能者をマネジメントする役割

同じ外国籍としての立場・視点を活かし、**専門性を有する外国人技能者のマネジメント**や、**現場の日本人関係者との橋渡しの役割**を担うことも可能となります。

1-2 外国人建設技術者の採用・定着に向けたチェックリスト

外国人建設技術者の受入れに向けた取組を実施できているか、以下のチェックリストを確認しましょう。

チェックが付かなかったページを参照することで、必要なステップを確認することができます。

チェックリスト

	チェック項目	チェック欄	✓が付かなかった場合
① 経営課題整理	自社の経営ビジョンや戦略、事業の方向性が明確になっており、外国人技術者を活用して解決したい課題が整理できている	<input type="checkbox"/>	P.6
	外国人材の特長、採用メリット等を理解できている	<input type="checkbox"/>	
	自社の強みや独自性を、外国人技術者にも説明ができている	<input type="checkbox"/>	
② 採用計画	外国人技術者を採用する目的、期待する役割・業務が言語化できている	<input type="checkbox"/>	P.8
	外国人技術者の人材要件が明確にできている	<input type="checkbox"/>	
	経営者が主体的に関わっており、採用方針が人事や現場社員と共有できている	<input type="checkbox"/>	
③ 準備・環境整備	外国人技術者を採用するための採用ルート・方法を把握できている	<input type="checkbox"/>	P.10
	外国人材の視点・ニーズを踏まえて、求人票等にアピールポイントを記載できている	<input type="checkbox"/>	
	外国人技術者、日本人社員、それぞれに必要な研修を理解し、準備ができている	<input type="checkbox"/>	
	外国人材のインターンシップの受入れルールを理解し、創意工夫ができている	<input type="checkbox"/>	
④ 募集・選考	合同企業説明会への参加時や選考時に、創意工夫ができている	<input type="checkbox"/>	P.16
	選考において、外国人技術者のスキル・能力を見極めることができている	<input type="checkbox"/>	
	候補者の在留資格の要件を確認できている	<input type="checkbox"/>	
⑤ 雇用手続き	母国語の労働条件通知書を用いて説明し、納得の上で、締結できている	<input type="checkbox"/>	P.18
	在留資格・ビザの申請手続きを把握できている	<input type="checkbox"/>	
	内定から入社までの間に、適切にフォローアップができている	<input type="checkbox"/>	
⑥ 活躍・定着支援	定期的にキャリア展望を把握し、仕事・キャリア、学びの機会を提供できている	<input type="checkbox"/>	P.21
	上司、先輩社員から日々の声かけ、社内外での交流機会を提供できている	<input type="checkbox"/>	
	文化・宗教など価値観の違い、多様性を理解し、制度を整備・改善できている	<input type="checkbox"/>	
	客観的な評価や処遇を行い、十分かつ明確な説明をできている	<input type="checkbox"/>	

2-1 経営課題の抽出・整理

まず、自社の目指す方向性を確認し、必要な人材のイメージを具体的にしましょう。外国人材の特長を知り、なぜが必要なのかを整理してみましょう。

Why? 本ステップが必要な理由

- 経営ビジョン・戦略と一貫した外国人技術者の採用は、経営課題の解決に繋がります。

What? 経営課題の検討・整理の観点(例)

- 自社の事業内容および事業の現状、今後(5年後等)の方向性はどのようなものでしょうか？
- 自社ビジョン・目標（ありたい姿、規模拡大・事業エリア拡大等）はどのようなものでしょうか？
- 自社ビジョン・目標の達成に向けた課題は何でしょうか？
（例：海外進出の足掛かり・窓口になる担い手の確保、育成の必要性など）
- 外国人技術者の活用により、解決したい課題は何でしょうか？



自社の課題と、以下の外国人材の活用類型・採用メリット（例）と照らし合わせて、外国人技術者の採用の目的、解決したい課題を整理してみましょう

POINTS 外国人材の活用類型・採用メリット（例）

事業の海外展開、新規顧客の獲得

外国語に堪能、かつ現地市場をよく知る外国人材を採用し、事業の海外展開や新規顧客・販路開拓。

外国人材目線での商品開発・サービス提供

日本人とは異なる新鮮な発想や視点を持つ外国人材が、商品開発に取組み、各国の市場ニーズに合わせた商品・サービスを提供。

新たなビジネスモデル構築

海外現地法人と日本法人との時差を利用することで、日本国内と海外で業務の分業体制を構築するなど、新たなビジネスモデルを創出。作業効率も向上。

社員の意識変革

外国人材の活動が日本人社員に新たな「気づき」を引き起こし、社員の意識改革や職場環境の改善、生産性の向上へ。

次に、**明らかになった自社の強みを整理し、求職者に自社の魅力をアピール**しましょう。「なぜあなたたちを受入れたいのか？」という採用目的とともに伝えることが有効です。

アピール項目（例）

事業の内容、
現状・今後の方向性

- 他社との差別化・独自性
- 自社ならではの強み：技術・環境・設備 等

自社ビジョン・目標達成
に向けた課題

- 人材の育成に向けた教育訓練制度・補助 等

参考事例

自社の経営課題と外国人技術者の採用の目的、解決したい課題を整理し、**必要な人材確保に繋げているケース**を紹介します。



建設業 A社

土木建築、道路港湾整備、造園事業など

従業員：100名程度

技術者：50名程度（うち外国人技術者は5名）

経営課題

- 担い手の確保
（地元の高校生・大学生の建設業離れなど）
- 海外での事業展開
（国内需要の縮小、新たな収益源の確保）

[活用類型]
事業の海外展開・新規顧客の獲得

必要な人材

- 海外展開を見据えた言語力（母国語、英語力）
- 大学での土木に関する知識習得
- 日本の建設技術への強い関心、スキル習得の意欲の高さ

POINTS 人材確保の選択肢－オフショア活用の可能性

自社の経営課題を抽出する過程で、必ずしも外国人材の雇い入れが課題解決策ではない、という結論がでることもあります。**建設現場に常駐が求められない設計や図面作成に関する業務は、オフショアの活用も選択肢の一つです。**日本で経験を積んでいたが家庭の事情などで帰国した人材、技能実習生として日本の建設現場で経験を積み、帰国後に更に技術を学んだ人材など、**日本語ができる人材を配置している企業も増加**しています。

2-2 採用計画・ターゲットの明確化

STEP1で整理した外国人技術者を活用して解決したい課題に応じて、期待する役割・業務内容や必要なスキルなど、求人像を明確にしてみましょう。

Why? 本ステップが必要な理由

採用目的や期待する役割、また、業務上必要な技術力や日本語能力などを明確にしていくことで、求める具体的な人材要件を発信することができ、その業務に関心がある、適性のある人材にアピールしていくことが可能となります。

What? 実施内容・ステップ

STEP 2 では、以下の内容を実施していきます。



採用目的の決定

採用目的や期待する役割、業務上必要な技術力や日本語能力などが曖昧なままでは、求める人材にアピールができません。入社後も自分の役割が明確でないことで、能力を十分に発揮できず、不安を感じての早期離職につながるリスクもあります。



外国人材の受入れプロセスの理解促進

外国人技術者の受入れに向けては、法令違反にならないよう理解しておくべき注意事項があります。経営者、人事担当者、現場社員など社内関係者において理解を進めておきましょう。

POINTS

外国人技術者の採用にあたり、候補者の学歴又は職歴・入社後の業務等が、在留資格「技術・人文知識・国際業務」の要件を満たしているか、事前に検討しておきましょう。

(※詳細はP17)

また、求人票などに「国籍」を含めることはできないため、注意が必要です。



役割・キャリアパスの決定

役割やキャリアパスが明確かどうか、採用及び入社後の定着・活躍に大きな影響を与えます。以下のように言語化・明文化を試みたくうえで、求職者に伝達してみましょう。入社後に自分が何をして働いているかを、将来どうなれるのかを、明確に想像させることがポイントです。

キャリアパスの具体例

- 1年目は日本語を学びながら、施工管理の基礎を学ぶ。日本語の目標はN2取得
- 3年目で2級建築施工管理技士、4年目で1級建築施工管理技士の取得を目標
- 5年後には、本国での現地法人の設立にかかわり活躍することを目標に置き、将来的には、本国の現地法人の社長を目指して、活躍してほしい。



採用基準の決定

採用基準として期待する役割・スキルや日本語能力、学歴等を検討しておく必要があります。条件設定を厳しくしすぎると採用候補者の募集（母集団形成）が難しくなります。条件設定は緩く設定し、大きな母集団を形成した中から、優秀な人材を採用するという考え方が有効です。

項目	採用基準の検討の観点(例)
基本事項	採用人数、採用スケジュールなどを明確にする
期待する役割・スキル	期待する役割・業務に合わせて、必要なスキル・知識・資格・職務経験などを明確にする
日本語能力	業務に最低限必要な日本語能力（読み・書き・聞く・話すのレベル）を検討する →入社後に育成することも視野に入れましょう。 特に非漢字圏の学生は、採用時点では日本語能力が低い場合があります。
学歴	日本国内・海外の大学卒、日本国内の専修学校卒、海外の大学を卒業後日本語学校に在籍しているまたは卒業しているなど採用対象を検討する →特に東南アジアの人材は、母国の大学卒業後に来日した場合もあります。 日本での学歴は日本語能力（日本語学習期間）に左右されるため、母国での大学の学歴を見ていくことが重要です。



採用目的、役割等の社内共有

経営者が主体性を持って、外国人技術者の採用に取り組み、採用方針を人事・現場社員に共有しておくことが非常に重要となります。人事が方針を理解していないと、採用活動において適切な人材にアプローチができません。また、現場社員が理解していないと、受入れ後に不満や不安、悩み等が生じ、能力を十分に発揮できず、早期離職につながります。

●現場社員等への説明機会の設定

現場社員等への事前説明により、外国人技術者の受入れにあたっての不安を解消し、円滑な受入れや、受入れ後の適切な人材育成につながります。

2 - 3 採用準備・受入環境整備

Step2 までの検討を踏まえて、採用選考に向けて、具体的な採用計画・施策の立案、受入環境の事前整備を行いましょ。

Why? 本ステップが必要な理由

効果的・効率的な募集・採用、入社後の活躍・定着のためには、事前にしっかりと採用・受入れに向けた計画・準備をしておくことが大切です。

What? 実施内容・ステップ

採用ターゲット・計画に合わせて、採用ルートや効果的なアピールポイントを整理・決定します。平行して、受入れのための事前準備を早めに進めておくことが有効です。



採用ルートの検討

外国人技術者の採用ルートは大きく分けて、①外国人材への直接アプローチ・口コミ活用、②人材サービス・コンサル等の活用、③採用前のインターンシップ活用 ④外国人材向け合同企業説明会等の活用に分かれます。

①は、既に社内に外国人材がいる場合には、母校の在校生や卒業生、知人を紹介してもらうことが有効です。

②は、人材サービス事業者やコンサル会社等に、採用基準にマッチする外国人材の採用を支援してもらう方法となります。

③④は、各省庁、JETRO、地方公共団体等の公的機関等において、海外現地での合同就職説明会のサポートや、外国人材を対象としたインターンシップに関する取組を実施している場合もあるので、各省庁、JETRO や地方公共団体のホームページ等を確認してみましょう。



主な採用ルート（例）

以下の外国人技術者の主な採用ルートの概要等を参考にしていただき、採用選考に向けて、自社で活用する採用ルート・方法を検討してみましょう。

項目	①直接アプローチ・口コミ活用	②人材サービス・コンサル活用	③インターンシップ活用	④外国人材向け合同企業説明会活用
概要	<ul style="list-style-type: none"> ・自社社員の繋がりで紹介、SNS等の活用から、直接、外国人材にアプローチ 	<ul style="list-style-type: none"> ・人材サービス会社やコンサル会社を通じ、マッチする人材の採用支援をもらう 	<ul style="list-style-type: none"> ・採用を検討している国や日本国内留学生から求職者をインターンとして受け入れ、採用に繋げる 	<ul style="list-style-type: none"> ・採用を検討している国や日本国内の大学・専修学校等で、説明会(面接会)を行う
メリット(例)	<ul style="list-style-type: none"> ・外部に支払うコストを抑制しながら、認知度を高め、ネットワークを広げることができる 	<ul style="list-style-type: none"> ・ニーズに合った人材にピンポイントでアプローチできる ・エージェントによるスクリーニングがあるため、書類選考等の採用業務負担を軽減できる 	<ul style="list-style-type: none"> ・入社後のミスマッチを防ぐことができる ・参加者経由で他の外国人材(知人など)の紹介などに繋げることができる 	<ul style="list-style-type: none"> ・外国人材と直接話すことができることから、短い期間で採用に繋がる可能性がある ・海外実施の場合、現地大学等からの採用ルートを得ることに繋がる
デメリット(例)	<ul style="list-style-type: none"> ・外国人材ネットワークを拡げ、採用に繋げるノウハウと、一定の作業が必要 	<ul style="list-style-type: none"> ・成功報酬型は採用に至った場合、年収の30-35%程度の費用が発生 ・入社後フォローは、一般的にない 	<ul style="list-style-type: none"> ・受入れ手続きにやや時間を要し、適切なルールに基づく受入れが必要 ・受入れ費用がかかる 	<ul style="list-style-type: none"> ・現地への渡航費用やイベントへの参加費用(ブース出展等)が発生
実施主体(例)	<ul style="list-style-type: none"> ・自社 ・SNS広告等 	<ul style="list-style-type: none"> ・人材サービス会社 ・コンサル会社 	<ul style="list-style-type: none"> ・人材サービス会社 ・行政機関 	<ul style="list-style-type: none"> ・人材サービス会社 ・行政機関



採用ターゲットに対する効果的なアピール

多くの外国人材はホームページの採用ページを確認して応募することから、自社の採用ページに魅力がないと、エントリーに結び付かなくなります。そのため、自社の採用ページでは、次ページで示す項目のコンテンツを充実させる必要があります。

すでに外国人材を採用している企業においては、社内で活躍している外国人材(ロールモデル)を上手く活用すること、また、職種やキャリアを意識した掲載を行うことが有効となります。



自社ホームページ等(採用ページ)でのアピール事項(例)

自社のホームページ等（採用ページ）では、以下の項目を中心に、外国人技術者の視点（例）などを考慮して、記載内容を充実させていく必要があります。

項目	外国人技術者の視点（例）
求める人材像	既に外国人技術者はいるか？自分(外国人材)に何を求めているか？
採用要件	外国人材である自身の能力・スキルが、応募の資格を満たしているのか？
事業内容	母国に関われる事業を行っているか？(行う予定はあるか？)
入社後の業務内容	学んだ専攻分野やスキル、語学能力等を、仕事で活用できそうか？
キャリアステップ・ ロールモデル	入社何年後に、どのようなポジションで、どのような業務を行えるのか？ どのように成長できるのか？
組織風土	外国人材と、どのようなコミュニケーション、サポートなどを行っているか？ 会社組織として、大切にしている価値観はどのようなものか？

POINTS

具体的な採用方針を明確に示すことが重要です。**既に外国人社員が在籍している場合、活躍状況について情報発信することは、応募する際の大きな安心材料になります。**

サイト掲載のほか、説明会等で外国人社員が説明する機会を設けると、入社後の具体的なイメージを持ちやすくなります。

必要な情報を公表していない場合、企業側の真意が分からないため、求める人材からの応募にはなかなかつながりません。



求人票を作る

求人票の作成においては、上記項目で明確化した内容をもとに、**あいまいな表現を避け、求める人物像を、できる限り具体的に記載しましょう。**ただし、**特定の国籍のみを対象とすることは、公正な採用の観点から不適切**ですのでご注意ください。

■ 求人票に対する外国人技術者の視点(例)

- 会社としての戦略、将来性
- 求めるスキル(言語、技術、知識)、人材像：外国人技術者に対する期待
- 求人条件：給与、福利厚生、評価体系とキャリアアップの機会
- スキルアップの機会：日本語教育、専門技術の習得など
- 技術(テクノロジー)・設備など

POINTS 役割・業務内容を明確に説明することの重要性

役割や業務内容をあいまいにするのではなく、目的・目標や業務範囲、必要スキルを明確にして伝えることは、外国人材にとってイメージがわきやすく、働きやすさに繋がります。外国人材の多くは大学などで学んだことを活かし、専門性を高めてキャリア形成したいと考えているので、入社後にすることが不明確だと、魅力の低下、早期離職の要因となります。



共生文化の確立に向けた受入環境準備

外国人技術者の効果的な採用、入社後の活躍のために、事前に「仕事」と「生活」の両面で、自社内及び外国人材に対する受入環境準備を進めておくことが大切です。採用前の段階では、住宅確保など生活上必要となる支援の準備、内定後の日本語教育提供の準備、上司や指揮命令者、周囲の日本人社員に対する研修実施などを行い、自社の共生文化を醸成しておくことは、採用時のアピールにも繋げることができ、有効です。

実施事項	仕事		生活	
	自社内	外国人材	自社内	外国人材
採用前 支援・制度等の検討 共生文化の醸成	<ul style="list-style-type: none"> 日本語教育の提供準備 日本人社員への研修 社内制度の見直し 	—	<ul style="list-style-type: none"> 住宅確保支援等の準備 	—
内定後 受入れ準備	<ul style="list-style-type: none"> 運用準備 	<ul style="list-style-type: none"> 内定後のフォロー面談 日本語教育等の研修提供 	<ul style="list-style-type: none"> 住環境の整備支援 銀行口座等の開設 生活オリエンテーション 	
入社後 受入れ実施・改善	<ul style="list-style-type: none"> 制度・運用改善 	<ul style="list-style-type: none"> 定期的なキャリア面談 	<ul style="list-style-type: none"> 交流機会の提供 	

●日本語能力など必要スキルの学習支援の準備（学習機会提供・費用負担等）

→建設業では外国人材の労災の千人率が高く、言語・習慣の違いが、労災に直結しています。内定後から必要な日本語能力や専門知識等を身につけてもらうことで、内定者の不安を解消し、業務を円滑にスタートすることができます。提携する教育機関・事業者の選定や費用負担の考え方などを決めておきましょう。

●日本人社員(配属先の上司や同僚)に対する研修の実施

→外国人材が日本で安心して働くためには、外国人材に対する教育だけでは、活躍・定着にはつながりません。事前に日本人社員が外国人材とのコミュニケーションのための「やさしい日本語」を学ぶ機会を作るなど、自社に共生文化を醸成しておくことで、入社後の外国人社員に対して、効果的なコミュニケーションを取ることができ、活躍・定着につながります。

POINTS

日本人特有の曖昧な表現では、外国人社員とのコミュニケーションにおいて行き違いが生じやすいことを、日本人社員が理解しておくことが重要です。また、多様性を活かす共生文化を作っていくことは、外国人材の活躍・定着のみならず、若年層や女性など多様な人材を活かすことに繋がり、採用時におけるアピールポイントにもなります。

●社内制度の見直しの準備

→外国人材の母国の文化や宗教などを考慮し、冠婚葬祭などによる長期休暇の取得や、礼拝時間の確保などに、関連する社内制度の見直しを進めておきましょう。

●住宅確保など生活上必要な支援の準備（住居提供・賃貸契約支援・費用負担等）

→支援の方針・内容を決めて準備を進めておくことで、不安なく入社を迎えることができます。



インターンシップの受入れ

インターンシップを通じて、外国人材は実際の業務内容や社内の雰囲気を知ることができ、企業は外国人材の適性や能力等について、現場社員も実感することができます。インターンシップ受入れにあたっては、内容によって該当する在留資格や必要な手続きが異なります。以下の出入国在留管理庁ホームページを参照の上、ルールを順守した受入れを行いましょ

○インターンシップをご希望のみなさまへ（出入国在留管理庁）

https://www.moj.go.jp/isa/applications/resources/nyuukokukanri07_00109.html

現在の状況	報酬	従事する時間・期間	必要な手続・在留資格
在留資格「留学」又は「特定活動（継続就職活動・就職内定者）」をもって本邦に在留中	あり	・ 1週につき28時間以内	・ 資格外活動許可（包括許可） ※ 対象者・提出書類等は、出入国在留管理庁ホームページをご確認ください。
		・ 1週につき28時間超	・ 資格外活動許可（個別許可） ※ 対象者・提出書類等は、出入国在留管理庁ホームページをご確認ください。
	なし	—	・ 資格外活動許可を受けることなく活動可能
海外の大学に在籍中	あり	・ 1年を超えない期間	・ 特定活動（告示9号） ※ 対象者・提出書類等、ガイドラインは、出入国在留管理庁ホームページをご確認ください。
		・ 90日以上	・ 文化活動 ※ 対象者・提出書類等は、出入国在留管理庁ホームページをご確認ください。
	なし	・ 90日以内	・ 短期滞在 ※ 詳細は外務省・在外公館にお問い合わせください。

出典：出入国在留管理庁「インターンシップに関する在留資格等」

【国内の留学生を受入れる場合】

●無報酬のインターンシップ

➔手続きは不要ですが、本来の活動である学業を阻害しないスケジュールリングが必要です。

●報酬ありのインターンシップ（週28時間以内）

➔アルバイトと同様に、留学生は出入国在留管理局に申請を行い、「資格外活動許可」を得ることで、週28時間以内の報酬を受けるインターンシップに参加することが可能です。在留カードの裏面に「許可：原則28時間以内・風俗営業等の従事を除く」というスタンプがあるかを必ず確認しましょう。

POINTS

週28時間以内とは、その学生が行っている全てのアルバイトの稼働時間の合計を指します。アルバイトを掛け持ちしている場合はその稼働時間とインターンシップでの稼働時間の合計が週28時間を超えないように調整が必要です。

【国内の留学生を受入れる場合】

●報酬ありのインターンシップ（週28時間を超える場合）

→就職活動の一環としての職業体験を目的として、報酬ありのインターンシップが週28時間を超える場合、インターンシップを実施する企業の名称及び業務内容、その他必要な事項を定めて、個々に許可されます。

なお、「技能実習」「特定活動」に該当する活動である建設技能者の業務等を行わせることは、原則としてできません。

詳細は、巻末の参考情報「4-2 インターンシップについて」をご参照ください。

【海外の学生を受入れる場合】

●無報酬のインターンシップ

→90日以内であれば在留資格「短期滞在（いわゆる観光ビザ）」で参加が可能です。90日を超える場合は在留資格「文化活動」により日本に入国する必要があります。また、インターンシップ期間中の住居の提供や食事の提供など実費の支給は禁止されていませんが「役務に対する報酬」の支給は禁止されていることにご注意ください。

●報酬ありのインターンシップ

→在留資格「特定活動（告示9号）」により、日本に入国する必要があります。詳細は、巻末の参考情報「4-2 インターンシップについて」をご参照ください。

POINTS インターンシップ受入れメリットを得るための創意工夫

インターンシップは職業体験を通じて、採用前に、外国人材の考え方、適性や能力等を把握することができ、入社後のミスマッチを防ぐことができる有効な機会です。

インターンシップ受入れによるメリットを得るためには、外国人材の特長を活かした職業体験を事前に企画し、提供していくことが大切です。

外国人材の 知見活用の機会

外国人材の知見・スキルを活かすインターンプログラム(海外調査、デジタルツール導入活用など)を企画し、新しい事業展開などにつなげる

受入環境 改善の機会

日本人社員との交流や日本人社員/インターン生へのヒアリングを通じて、異文化理解を促進し、外国人材が活躍できる受入環境につなげる

採用ターゲット 拡大の機会

インターン生への自社の効果的なアピールを通じて、参加者から知人などへの紹介、口コミを拡げてもらい、採用ターゲットの拡大につなげる

2-4 募集・選考

業務に求める日本語能力や専門性など、期待する役割や職種に応じて採用選考を行いましょう。採用・選考方法を工夫することで、外国人材の能力やスキルを適切に見極めることにつなげましょう。

Why? 本ステップが必要な理由

ターゲットとなる外国人技術者を適切に見極め、安心・安全に受け入れるためには、募集・選考における創意工夫が必要です。

What? 実施内容・ステップ

- 合同企業説明会等の有効活用
- 選考における確認ポイント・注意点
- 在留資格の要件の確認



合同企業説明会等の有効活用

●外国人材向けの合同企業説明会や交流会への参加

→企業での役割や将来展望などについて双方の理解が深まり、入社後の活躍について具体的なイメージを持つことができます。

理解不足による認識の齟齬や不満を原因とする早期離職を防ぐ効果が期待できます。

POINTS 合同企業説明会等の参加時の創意工夫

合同企業説明会等では、自社ブースで待っているだけでは、外国人材が集まりません。外国人材の興味・関心を惹く創意工夫、積極的なアピールが、集客・採用に繋がります。

会社説明資料等の工夫

- ・海外とのつながりを記載（海外実績・進出拠点、取引国、今後の計画など）
- ・母語や母国の文化・知識、学校で学んだ知識やスキルを活かせる仕事内容・場面等の明示

ロールモデルとなる外国人社員の活用

- ・合同企業説明会等の運営スタッフに、模範となるうる外国人社員がいることで採用実績のアピールが可能
- ・母語で踏み込んだ会話ができる安心感から、多くの人材の参加が見込める

ブース・パネル等のデザインの工夫

- ・何を行っている企業が、他社との違いは何かを分かりやすく伝えることで、人材からの関心を集める
- ・完成物や技術・サービスの写真、動画、実演などを通じて、仕事や職場のイメージをわかりやすく説明することも有効

選考における確認ポイント・注意点

「エントリーシート」や適性検査等の「筆記試験」は、海外での就職活動では実施されないことも多く、日本語能力により結果が左右される傾向があります。選考試験については履歴書と面接を重視した採用手法が大切になります。

POINTS 選考試験におけるポイント

エントリーシート	適性検査	面接
<ul style="list-style-type: none"> ・エントリーシートは、日本特有の就職活動の文化・方法であるため、参考程度にとどめておき、面接で見極めていくことが重要です。 	<ul style="list-style-type: none"> ・適性検査では、制限時間を増やす等の配慮が必要です。 ・筆記試験では、言語レベルの基準を下げ、非言語の問題で判断を行う等も有効です。 ・基礎学力を見る場合は、母国の卒業大学の専攻やレベルで判断していきます。 	<ul style="list-style-type: none"> ・面接は、できれば1対1の個人面接で、日本人学生より時間を取り、カジュアルなスタイルで会話を深掘することで、特性や本音を把握することができます。 ・オンライン会議ツールを活用する場合は、アイスブレイクや顔出しにするなど、相互理解が進むための工夫を心がけましょう。

なお、一律に高い日本語能力などを選考時の要件にすると、必要な専門性やスキルを有する候補者を見逃してしまう恐れがあります。期待する役割や職種に応じた専門性や最低限の日本語能力のレベルなどを適切に見極め、決定後に日本語教育を行っていくことも検討してみましょう。

外国人材受入れプロセスの理解促進

採用、候補者の学歴又は職歴・入社後の業務等が在留資格「技術・人文知識・国際業務」の要件を満たしているか、併せて確認しましょう。

《参考》 「技術・人文知識・国際業務」の在留資格を取得するための要件

学歴要件

・大学（短大含む。国内外問わず）又は同等以上の教育を受けている、又は所定の要件を満たす専修学校（日本国内）の専門課程を修了している

（注）大学・専修学校において専攻した科目と日本において従事しようとする業務が関連していることが必要です。

または

職歴要件

・10年以上の実務経験（大学等で関連科目を専攻した期間を含む）

加えて、同じ業務に従事している日本人と同等額以上の報酬を受けることが必要です。

2-5 雇用手続き

雇用条件の整理や在留資格の申請に係る手続き等、外国人材を日本で雇用する場合に必要な手続きについて確認しましょう

Why? 本ステップが必要な理由

法令に違反しないように、在留資格申請や労働条件通知など適切な手続きが必要です。また、在留の許可まで数カ月程度かかるため、内定者が辞退しないようなフォローが必要です。

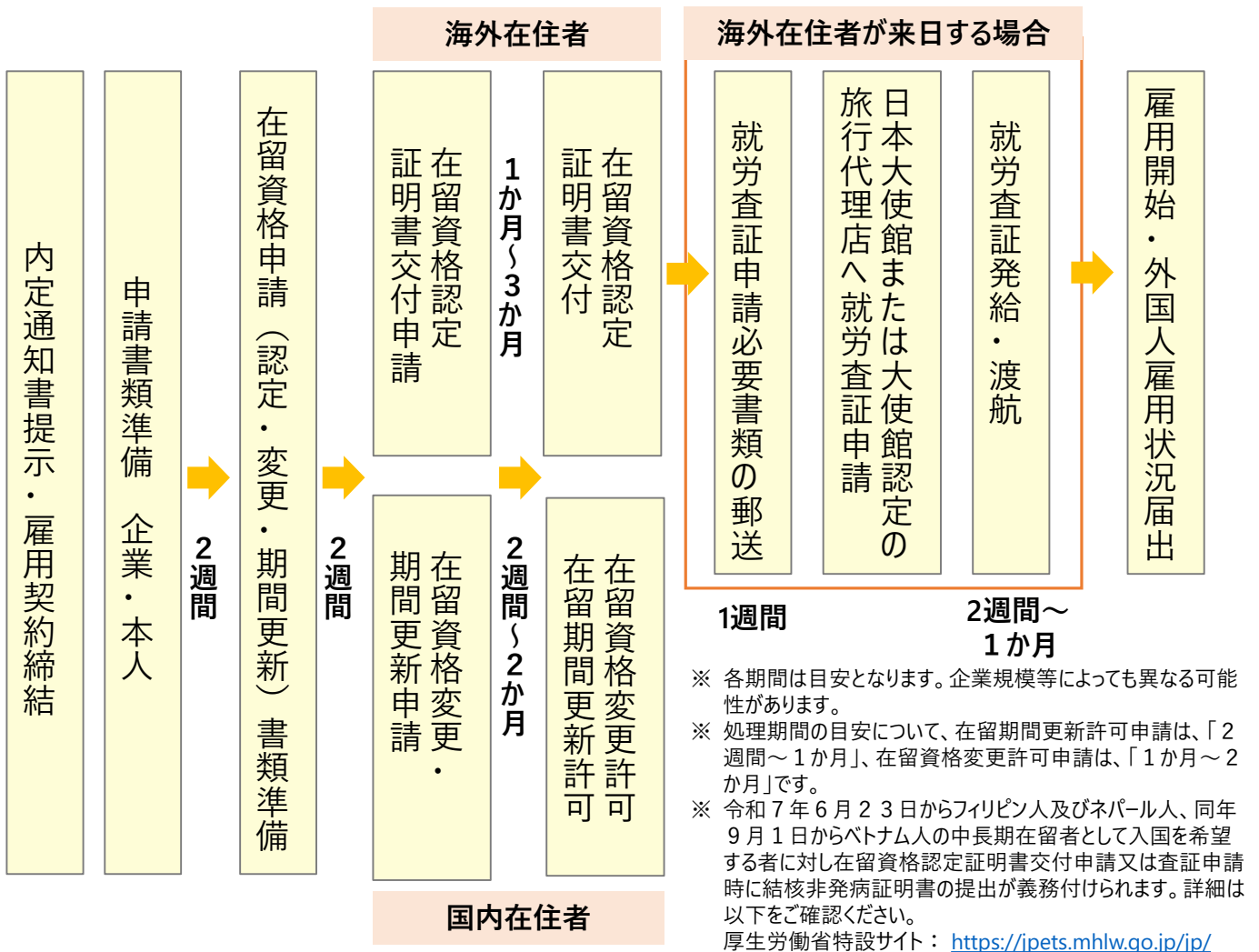
What? 実施内容・ステップ

- 雇用開始に必要な手順
- 在留資格取得手続き
- 内定後フォロー



雇用開始に必要な手順

在留資格の各種申請から結果が出るまでに、数カ月かかるため、余裕を持ったスケジュールが必要となります。許可前の就業は、法令違反となります。





労働条件通知（雇用契約締結）

入社後の賃金や労働条件について、書面による労働条件の通知（雇用契約の締結）を行いましょ。労働条件の通知は、本人に丁寧に説明し、納得した上で締結することが重要であり、母国語等本人が理解できる言語に翻訳することが望ましいです。なお、内定という文化が無いこともあるので留意しておきましょう。また、会社のルールを十分に理解してもらうため、就業規則を併せて配布、説明しましょう。

POINTS

厚生労働省のホームページでは、モデル労働条件通知書（英語・中国語・韓国語・タガログ語・インドネシア語・ベトナム語等）及びモデル就業規則（英語・中国語・ベトナム語等）を公開していますので、雇用契約書や就業規則の作成に活用しましょう。

出典：厚生労働省「外国人労働者向けモデル労働条件通知書」

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000056460.html>



在留資格申請に必要な手続き

居住予定地・受入機関の所在地を管轄する地方出入国在留管理官署に申請します。本人申請が原則ですが、手続きによっては申請取次者や受入れ機関の職員が申請できる場合があります。提出書類や手続き方法は、申請の種類や企業カテゴリーなどによって変わるため、以下の出入国在留管理庁のホームページで確認しましょう。

出典：出入国在留管理庁「在留資格「技術・人文知識・国際業務」

<https://www.moj.go.jp/isa/applications/status/gijinkoku.html>



内定後の受入れ準備

内定から入社まで一定の時間を要するため、内定後に、内定者への定期面談などによる積極的なフォローや、入社前の日本語教育など各種研修を提供することで、内定辞退や入社後での活躍に繋げることができます。また、海外在住者を中心に、日本での住環境整備の支援、銀行口座等の開設準備、生活オリエンテーションを行っておくことも有効です。

実施事項		仕事		生活	
		自社内	外国人材	自社内	外国人材
採用前	支援・制度等の検討 共生文化の醸成	<ul style="list-style-type: none"> 日本語教育の提供準備 日本人社員への研修 社内制度の見直し 	—	<ul style="list-style-type: none"> 住宅確保支援等の準備 	—
内定後	受入れ準備	<ul style="list-style-type: none"> 運用準備 	<ul style="list-style-type: none"> 内定後のフォロー面談 日本語教育等の研修提供 	<ul style="list-style-type: none"> 住環境の整備支援 銀行口座等の開設 生活オリエンテーション 	
入社後	受入れ実施・改善	<ul style="list-style-type: none"> 制度・運用改善 	<ul style="list-style-type: none"> 定期的なキャリア面談 	<ul style="list-style-type: none"> 交流機会の提供 	



内定者フォロー

就労開始までの期間に内定者が不安に感じたり、入社意欲が下がり、辞退に繋がらないよう、定期的に連絡を取りましょう。**内定者への心理的な支援と、入社意欲の継続的な向上につながる効果が期待できます。**

フォロー取組事例

事例①



状況確認のカジュアル面談を、定期的実施しながらコミュニケーションを深めることで、内定者の不安や疑問を解消

事例②



入社前に日本語学校などに通ってもらい、費用補助により、日本語能力向上を支援して、内定者の不安を解消

事例③



オンライン研修や企業動画等の閲覧を推奨し、入社後に必要な専門知識や企業理解等の習得を支援し、内定者の不安を解消



生活基盤確立の支援

入社前に生活基盤を確立してもらうことで、不安なく入社を迎えることができます。特に海外在住者の場合は、日本での生活インフラを有していないことも多く、**住宅確保や銀行口座・携帯電話等の開設の支援などを行うことが必要**です。外国人技術者が日本での生活に必要な情報は、出入国在留管理庁監修「生活・就労ガイドブック」などを参照し、情報提供しましょう。

出典：出入国在留管理庁監修「生活・就労ガイドブック」

https://www.moj.go.jp/isa/support/portal/guidebook_all.html

●住環境整備の支援

→入社にあたり、**転居**が伴うことも多いです。近隣での家探しのサポートや住居の賃貸契約時の敷金・礼金の負担、外国人技術者が直接契約できない場合は企業で契約することも検討しておきましょう。生活開始段階では、近隣住民への挨拶、生活必需品や現地の食材が手に入るスーパーの探索などを支援することも有効です。

●銀行口座開設や携帯電話契約等の支援

→日本の**銀行**や**携帯**会社での手続き・書類の記入は日本語で実施されることが多く、日本固有の業務のルールや慣習もあります。**口座開設**のプロセスは難しいことから企業が同伴してサポートすることも有効です。

●生活オリエンテーションの実施

→日本で**生活するうえでの必要事項**(法令違反、生活ルール、公的手続き、医療、教育、防災・防犯・急病など緊急時に関する情報)を、事前に説明しておくことも有効です。

POINTS

外国人材への生活支援サービスを行っている事業者を利用することも選択肢の一つです。

2-6 外国人技術者の活躍・定着に向けた取り組み

外国人技術者の活躍・定着に向けて、社内制度の見直し・改善やコミュニケーションを促進する取組・体制等を検討し、継続的に実行していきましょう。

Why? 本ステップが必要な理由

- 外国人技術者が活躍・定着するためには、入社後にお互いの理解を深めていくための支援や、働く意欲を高めていくための取組・改善が必要です。
- ミスマッチや衝突はつきものです。日本人社員と外国人技術者が相互に歩み寄り、コミュニケーションを取りながら、都度、課題を解決し、より良い職場環境を作っていくことが求められます。

What? 実施内容・ステップ

- 相互理解・コミュニケーションの促進
- 社内制度・運用の見直し・改善
- キャリア形成・スキル習得支援
- 客観的な評価・フィードバック



活躍・定着に向けた効果的な取組

入社後も継続して、日本人社員と外国人技術者が相互に歩み寄り、理解を深めていく取組が重要です。

本項では「外国人技術者の活躍・定着に向けた効果的な取組」を、幾つか提示しますが、記載内容に限らず、外国人技術者が抱えている問題・課題に、都度、耳を傾けながら、必要な取組・改善を継続していくことが大切です。

実施事項		仕事		生活	
		自社内	外国人材	自社内	外国人材
採用前	支援・制度等の検討 共生文化の醸成	<ul style="list-style-type: none"> ・日本語教育の提供準備 ・日本人社員への研修 ・社内制度の見直し 	—	<ul style="list-style-type: none"> ・住宅確保支援等の準備 	—
内定後	受入れ準備	<ul style="list-style-type: none"> ・運用準備 	<ul style="list-style-type: none"> ・内定後のフォロー面談 ・日本語教育等の研修提供 	<ul style="list-style-type: none"> ・住環境の整備支援 ・銀行口座等の開設 ・生活オリエンテーション 	
入社後	受入れ実施・改善	<ul style="list-style-type: none"> ・制度・運用改善 	<ul style="list-style-type: none"> ・定期的なキャリア面談 	<ul style="list-style-type: none"> ・交流機会の提供 	

相互理解・コミュニケーションの促進

お互いがリスペクトできる関係を構築していくことが、最も重要です。入社後も周囲が意識的に声をかける環境をつくり、様々な人と交流する機会を設けましょう。

外国人社員は、職場や地域社会において困難を感じる場面が少なくないことから、社内や地域社会で様々な交流機会があることで安心感やその後の活躍につながります。

●社内：交流機会の設定、メンター制度の整備

→日々の声かけや社内イベントなどでの交流機会が、人間関係構築や社内環境に馴染むきっかけになります。先輩社員がメンターとしてサポートする体制を整えることで、気軽に相談でき、職場での不安軽減や適切なアドバイスをもらう機会となり、仕事が進めやすくなります。

また、日本での生活ルール（ゴミ出し等）に関して、社寮や地域との衝突が起こりやすいため、アドバイスやサポートを行っておくことも大切です。

●社外：地域イベント・コミュニティへの参加、相談窓口等の活用

→日本人社員と外国人技術者が一緒に地域イベントなどに参加することで、コミュニティに入るきっかけを作るなど安心感が生まれます。また、社外(公的機関等)の相談窓口を活用することで、発生した課題の解決や抱えている不安の解消につながることもあります。

POINTS 日本語でのコミュニケーションにおけるポイント

日本人同士の「通じる」前提のコミュニケーションではなく、「通じない」前提でコミュニケーションをとることが大切です。そのためには、日本語レベルに関わらず、外国人材へ仕事を指示するときは、「何のために(目的)」、「誰が」、「何を」、「何時までに」やらなければならないかなどを明確に伝え、主語や代名詞等を明確にして話すなどの配慮が必要です。

日本語でのコミュニケーションにあたっては、「やさしい日本語」の活用もお勧めです。

社内制度・運用の見直し・改善

ダイバーシティ推進につながる取組は、外国人技術者の活躍や定着だけでなく、日本人社員の働きやすさにもつながります。母国の文化や宗教などを考慮し、社内制度を見直しましょう。現行の制度や環境で対応が難しい場合も、運用見直しや周囲の理解を得られる仕組みを作りましょう。

●長期休暇の取得促進や、関連する制度の見直し

→母国の文化や宗教において必要な時期に休暇が取得できるようにすることで、本人のモチベーション向上や家族の理解につながり、優秀な外国人材の活躍・定着が期待できます。

●宗教上の配慮や、冠婚葬祭など各国特有の文化への理解・対応

→礼拝の時間（勤務時間免除の検討等）やスペース確保や食物制限など宗教上必要な配慮や国により一定の期間がかかる冠婚葬祭などの文化について、制度上での配慮や周囲が理解を示し、職場全体での包摂や必要な支援を行うことが大切です。具体的にどのような対応や配慮を行うかについては、本人とよく話し合っ、検討しましょう。



キャリア形成・スキル習得の支援

外国人技術者のキャリア展望などを把握しながら、仕事や学びの機会を提供しましょう。外国人技術者はキャリアに対する明確な計画を持っている傾向があり、現在及び将来の業務に必要なスキル習得など成長や学びの機会が十分でない場合、早期離職につながる恐れがあります。従来のやり方にとらわれず、キャリア形成・スキル習得に必要な支援を行うことが、活躍につながります。

●キャリア形成・スキル習得の支援

→配属の理由と求められる役割・キャリアパス、組織目標、育成計画や評価(評価項目、評価基準、評価方法)、異動、昇進や昇給等について丁寧に説明し、対話しておくことが求められます。経営トップである社長から、直接、会社の期待が大きいことを伝えることも有効です。

また、対話した内容を、受入現場の管理職にも共有しておくことも重要となります。

●定期面談によるキャリア展望・モチベーションの把握

→定期面談などの対話を通じてキャリア展望や現在の職務の満足度などを把握することで、外国人技術者のモチベーション低下を素早く把握でき、離職防止に繋げることができます。直属の上司には話せないことも多いため、人事部など第三者が面談することも有効です。

●キャリア展望を踏まえた学びの支援、スキルアップにつながる仕事の機会の提供

→将来の業務に必要なスキルを予め学ぶ機会を提供することで、外国人技術者が想定しているキャリア展望の実現につなげることができます。また、キャリア展望を踏まえた仕事の機会を提供することで、モチベーションの向上やスキルアップにつなげることができます。



客観的な評価・フィードバック

客観的に評価や処遇を行い、十分に説明しましょう。丁寧にフィードバックをすることで、納得感が得られ、更なる成長につながります。制度については、透明性が担保されていることに加え、評価ポイントや達成すべき目標などについて、明確に説明することが大切です。

●客観的な評価やそれに基づく処遇の決定

→共通の客観的な評価に基づいて処遇が決まることで、納得感が得られるとともに、キャリア形成とともに、次の目標達成に必要なポイントが分かり、成長にもつながります。

●評価や処遇に対する明確かつ丁寧なフィードバック

→評価の結果は、間接的な言い回しではなく、良い点、改善点、期待事項を、明確かつ丁寧に説明しましょう。

2-7 育成の取組・進め方

外国人建設技術者は、日本語による指示理解や現場ルールの把握、資格取得に向けた長期的な学習過程において、つまずきが生じやすく、戦力化の遅れや早期離職につながるおそれがあります。本章で示す考え方や取組は、日本人若手社員等の育成にも共通して活用でき、現場での育成・マネジメントの質の向上につながります。

Why? 本ステップが必要な理由

- 外国人建設技術者は、日本語や現場理解、資格取得などでつまずきやすく、育成の進め方次第で、戦力化や定着に大きな差が生じるため。
- 多くの建設企業において、日々の現場対応が優先され、国籍を問わず、育成は、属人的・後回しになりやすいため。

What? 実施内容・ステップ

本章では、外国人建設技術者の育成を以下の観点で整理し、段階的に解説します。

- 育成のロードマップ（道筋）の作成・提示
- 具体的な育成内容（日本語・コミュニケーション、専門知識・資格、現場OJT）
- 人材定着につなげるための実践ポイント
- 育成に使える教材・支援策



育成における「つまずき」と対応策

外国人建設技術者が現場で力を発揮し、長く活躍するためには、**建設現場での育成の「つまずき」を解消し、育成を計画的に進めることが欠かせません。**育成における「つまずき」は、現場に影響を与えるため、原因を捉えて、対応策を講じていくことが求められます。

つまずきの原因 (なぜ起きるか)	現場に与える影響 (何が起きるか)	対応策の考え方 (どう向き合うか)
育成の順序・優先度が整理されていない	何から教えるべきか分からず、場当たりの指導になりやすい	日本語・安全・OJT・資格取得を、現場でつまずきやすい順に整理する
日本語力を前提とした指導になっている	指示や注意が正確に伝わらず、安全・品質リスクにつながりやすい	専門用語や安全指示を中心に、「やさしい日本語」で伝える
学習や資格取得を本人任せにしている	学習が継続せず、戦力化までに時間を要する	学習時間の確保や進捗確認など、企業として関与する
OJTが属人的になっている	教える内容や負担がばらつき、育成の質が安定しない	「何を・どこまで」教えるかを整理し、共有する
将来像・キャリアの道筋が見えにくい	成長の実感が持てず、早期離職につながりやすい	育成のロードマップを示し、次に目指す姿を共有する

POINTS

これらの「つまずき」は、外国人建設技術者に限った問題ではなく、**日本人の若手社員や中途採用者においても同様に発生しやすい問題です。**そのため、育成を「本人任せ」にせず、育成の順序や内容を整理し、企業として関与していくことが重要です。



育成のロードマップ（道筋）の作成・提示

育成は、「段階」で考えることが大切です。入社直後は、日本語・安全・現場文化の理解など負担が大きいので、**最初から高い成果を求めるのではなく、段階ごとに役割と期待値を整理することが、戦力化と人材の定着につながります。**「何を、どの段階で、どこまで身につけるのか」を整理し、育成の道筋（ロードマップ）を作成・共有することが重要です。

●育成のロードマップ（道筋）を作成し、共有する意義・効果

- ・外国人建設技術者本人にとって、「今は何を求められているのか」「次に何を目標せよいか」が分かり、成長の実感を持ちやすく、学習や資格取得への意欲が維持されます。
- ・企業にとって、どの段階までを「会社として支援するか」を判断しやすくなり、教育が属人的にならず、現場や担当者によるばらつきも抑えられます。

●育成のロードマップ（道筋）の例

ロードマップは「期間」「到達目標」「期待する役割」「必要なスキル(日本語・技術)」を整理し、**本人と企業が「今何を求め、次に何を目標するのか」を共有することが大切です。**特に建設業では、安全確保や現場適応の観点から、**入社直後から一定期間（導入期～基礎固め）を、企業として重点的に関与・支援することが不可欠です。**

以下は、入社から数年を見据え、段階的に整理した育成のロードマップの一例です。

ステップ	期間 (目安)	到達目標例（何が できる状態か）	期待する役割例	日本語スキル例 (資格) 目安	技術スキル例 (資格) 目安
①導入 (オンボーディング)	入社～ 3か月	安全ルール・現場の基本動作が分かり、指示を受けて安全に動ける／報連相の型を覚える	見習い・補助 (現場ルール順守／安全行動／報連相の習慣化)	N4～N3(JLPT), A2～B1(CEFR,日本語教育の参照枠 [※]): 生活会話の定着＋安全用語・指示の理解	安全系教育・技能講習：雇入れ時の安全衛生教育、(配属作業に応じて)フルハーンズ特別教育等
②基礎固め (現場への適応)	3～ 12か月	現場の頻出用語で会話でき、定型業務を指示付きで回せる／安全・品質の基本を言葉で確認できる	見習い→補助の自立 (定型作業の補助、現場内コミュニケーションの安定化)	N4～N3(JLPT), A2～B1(CEFR,日本語教育の参照枠): 安全用語に加え、現場の頻出語彙・やり取りを増やす	安全系の反復＋現場定型業務：写真・図面・安全書類など型のある作業をOJTで習得
③戦力化 (技術・資格取得の成功体験)	1～3年	施工要領書などを読み、協力会社へ簡単な指示ができる／品質管理など定型管理業務を担える	担当者・補佐 (写真管理、図面修正、定型的な品質管理業務)	N3～N2(JLPT), B1～B2(CEFR,日本語教育の参照枠): 施工要領書の読解＋協力会社への簡単な指示	第一目標： 2級施工管理技士補・第一次検定(学科)合格／CAD・BIM操作の習熟
④中核化 (自走・管理者に近づく)	3～5年	複雑な打合せ・折衝ができ、専門的な報告書を作る／小規模現場を回し、後輩指導もできる	現場主任・ブリッジ役 (小規模現場の管理、外国人技能者の指導・通訳的役割)	N2～N1(JLPT), B2～C1(CEFR,日本語教育の参照枠): 複雑な打合せ・折衝＋専門的な報告書作成	最終目標： 2級施工管理技士・第二次検定(実地)合格／1級技士補に挑戦

※「CEFR,日本語教育の参照枠」：CEFR（ヨーロッパ言語共通参照枠）の考え方をベースに、多様化する日本語学習者のニーズ（就労、生活、留学など）に対応するための包括的な学習・教授・評価の枠組みとして、文化庁が公表している

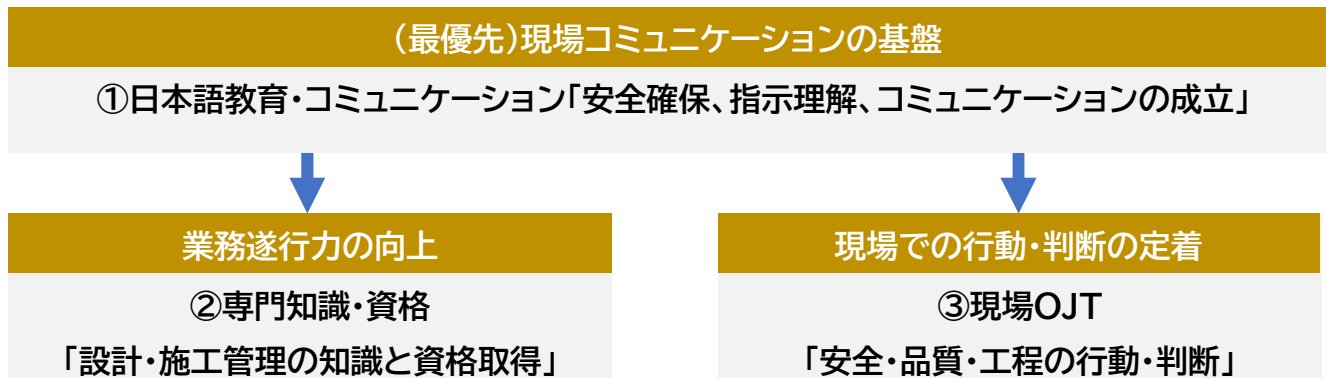
https://www.bunka.go.jp/seisaku/kokugo_nihongo/kyoiku/chiikinihongokyoiku/r05_boshu/pdf/93841301_04.pdf



具体的な育成内容

外国人建設技術者が早く戦力化し、長く活躍してもらうために、まずは①「日本語教育・コミュニケーション」を最優先として育成を進め、その上で②「専門知識・資格」と③「現場OJT（安全・品質・工程）」の育成を並行・段階的に進めることが有効です。

●育成内容の全体像



●ステップ①：日本語教育・コミュニケーション（最優先）

→現場での安全確保や指示理解、関係者との調整が求められるため、現場で「迷わず動ける」「止まれる」ための日本語とコミュニケーションを、まず身につけてもらうことが重要です。

観点	内容（例）
<p>何を教えるか (WHAT)</p> <p>⇒現場で「すぐ使う日本語」</p>	<p>① 安全に直結する言葉（最優先）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「止まれ」「入るな」「危ない」「下がって」 ・「足元注意」「感電注意」「重機が来る」 ・「今は作業しない」「確認してから」 <p>② 指示を理解するための基本構造</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「何を／どこで／いつまでに」 （例：「この梁を、今日中に、写真を3枚撮る」） <p>③ 管理・是正・報告で必ず使う言葉</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「写真を撮る」「黒板」「是正」「やり直し」 ・「ここが違う」「OK/NG」「もう一度」 <div style="border: 1px dashed gray; padding: 5px; margin-top: 10px;"> <p>【参考】先行企業における日本語学習の目安（例）</p> <p>N4 → N3：300～450時間（約1年）</p> <p>N3 → N2：400～700時間（約1.5～2年）</p> </div>
<p>どう教えるか (HOW)</p> <p>⇒現場と結びつけて、使いながら覚えさせる/誤解が起きない伝え方・教え方を意識する</p>	<p>① 現場での「語彙リスト」を10～20語に絞って作成する</p> <ul style="list-style-type: none"> ・安全：止まれ／危ない／確認／ヘルメット ・作業：写真／測る／持ってくる／片付ける ・判断：OK／ダメ／相談／待つ <p>② 復唱・確認を前提に指示を出す</p> <ul style="list-style-type: none"> ・指示後に「今、何をしますか？」と確認する <p>③ 言葉だけでなく、写真や動画で、“良い例／悪い例”を見せる</p> <ul style="list-style-type: none"> ・OK写真／NG写真を並べて説明する ・言葉と現場の場面を結びつけて定着させる

●ステップ②：専門知識・資格

→日本の建設現場特有の仕事の進め方や資格取得までの長期的な道筋が見えるようにするため、仕事の全体像と資格を結び付けて、教えていくことが重要です。

観点	内容（例）
<p>何を教えるか（WHAT）</p> <p>⇒日本の建設現場で、「説明・合意」に必要な知識</p>	<p>① 施工管理の基本的な考え方</p> <ul style="list-style-type: none"> ・安全／品質／工程を、「なぜ管理するのか」 ・現場で、「何が問題になるか」（事故・手戻り・遅れ） <p>② 書類・図面の読みどころ</p> <ul style="list-style-type: none"> ・施工要領書の「必ず守る点」 ・是正指示が出る理由（どこがNGだったか） <p>③ 資格と役割の関係</p> <ul style="list-style-type: none"> ・資格を取ると任される仕事の範囲 ・資格がないと判断できない・任せられないこと
<p>どう教えるか（HOW）</p> <p>⇒知識を「説明できる」状態にする支援</p>	<p>① 短期ゴールを明示する</p> <ul style="list-style-type: none"> ・例：「まずは、2級施工管理技士の一次合格」 <p>② 過去問と現場をひも付ける</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「この問題は現場のどこでの話か？」と一緒に確認 <p>③ 短い説明の機会をつくる</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「なぜ、この手順か」を、30秒程度で説明させる <p>④ 努力が見える仕組み(インセンティブ)を示す</p> <ul style="list-style-type: none"> ・資格手当／合格時の報奨金などを明確に伝える

【参考】先行企業におけるインセンティブ例

- ・資格手当：月5,000円～1.5万円程度を支給
- ・報奨金：5～10万円を支給（1級施工管理技士取得時）

●ステップ③：現場OJT（安全・品質・工程）

→建設技術者は、安全・品質・工程に関する判断や協力会社・上司との調整が必要。「どう動き、どこで相談し、どう調整するか」と併せて、「なぜ必要か」を教えることが重要です。

観点	内容（例）
<p>何を教えるか（WHAT）</p> <p>⇒現場で必ず求められる行動と判断</p>	<p>① 安全の行動</p> <ul style="list-style-type: none"> ・現場は、入っただけで事故のリスクがあること。技術以前に、まず自分の身を守り、異変に気づいたら止まることが最優先であることを教える。 ・危険な場所に入らない／近づかない ・危ないと感じたら作業を止め、声をかける <p>② 品質の行動</p> <ul style="list-style-type: none"> ・品質は、後から簡単に直せるものではなく、写真や記録の不備が手戻りや是正、トラブルにつながり、自分の作業が、後工程にどう影響するかを教える。 ・写真は「何を・どの角度で・何枚」撮るか ・NG写真（ピンぼけ・対象不明）とOK写真の違い <p>③ 工程・調整の行動</p> <ul style="list-style-type: none"> ・現場は、複数の人・会社が同時に動いており、伝え漏れや判断の遅れが工程遅延につながることを、自分の行動が現場全体に影響することを教える。 ・次の作業を考えた段取り ・協力会社に伝える内容（いつ・どこ・何を） <p>④ 判断の線引き</p> <ul style="list-style-type: none"> ・現場は、すべてを一人で判断できるわけではないこと、迷ったときは相談し、危険を感じたときは止めることが重要であることを教える。 ・自分で決めてよいこと／相談すべきこと／止めるべきこと
<p>どう教えるか（HOW）</p> <p>⇒判断と調整を「見える形」で教える</p>	<p>① OJT内容をチェックリスト化</p> <ul style="list-style-type: none"> ・安全／写真／調整／判断を項目で明示 <p>② 段階的に任せる</p> <ul style="list-style-type: none"> ・最初は一緒に → 次は見守り → 最後は一人で → これらを、反復・継続する <p>③ 判断基準を言葉で示す</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「この場合は必ず相談」と具体的に伝える



人材定着につなげるための実践ポイント

育成の成果を、人材の定着につなげるためには、学習や成長を見える形にし、継続的にフォローし、役割や評価に結び付けることが重要です。特別な制度を設けなくても、日々の声かけや進捗確認を積み重ねることが、外国人建設技術者の安定就労につながります。

●育成と連動した、人材定着の仕組みの必要性

→外国人建設技術者に長く働いてもらうためには、**学びや成長が「今どこまで進んでいるか」が分かり、困ったときに相談できることに加え、職場で孤立せず「自分は仲間だ」「ここにいていい」と感じられる状態をつくる**ことが大切です。

このような育成の考え方・取組は、**日本人社員を含めた人材育成にも有効なため、若手・中途社員の定着や育成力の底上げ、現場マネジメントの質の向上**につながります。



育成を人材定着につなげる3つの実践ポイント

育成の取組を人材定着につなげるためには、「教育を実施すること」自体を目的とするのではなく、**学びや成長を実感でき、困ったときに相談でき、次の役割につながっている状態をつくる**ことが重要です。特別な制度や評価システムを新たに導入しなくても、日々の声かけや簡単な進捗確認を積み重ねることで、外国人建設技術者の不安や孤立を防ぎ、定着につなげることができます。

実践ポイント	ねらい（何のため）	要点（何をやる）
① 学習・成長の見える化	本人・企業の双方が「今どこまで進んだか」を共有する	日本語・資格・OJTの進み具合を 簡単に見える形で そろえる
② 声かけ・フォローの仕組み	困りごとを早めに拾い、職場で孤立しない状態をつくる	日々の声かけ＋短い確認で、 相談しやすい関係を保つ
③ 教育内容への反映・改善	“やりっぱなし”を防ぎ、つまづきを減らす	つまづきが多い所を特定し、 教え方・順番を小さく見直す

POINTS

3つの実践ポイントは、いずれも大きなコストや専門的な仕組みを必要とするものではありません。日々の現場や面談の中で、「今どこまでできるようになったか」「次に何をを目指すのか」を共有し続けることが、外国人建設技術者の安心感や働き続ける意欲につながります。また、これらは、日本人若手社員や中途採用者の育成・定着にも共通して活用できます。

●実践ポイント①：学習・成長の「見える化」

→「どこまでできるようになったか」「次に何をを目指すのか」見える化することによって、本人は成長を実感でき、企業側も支援すべきポイントを把握できます。“やりっぱなし”にせず、育成を継続的なプロセスとして管理するために不可欠となります。

POINTS 取組ポイント（例）【日常的な実践イメージ】

- ・ 日本語学習の進み具合（受講状況・テスト等）を、一覧で確認できるようにする
→例：日本語学校の受講状況を、月1回、簡単に共有するなど
- ・ 資格取得の目標（例：第一次検定）と現在地を、本人と共有できるようにする
→例：「今はここまで来ている」「次はここを目指そう」と口頭で確認するなど
- ・ OJTで経験した内容を、簡単にメモしてもらい、振り返れるようにする
→例：週1回、写真やメモを見ながら5分程度振り返る など

●実践ポイント②：教育効果を高める「声かけ・フォロー」の仕組み

→外国人建設技術者は、日本語や立場の問題から、自ら相談しにくい傾向があるため、定期的な声かけがあることで、理解不足や不安を早期に把握でき、離職リスクを下げられます。「気にかけてもらっている」という実感が、学習・就労意欲の維持につながります。

POINTS 取組ポイント（例）【日常的な実践イメージ】

- ・ 学習内容（日本語・資格）が理解できているか、短い声かけで確認する
→例：「今日の指示で分かりにくかった所はなかった？」と聞くなど
- ・ 困りごと・つまずき（分からない点）を聞ける時間を、定期的に少しか確保する
→例：月1回、業務後に10分程度の雑談を兼ねた確認を行う など
- ・ 「いつでも相談してよい」「一人にしない」を、日々の関わりで伝える（孤立の防止）
→例：名前を呼んで声をかける、変化に気づいたら声をかける など

●実践ポイント③：教育内容への反映・改善

→日本語力や業務理解の進み方には個人差があり、画一的な教育では効果が出にくい。ため、実施結果を振り返り、内容や順序を調整することで、育成の実効性が高まります。現場の実態を、育成に反映させることで属人的にならず、再現性のある仕組みになります。

POINTS 取組ポイント（例）【日常的な実践イメージ】

- ・ 教育の実施結果を振り返り、「うまくいった点／難しかった点」を整理する
→例：日本語で伝わらなかった指示を振り返る など
- ・ 資格学習の理解が進まない場合、開始時期や内容を調整する
→例：安全用語が弱ければ、語彙を絞って再確認するなど
- ・ 学習・OJTで不足が見えた点を、教育内容に戻して、補強する
→例：資格学習の開始時期を後ろにずらす など



育成を人材定着につなげるためのチェックリスト

人材の定着につなげるためには、育成の取組を「やりっぱなし」にせず、日々の関わりやフォローが継続できているかを、定期的に振り返ることが重要です。

以下のチェックリストは、外国人建設技術者の育成・フォローが、現場や担当者任せになっていないかを確認するためのものです。すべてにチェックが付くことを目的とするのではなく、「できていない項目に気づき、次の行動につなげる」ために活用してください。

チェックリスト

●①学習・成長の「見える化」チェックリスト

	チェック項目	チェック欄
学習・成長の 見える化	<input type="checkbox"/> 日本語学習の進捗を確認できる方法がある	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> 資格取得の目標と現在地を、外国人技術者本人と共有している	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> 現場で経験した内容を、外国人技術者本人と振り返る時間を設けている	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> 外国人技術者本人と企業側で、「成長の認識」をすり合わせている	<input type="checkbox"/>

●②教育効果を高める「声かけ・フォロー」の仕組みチェックリスト

	チェック項目	チェック欄
教育 フ ォ ロ	<input type="checkbox"/> 教育内容について話す（確認する）機会を設けている	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> 学習の遅れや困りごとを把握し、放置していない	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> 教育機関や講師と連携して対応している	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> 外国人技術者本人が「相談してよい」と感じられる声かけ・関わりができています	<input type="checkbox"/>

●③教育内容への反映・改善のチェックリスト

	チェック項目	チェック欄
教育 内 容 改 善	<input type="checkbox"/> 教育の実施結果を振り返ることができている	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> つまづきが多い内容を特定し、次回は重点的に扱っている	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> 学習やOJTで不足が見えた点を、教え方や順番の見直しにつなげている	<input type="checkbox"/>



育成に使える教材・支援策

外国人建設技術者の育成を進めるにあたり、入社直後から活用しやすい公的教材や、教育費用を補助する支援制度を紹介します。

●① 現場語彙・安全用語に特化した公的教材

入社直後～現場配属初期に有効です。

・厚生労働省「建設業に従事する外国人労働者向け教材」

建設現場で共通して必要となる安全・作業ルールや、作業別の注意点を多言語で学べる教材です。新規入場者教育や、入社直後の安全教育に活用できます。

URL：https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_10973.html



・外国人技能実習機構（OTIT）「げんばのことば/げんばのかいわ（建設関係職種）」
現場で頻出する指示・会話表現を、音声付きで学べる教材です。日本語初級者の現場配属前・配属直後の補助教材として有効です。

URL：https://www.otit.go.jp/trainee/ja/material/genba/kotoba_kensetsu/
https://www.otit.go.jp/trainee/ja/material/genba/kaiwa_kensetsu/



●② ビジュアル・動画教材（安全教育）

言葉に頼らない安全教育に有効です。

・厚生労働省「外国人労働者向け安全衛生教育教材（建設業）」

墜落防止、熱中症対策など、建設現場で多い災害を動画で学べます。朝礼や安全ミーティング、OJT前の導入教育に活用できます。

URL：https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_10973.html



・建設業労働災害防止協会「外国人建設就労者のための安全衛生映像教材」

フルハーネス等の安全装備について、視覚的に理解しやすい教材です。特別教育や安全再確認の場面での活用が想定されます。

URL：

https://www.kensaibou.or.jp/safe_tech/foreign_worker_education/index.html



●③ 教育費用を補助する主な助成制度

教育を行いたいが、費用が不安な企業に有効です。

・厚生労働省「人材開発支援助成金」

日本語教育、安全衛生教育、資格取得に向けた研修等が対象となる場合があります。教育コストを抑えながら、計画的な育成を行う際の選択肢となります。

URL：

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/d01-1.html

※助成金の対象可否や支給要件は、年度や企業区分により異なります。申請にあたっては、管轄の労働局や社会保険労務士等への事前確認が推奨されます。



POINTS

【参考】先行企業における育成の費用補助（例）

- ・会社が、日本語教育や資格取得の費用を負担。
- ・会社が、受験費用や会場までの交通費を負担。
- ・会社が、資格取得に関する受験費用を負担。
- ・会社負担で、通信教育を実施。

3-1 先行する中小建設企業における受入れ・活躍事例

事例 01 会社全体での外国人技術者の受入れが、日本人社員の意識変革・組織の活性化をもたらす

施工管理

社員意識変革

技能者サポート

株式会社森建設

所在地：鹿児島県鹿屋市

事業概要：総合建設業（土木一式工事、建築一式工事、港湾工事等）

従業員数：113名

建設技術者：約70名

うちベトナム人4名、ネパール人2名、ミャンマー人2名

建設技能者：5名

外国人技術者の受入開始時期：2014年



経営課題・採用計画

経営課題

- ・日本人学生の建設業離れを受け、高度外国人材の採用の検討を開始
- ・技能実習生の受入も進める中、実習生へのサポート対応を期待

人材要件

- ・海外と日本で施工方法が違うため、コミュニケーション能力に重点を置く
- ・日本語能力：活躍・定着を円滑に進めるため、N3以上を入社までに自身で取得することを求めている
- ・建築・土木の施工管理技士の資格を取得できること
- ・母国での普通自動車運転免許取得と3ヶ月以上の運転実績

募集・選考

採用ルート

- ・最初は職業紹介事業者を活用して、ベトナムのハノイ工科大学経由で採用
- ・現地訪問も行い、採用予定者と対面でコミュニケーション

受入の工夫

- ・2週間に1回程度、SNSで簡単なコミュニケーションを行っている
- ・行政手続きも行政書士に委託したため、スムーズに進めることができた

活躍・定着に向けた効果的な取組

生活環境

- ・会社近くの寮を提供し、家具・家電のほか、最初は食事周りもサポート
- ・運転免許の国際免許への切替えをサポート

コミュニケーション

- ・現場ではマネジメント層が、日本語や建設業務を説明
- ・日本人社員も「やさしい日本語」を心がける。建設用語に平仮名を振る等工夫

キャリアパス

- ・入社後の半年～1年は、日本語の学習が中心
- ・徐々に建設用語や知識・現場経験を増やし、3年目に2級施工管理技士の取得、4年目以降で1級施工管理技士の取得を目指す
- ・積算・設計（BIM）の分野を中心に、女性の外国人技術者も活躍

受入れ効果

- ・外国人材が施工管理技士の資格取得を目指すことが、日本人社員の資格取得も推進
- ・外国人材の性格の明るさから、職場の雰囲気も良くなっている

事例

02

将来的な技能実習生のマネジメントを視野に入れて、先に建設技術者から採用 入社後に孤立しないよう2名での採用、地域のベトナム人コミュニティとの交流を意識した受入れ

施工管理

社員意識変革

技能者サポート

合資会社中村組

所在地：兵庫県香美町

事業概要：土木を主とした総合建設業

従業員数：34名（グループ全体）

うち建設技術者16名、建設技能者11名

【外国人材】 技術者：2名、特定技能：1名（いずれもベトナム人）

※女性社員7名、うち5名が施工管理の有資格者

外国人技術者の受入開始時期：2022年



経営課題・採用計画

経営課題

- 地域の過疎化が進行し、労働人口が減少
- 技術者人数によって受注可能な仕事数が変わるため、人材不足の補填が必要

人材要件

- 地域にベトナム人労働者（技能実習・特定技能）が多く、受入障壁は低かった
- 10年以上は勤めてくれる意思を重視
- 就労後の実践経験でカバーできると考え、技術者としての経験は重視しなかった
- 日本人技術者の補佐（施工管理・測量の分野、CADでの設計）を想定

募集・選考

採用経緯

- 通訳や将来的な技能実習生のマネジメントも見据えて、技術者から受入

採用ルート

- 近隣の食品加工会社に外国人材採用に関して相談し、地方銀行の高度外国人材採用に関するセミナーに参加

受入の工夫

- 日本人の中で孤立しないよう、ベトナム人2名を採用
- 内定後はセミナー経由で日本語学校（日本国内）で1年間教育を実施

活躍・定着に向けた効果的な取組

生活環境

- 会社の寮を提供（費用は会社負担）し、光熱費のみ本人負担
- 自動車学校の費用を会社負担したうえで、中古の車を提供
- 在留期間更新、家族滞在ビザ取得、保育所入所のサポート

コミュニケーション

- 私生活も含め、困りごとがあれば、専任担当者に相談するように伝えている
- 可能な限り標準語を使う、翻訳アプリを活用する等の工夫を実施

受入れ効果

- 施工管理職の補佐や2級土木施工管理技士の資格取得が期待されている
- 他の日本人従業員に特別な指示を出してはいないが、外国の人材がいることで自然と助けようとする気持ちが生まれ、職場の雰囲気が良くなったと感じる

事例

03

地域の専門学校から、測量コースを専攻した外国人材を採用積極的に3次元モデル等を習得し、日本人社員を含めて業務を牽引する役割に

測量

専門人材確保

社員意識変革

株式会社 A R I A K E

所在地：熊本県熊本市

事業概要：測量・設計

従業員数：114名

うち外国人技術者7名

(ネパール人5名、バングラデシュ人2名)

外国人技術者の受入開始時期：2018年



経営課題・採用計画

経営課題

- ・日本人技術者の人手不足
- ・測量コースがある専門学校で日本人数が減少。同校の外国人を受入開始

人材要件

- ・日常会話レベルを求めており、N4以上を目安としている
- ・採用時に日本語能力が不十分でも、日本語や業務について学ぶ意識を重視

募集・選考

採用ルート

- ・地域の専門学校の卒業生を採用
- ・ほか、人材紹介事業者を経由し、バングラデシュからIT技術者を2名採用

受入の工夫

- ・専門学校の採用により①日本の生活・文化に馴染みがある、②アルバイト等で日本語の実践的な会話経験のある、人材を採用

活躍・定着に向けた効果的な取組

生活環境

- ・会社の社宅（独身向け・家族向け）を提供
- ・入社後の運転免許取得について、熊本県では外国語（20言語）で受験可能

コミュニケーション

- ・日本人社員のほか、同じネパール出身の先輩社員が業務や生活のフォロー
- ・日本語に不安がある場合は、専門学校と連携して日本語講座を実施

キャリアパス

- ・専門学校卒業時に測量士補を取得
- ・1年目：補助者、3年目：担当者、5年目：主担当者、10年目：管理技術者

受入れ効果

- ・成長意欲・技術力の高い外国人材が在籍し、3Dモデルやドローン等の最新技術を積極的に習得することで、日本人社員を含めて測量業務をけん引する役割を担う
- ・地方整備局からの優秀技術者としての表彰、論文による技術発表から、外国人材に対する社内外の印象・評価が向上している

事例

04

外国人材が先進技術を積極的に習得し、自社の強みとなる
TNF工法の研究・開発をリード。日本国内での勤務者のうち、
半数以上が外国人材に

設計・研究

専門人材確保

海外展開

株式会社タケウチ建設

所在地：広島県三原市

事業概要：TNF工法他特許工法の施工・管理
建築施工・管理、新技術・新工法の研究開発

従業員数：国内：92名

うち51名が外国人材（ベトナム人44名）

ベトナム現地法人：37名全員がベトナム人

外国人技術者の受入開始時期：2015年



経営課題・採用計画

経営課題

- ・海外で自社の先進技術を普及させたい
- ・日本人の採用が難しくなる中、海外から優秀な人材を採用

人材要件

- ・日常会話レベルを求めており、N3以上を目安としている
- ・採用時に日本語が能力が不十分でも、日本語や業務について学ぶ意識を重視

募集・選考

採用ルート

- ・ベトナム国内の大学から直接採用。先輩社員の情報発信や口コミ等からも現地での知名度や応募が増加
- ・日本への留学生からも採用を実施

受入の工夫

- ・2016年よりベトナムに現地法人を設立。1~2年ほどのベトナム勤務で日本語・業務を学んだのちに来日。将来的なベトナム勤務も可能

活躍・定着に向けた効果的な取組

生活環境

- ・来日直後は社宅で先輩社員と共同で生活。希望者は1年後に1人部屋への移動も可
- ・ベトナム子会社でも日本と同様の福利厚生（医療保険、住宅手当等）提供

コミュニケーション

- ・ベトナム子会社で入社半年の間、週3回（各8時間）日本語を学習しN4合格を、その後半年は週3~4回（各2時間）の学習でN3合格を目指す
- ・週に1回オンラインの日本語会話のプライベートレッスンを提供。会話練習のほか、仕事・プライベートを問わず、悩みを相談できる環境となっている

キャリアパス

- ・日本人社員と同様のキャリアパスを部署ごとに設定
（例）設計部：7年目に一級建築士の資格、8年目にマネージャーの役割

受入れ効果

- ・先進技術・ツール（BIM、解析ソフト、プログラミング等）に対する関心やスキルが高く、自社の強みであるTNF工法の研究・開発を、外国人材がリードしている

事例

05

フィリピン人の採用ノウハウがある地域企業と協力した 外国人材の受入れと、転職エージェントを介した採用を 並行して実施

施工管理

専門人材確保

社員意識変革

沼田土建株式会社

所在地：群馬県沼田市

事業概要：土木・建築の総合建設業

従業員数：95名

うち外国人技術者2名

(フィリピン人、ミャンマー人)

外国人技術者の受入開始時期：2024年



経営課題・採用計画

経営課題

- ・ここ10年ほど日本人の応募が少なく、日本人の担い手不足が懸念されることから外国人材の採用を検討

募集・選考

採用ルート

- ・①フィリピンとのネットワークが強い、**地域企業と協力した採用**
- ・②**転職エージェント**を介した採用

受入の工夫 (海外採用)

- ・日本の技術を学びたいという高い意欲のある人材を採用
- ・フィリピンでは土木と建築が明確に分かれていない点に留意し、業務経験を確認
- ・内定後もたびたびオンラインで会話し、日本語能力や就労の不安が無いか確認

受入の工夫 (中途)

- ・外国人材可・日本語能力を要確認と明記することで、外国人材の応募が増えた
- ・群馬への移住にかかる費用（引越し代、交通費）をサポートしたうえで採用

活躍・定着に向けた効果的な取組

生活環境

- ・来日直後には、通帳作成、住民票やマイナンバーの登録をサポート
- ・アパート手配、家具家電・社用車・電動自転車の用意、運転免許取得サポート

コミュニケーション

- ・これまで日本語に触れていない人材には**来日前に3～4か月の日本語プログラムを提供**。来日後も週1回程度、学習機会を提供し、就労半年でN4レベルに

キャリアパス

- ・半年～1年程度は日本人社員を補助しながら現場の仕事を学び、2～3年後に1級または2級施工管理技士の資格を取得、将来的に現場代理人を期待

受入れ効果

- ・外国人材受入をきっかけに、**社内の活性化や環境整備、新たな人材を受け入れる雰囲気づくりが進んだ**
- ・将来的には、採用した外国人材2名が**今後採用する外国人材のリーダー**となることを期待

4 - 1 在留資格

外国人材の雇用には、日本の出入国在留管理制度の理解と、適切な手続きが必要不可欠です。

在留資格に関しては、以下のWEBサイトで調べる事が可能です。

●制度全体の情報はこちら

出入国在留管理庁

<https://www.moj.go.jp/isa/index.html>



●申請先の情報はこちら

出入国在留管理庁

地方出入国在留管理官署

<https://www.moj.go.jp/isa/about/region/index.html>



●申請の必要資料の詳細はこちら

出入国在留管理庁

在留資格「技術・人文知識・国際業務」

- ・ 在留資格認定証明書交付申請
- ・ 在留資格変更許可申請
- ・ 在留期間更新許可申請
- ・ 在留資格取得許可申請

<https://www.moj.go.jp/isa/applications/status/gjinkoku.html>



●どのような業務内容が許可されるのかの詳細について

出入国在留管理庁

「技術・人文知識・国際業務」の在留資格の明確化等について

https://www.moj.go.jp/isa/applications/resources/nyukan_nyukan69.html



●高度外国人材に対する優遇措置（インセンティブ）について

高度専門職として許可されると外国人に対して様々な優遇措置があります。

出入国在留管理庁「高度人材ポイント制」

https://www.moj.go.jp/isa/applications/resources/newimmiact_3_system_index.html



4-2 インターンシップ

外国人材のインターンシップ受入れにあたっては、内容によって該当する在留資格や必要な手続き異なります。以下の出入国在留管理庁ホームページ等を情報を参照の上、ルールを順守した受入れを行いましょ。

●【海外の学生を受入れる場合】報酬ありのインターンシップについて

在留資格「特定活動（告示9号）」により、日本に入国する必要があります。

詳細は、以下の出入国在留管理庁ホームページ

「外国の大学の学生が行うインターンシップに係るガイドライン」をご参照下さい。

<https://www.moj.go.jp/isa/content/930005575.pdf>

〈主な要件〉

- 1年を超えない期間で、かつ、通算して大学の修業年限の2分の1を超えない期間であること
- 在籍する大学の教育課程の一部として実施されること（専攻科目と関連する業務であること）
- 学生・日本企業・大学の3者間でのインターンシップ契約があること（「学生/日本企業間の雇用契約」「日本企業/大学間でのインターンシップ契約」の2つに分かれていても可）
- このインターンシップが単位取得に必須、または、卒業のために必須である旨が明確であること
- 原則として、インターンシップ生に対しても最低賃金法その他の日本の労働法令が適用されます

注意事項

過去に、十分な指導体制がないまま多数のインターンシップ生を受け入れる事例、インターンシップ労働力の確保の手段としている事例等、一部の受入れ機関において不適切なインターンシップの実態が確認されていたため、要件が細かく定められています。

●サマージョブについて

在留資格「特定活動（告示12号）」は、外国の大学の夏期休暇等の期間を利用し、3ヶ月を超えない範囲で実施可能な報酬の支給が認められる職業体験の制度です。

〈ポイント〉

- 「夏期休暇等の期間」で「3ヶ月を超えない範囲」と限定されている一方、単位取得の対象とならないものでも可、とされています。
- 学生・日本企業・大学の3者間でのインターンシップ契約は必要です（「学生/日本企業間の雇用契約」「日本企業/大学間でのインターンシップ契約」の2つに分かれていても可）
- 在籍する大学の休暇の期間を証する資料が必要です。
- 詳細は、以下の出入国在留管理庁ホームページ
「サマージョブ（告示12号）の場合に必要な書類」の欄をご参照下さい。

<https://www.moj.go.jp/isa/applications/status/designatedactivities03.html>

●【国内在住の留学生を受入れる場合】報酬ありのインターンシップについて

・週28時間以内の場合（包括許可）

アルバイトと同様に、留学生は出入国在留管理局に申請を行い、「資格外活動許可」を得ることで、週28時間以内の報酬を受けるインターンシップに参加することが可能です。

在留カードの裏面に「許可：原則28時間以内・風俗営業等の従事を除く」というスタンプがあるかを必ず確認しましょう。

このケースは「包括許可」と呼ばれ、許可申請の時点で稼働先が決まっていなくても申請が可能です。

教育機関の長期休業期間にあっては、1日について8時間以内の稼働も可能とされています。

・週28時間を超える場合

就職活動の一環としての職業体験を目的として、報酬ありのインターンシップが週28時間を超える場合、インターンシップを実施する企業の名称及び業務内容、その他必要な事項を定めて、個々に許可されます。

なお、「技能実習」「特定活動」に該当する活動である建設技能者の業務等を行わせることは、原則としてできません。

・対象となる方

(ア) 在留資格「留学」をもって大学（短期大学を除く）に在籍し、インターンシップを行う年度末で修業年度を終える方で、かつ、卒業に必要な単位をほぼ修得している方
※卒業に必要な単位のうち、9割以上の単位を取得した大学4年生が想定されます。

(イ) 在留資格「留学」をもって大学院に在籍し、インターンシップを行う年度末で修業年度を終える方
※修士2年生又は博士3年生が想定されます。

(注) 上記に該当しない場合であっても、単位を取得するために必要な実習等、専攻科目と密接な関係がある場合等には、1週について28時間を超える資格外活動許可を受けることができます。

手続きの流れ、必要資料など資格外活動の詳細については、以下の出入国在留管理庁のホームページをご確認下さい

・「留学の在留資格に係る資格外活動許可について」

https://www.moj.go.jp/isa/applications/procedures/nyuukokukanri07_00003.html

・「資格外活動許可の一般原則について」

https://www.moj.go.jp/isa/applications/procedures/nyuukokukanri07_00045.html

4 - 3 雇用契約

厚生労働省が、外国人労働者向けに各種言語を併記した「モデル雇用条件通知書」や「モデル就業規則」を公開していますので、上手に活用しましょう。

●外国人労働者向けモデル労働条件通知書（厚生労働省）

英語

<https://www.mhlw.go.jp/new-info/kobetu/roudou/gyousei/kantoku/dl/040325-4.pdf>



中国語

<https://www.mhlw.go.jp/new-info/kobetu/roudou/gyousei/kantoku/dl/040325-5.pdf>



ベトナム語

<https://www.mhlw.go.jp/new-info/kobetu/roudou/gyousei/kantoku/dl/040325-8.pdf>



インドネシア語

<https://www.mhlw.go.jp/new-info/kobetu/roudou/gyousei/kantoku/dl/040325-7.pdf>



その他の言語（韓国語、ポルトガル語、スペイン語、タガログ語、カンボジア語、モンゴル語、ミャンマー語、ネパール語、タイ語）

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000056460.html>



●モデル就業規則（厚生労働省）

英語

<https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11200000-Roudoukijunkyoku/0000102523.pdf>



中国語

<https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11200000-Roudoukijunkyoku/0000102525.pdf>



ポルトガル語

<https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11200000-Roudoukijunkyoku/0000102527.pdf>



ベトナム語

<https://www.mhlw.go.jp/content/001456916.pdf>



日本で働く労働者には、国籍を問わず、日本の労働法令が適用されます。
厚生労働省は、外国人労働者を雇用する企業向けに様々な資料を提供しています。

●労働条件ハンドブック（厚生労働省）

各言語（14言語）

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000056460.html>



●外国人雇用のルールに関するパンフレット（厚生労働省）

<https://www.mhlw.go.jp/content/001261967.pdf>



●外国人雇用管理指針全文（厚生労働省）

<https://www.mhlw.go.jp/content/000601382.pdf>



●事業主の外国人雇用状況の届出義務（厚生労働省）

「外国人雇用状況の届出」は、外国人の雇入れ及び離職の際に、
全ての事業主が届け出る必要があります。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/gaikokujin/todokede/index.html



●外国人雇用管理アドバイザー制度（厚生労働省）

外国人労働者の雇用管理の改善や職業生活上の問題などについて、
専門的な知識や経験を有する「外国人雇用管理アドバイザー」が、
各事業所の実態に応じた相談・指導を行います。

<https://www.mhlw.go.jp/www2/topics/seido/anteikyoku/koyoukanri/index.htm>



4-4 支援サービス（日本語教育機関、相談対応可能な支援機関、日本語教育機関等）

関係省庁では、日本で働く外国人材向けや外国人材を雇用する企業向けに、様々な支援策を講じています。無料で利用できるものも多数あります。是非ご活用下さい。

●外国人材を採用したい企業、日本で働きたい外国人材

双方への情報提供はこちら

高度外国人材活躍推進ポータル（JETRO）

<https://www.jetro.go.jp/hrportal/>



●外国人からの相談対応、外国人を雇用したい企業の支援等を実施

出入国在留管理庁「外国人在留支援センター（FRESC）」

<https://www.moj.go.jp/isa/support/fresc/fresc01.html>



●高度外国人材（日本での就労を希望する外国人留学生、専門的・技術的分野の外国人労働者）に対する就職支援等

外国人雇用サービスセンター（厚生労働省）

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_12638.html



●最もポピュラーな日本語能力試験制度

日本語能力試験（JLPT）

<https://www.jlpt.jp/>



●日本語能力のブラッシュアップのために

日本語教育機関案内（一般社団法人日本語教育振興協会）

各紹介ページから、それぞれの教育機関のホームページにリンクができます。

<https://www.nisshinkyoo.org/search/>



法務省告示校（出入国在留管理庁）

日本語教育機関案内

<https://www.moj.go.jp/isa/content/930006074.pdf>



●入国前結核スクリーニングについて

入国前結核スクリーニング「特設サイト」（厚生労働省）

<https://jpets.mhlw.go.jp/jp/>



コラム：現地企業が運営するオンライン日本語教室も

東南アジア諸国では、現地企業が運営するオンラインの日本語教室が多数開講されています。ZOOMなどのオンライン会議ツールを利用したオンライン授業とEラーニングを併用したものなど、安価な費用で受講できるものも多い様です。

外国人材の日本語のブラッシュアップのために活用されてはいかがでしょうか。

また、外国人材が日本で生活するためのあらゆる情報を提供するサイトも多数ありますので、外国人材のサポートにご活用ください。

●外国人の日本での生活について

外国人生活支援ポータルサイト（出入国在留管理庁）

<https://www.moj.go.jp/isa/support/portal/index.html>



「生活者としての外国人」のための日本語学習サイト（文部科学省）

<https://tsunagarujp.mext.go.jp/>



生活・就労ガイドブック（出入国在留管理庁）

https://www.moj.go.jp/isa/support/portal/guidebook_all.html



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）

<https://portal.jp-mirai.org/ja>



コラム：地方公共団体の助成

地方公共団体が、外国人雇用のために助成金・補助金等の制度を設けているケースもあります。

年度ごとの募集となりますが、お近くの市区町村役場や都道府県庁などにお問い合わせされてはいかがでしょうか。

●令和7年度の助成金・補助金等の例

・東京都

令和7年度中小企業の外国人従業員に対する研修等支援助成金

<https://www.hataraku.metro.tokyo.lg.jp/jinzai/kakuho/gaikokujinkenshu/>

・浜松市

外国人材等日本語学習支援事業費補助金

<https://www.city.hamamatsu.shizuoka.jp/kokusai/office/nihongo.html>

・奈良県

外国人材定着支援事業補助金

<https://www.pref.nara.jp/66600.htm>

4 - 5 ハンドブック・好事例

各省庁、JETRO、地方公共団体において、外国人材の受入れ・定着に関する事例集や各種ハンドブック、ガイドラインを作成していますので、併せてご参考ください。

●高度外国人材活用資料集（JETRO）

https://www.jetro.go.jp/ext_images/theme/hr/data/data.pdf



●高度外国人材にとって魅力ある就労環境を整備するために
～雇用管理改善に役立つ好事例集～（厚生労働省）

<https://www.mhlw.go.jp/content/000541599.pdf>



●「職場でのミスコミュニケーションを考える」動画教材及び
「学びの手引き」（経済産業省）

<https://www.meti.go.jp/policy/economy/jinzai/gaikokujin/gaikokujin001.html>



・動画教材

<https://www.youtube.com/playlist?list=PLcRmz7bR5W3kCaWuRjnba0HVNwg4BPqsk>



●在留支援のためのやさしい日本語ガイドラインほか
（出入国在留管理庁・文化庁）

https://www.bunka.go.jp/seisaku/kokugo_nihongo/kyoiku/92484001.html



●外国人留学生の採用や入社後の活躍に向けたハンドブック
～実践企業に学ぶ12の秘訣～
（文部科学省、厚生労働省、経済産業省）

<https://jsite.mhlw.go.jp/chiba-roudoukyoku/content/contents/000738596.pdf>



●外国人材と働くためのハンドブック（東京都）

https://tir-navicenter.metro.tokyo.lg.jp/assets/pdf/handbook_all2023.pdf



●外国人材受入ガイドブック（2026年3月改訂）（福岡県）

<https://hello.gyosei-fukuoka.or.jp/guidebook/>



●外国人支援コーディネーター養成研修（出入国在留管理庁）

https://www.moj.go.jp/isa/policies/coexistence/04_00076.html



4 - 6 職業紹介事業者等

職業紹介事業者等に関して、厚生労働省や関連協会・団体等のホームページで情報提供していますので、ご参考ください。

●人材サービス総合サイト（厚生労働省）

<https://jinzai.hellowork.mhlw.go.jp/JinzaiWeb/GICB101010.do?action=initDisp&screenId=GICB101010>



●職業紹介優良事業者認定制度（厚生労働省）

<https://www.jesra.or.jp/yuryoshokai/certification/>



●日本人材紹介事業協会ホームページ
（一般社団法人 日本人材紹介事業協会）

<https://jesra.or.jp/search/search.html>



4-7 主要国・主要大学等

	ベトナム	インドネシア	ミャンマー	中国
人口 ※1	約1億30万人 (2023年)	約2億7,900万人 (2023年)	5,114万人 (2019年)	約14億人
言語 ※1	ベトナム語	インドネシア語	ミャンマー語（公用語）、シャン語、カレン語など	中国語
宗教 ※1	仏教、カトリック、カオダイ教他	イスラム教 87% キリスト教 10.4%	仏教（90%）、キリスト教、イスラム教等	仏教・イスラム教・キリスト教など
GDP ※1	約4,300億米ドル (2023年)	11,790億米ドル (2023年)	約595億米ドル (2021年)	約18兆1,000億米ドル (2022年)
1人あたりGDP ※1	4,285米ドル (2023年)	4,784米ドル (2022年)	約1,105米ドル (2021年)	約12,814米ドル (2022年)
産業別GDP ※2	農林水産業:12.4% 鉄工業・建設業:37.9% うち建設業:6.0% サービス業41.0%	製造業:18.7% 卸売・小売:12.9% 農林水産業:12.5% 鉱業:10.5% 建設:9.9% 物流・倉庫:5.9% 情報・通信:4.2% 金融・保険:4.2%	農業:24% 鉱業:5% 製造業:24% 電気・ガス・水道:1% 建設:6% 卸・小売・宿泊・飲食:21% 運輸・倉庫・情報・通信:13%	第1次産業:7.1% 工業:31.7% 建設業:6.8% 運輸・郵便業:4.6% 卸・小売業:9.8% 金融業:8.0% 不動産業:5.8%
国内の建設企業数 ※3	125,812社 (2022年)	159,308社 (2020年)	2,300社 (推計)	157,929社 (2023年)
建設労働者数 ※4	約464万人	約1,186万人	約123万人	約5,254万人
主要根建設に関連する大学 ※3	ホーチミン市工科大学 ホーチミン市建築大学 ハノイ土木大学 ハノイ建築大学 ダナン工科大学	インドネシア大学 ガジャマダ大学 バンドン工科大学	ヤンゴン大学 ヤンゴン工科大学 マンダレー工科大学	北京大学 清華大学 同済大学 東南大学 天津大学
日本における在留外国人人数 ※5	681,100人	266,069人	182,567人	930,428人
うち、「技術・人文・国際業務」 ※5	121,079人	10,424人	17,167人	117,314人
留学生数 ※6	40,323人	6,778人	16,596人	123,485人

《出典》

※1：外務省 基礎データ

※2：ベトナム「2021年ベトナム経済統計」、インドネシア「外務省 基礎データ」、ミャンマー「ミャンマー投資環境」（みずほ総研）中国「通商白書 2024年版」（経済産業省）

※3：国土交通省「海外建設・不動産市場データベース」、ベトナム統計総局（GSO）、インドネシア中央統計庁（BPS）、Myanmar Construction Entrepreneurs Federation、中国建設業協会
※ 各国の国家統計・業界統計を基にした概数。国により「企業」の定義が異なるため、規模感把握を目的として記載。※4：ベトナム・ミャンマー・中国：国土交通省「海外建設・不動産市場データベース」
インドネシア：インドネシア中央統計庁（BPS）「Construction Statistics 2023」

※5：法務省「令和7年末現在における在留外国人人数について」

※6：JASSO「2024（令和6年）年度外国人留学生在籍状況調査」



本ハンドブックは、国土交通省のホームページに掲載しています。
<https://www.mlit.go.jp/index.html>

