



国土交通省

令和7年度建設業界における
外国人技術者の活用に係る支援業務

実施報告書
2026年3月31日



目次

#	項目	該当ページ
1.事業概要	実施報告書の概要	p.3~p.5
2.採用に係る支援	2-1 外国人向け日本の建設業広報セミナー	p.6~p.51
	2-2 国内合同就職説明会	p.52~p.84
	2-3 現地合同就職説明会(インドネシア)	p.85~p.128
	2-4 現地合同就職説明会(ベトナム)	p.129~p.172
3.定着のための 施策の調査	3-1 先行企業等に対するアンケート調査	p.173~p.197
	3-2 支援策活用企業に対する継続調査	p.198~p.239
	3-3 「外国人建設技術者の採用・定着に向けたハンドブック」の更新	p.240~p.252
4.中長期的人材獲得戦 略策定のための準備	4-1 調査対象国の選定	p.253~p.268
	4-2 ヒアリング調査(ウズベキスタン)	p.269~p.276
	4-3 ヒアリング調査(インド)	p.277~p.284
	4-4 海外調査結果サマリ	p.285~p.286
5.今後の進め方	今後の進め方	p.287~p.289

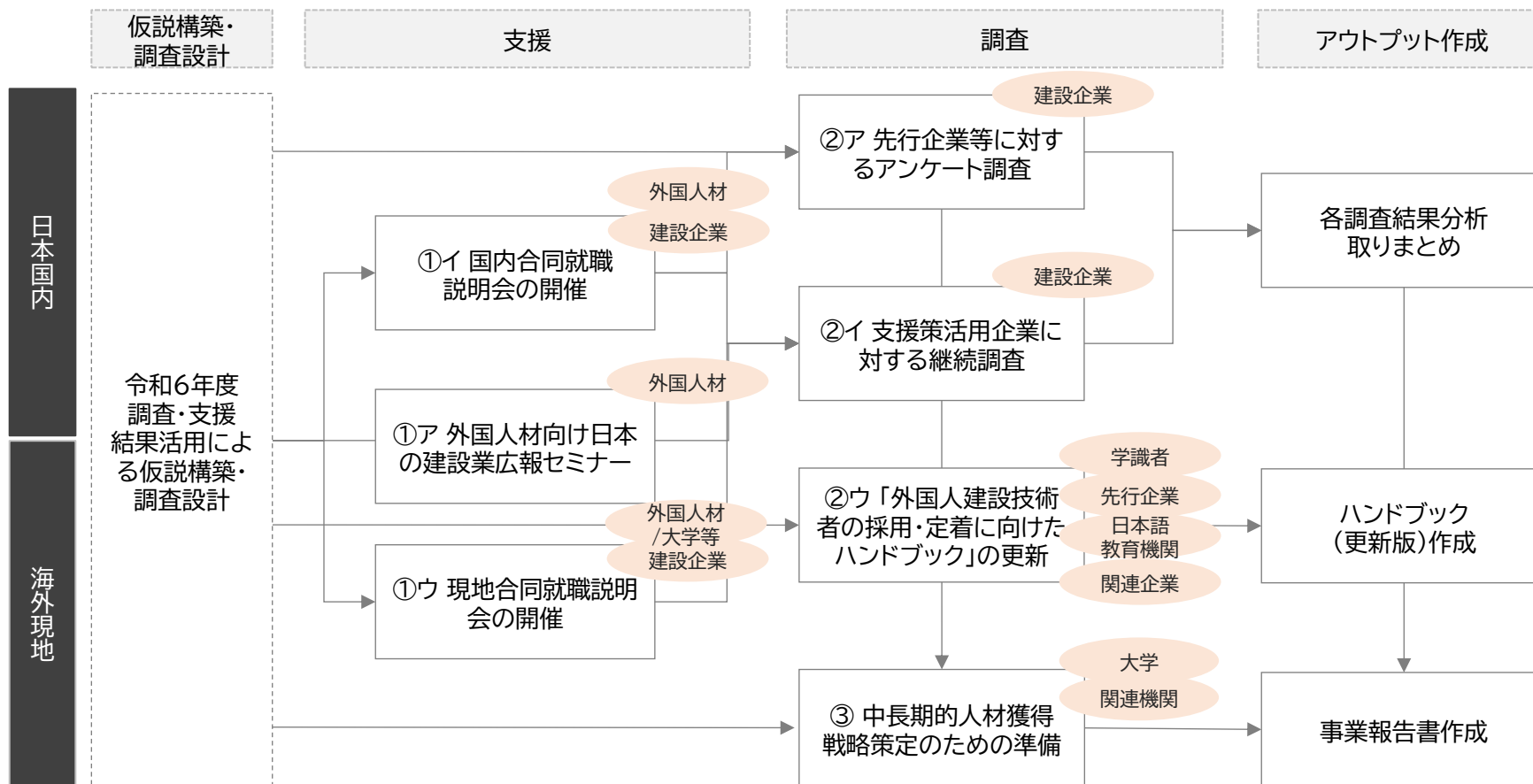


事業概要

1. 本業務の全体像

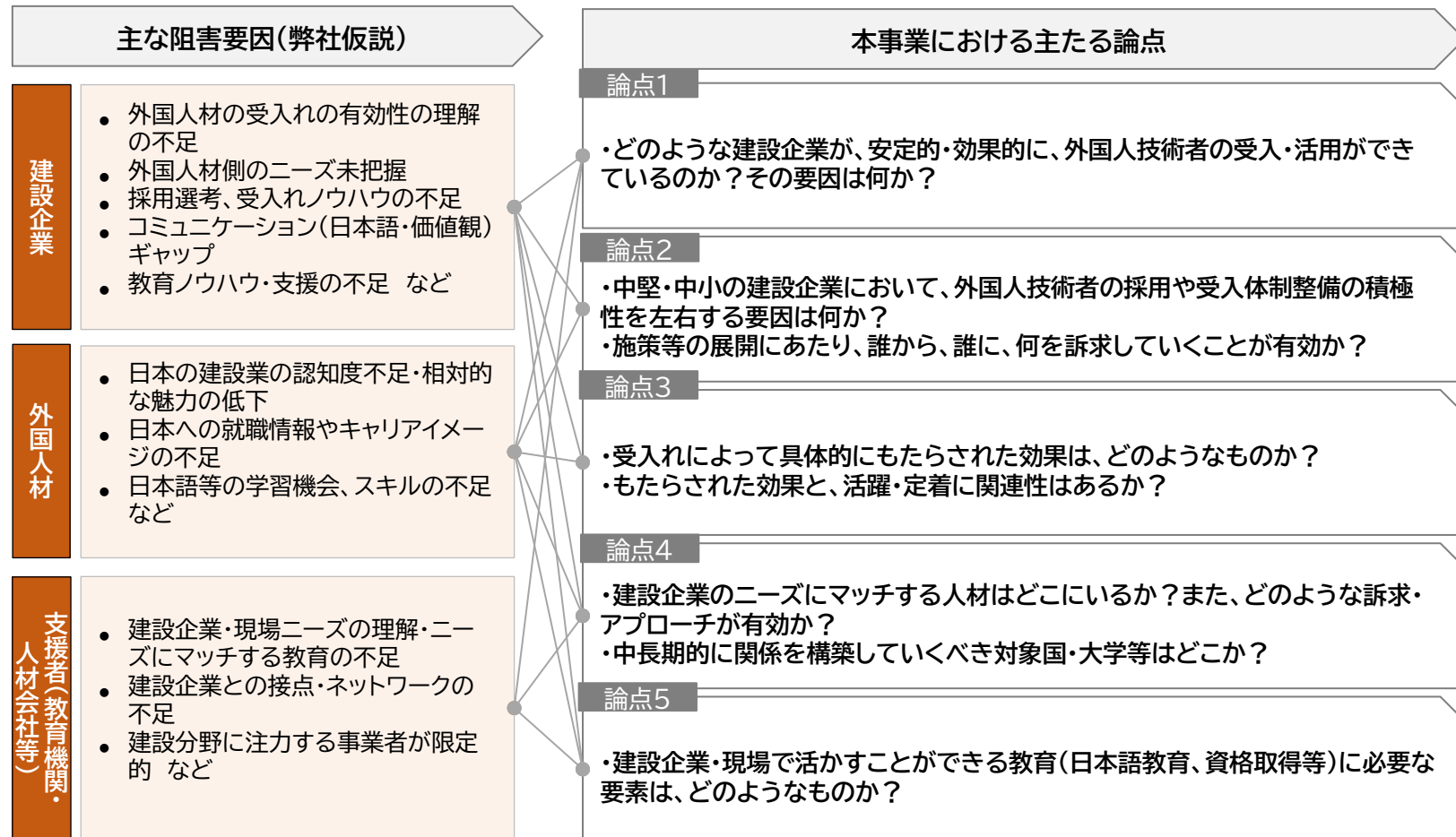
目的

建設中小企業の国内外での事業発展に向けて、中長期的な外国人技術者の円滑な受入・定着を見据えて、方法論の確立・展開、支援施策・体制の構築・整備(日本語教育や資格取得教育等)に繋がる調査・支援を行う



2. 弊社仮説を踏まえた本年度の主要論点と実施事項

- 建設企業での外国人技術者の採用・活用で主な阻害要因となっている事項について仮説を設定。本業務で明らかにすべき論点を設定のうえで調査を設計・実施する





採用に係る支援

2-1

外国人向け日本の建設業
広報セミナー

(1) セミナー(国内)

1. 事業概要(国内・外国人材向け日本の建設業広報セミナー)

- ・国内セミナーの概要は以下のとおり

概要	国内オンライン就職説明会当日に向けて、日本の建設業界や在留資格等への理解を促進するため、外国人材向け日本の建設業広報セミナーをオンラインで開催
開催時期・形式	令和7年6月21日(土) オンライン形式(Zoom)
当日 スケジュール	<ul style="list-style-type: none">①日本の建設業について<ul style="list-style-type: none">➢ 日本の建設業、建設プロジェクト紹介②日本の建設業の仕事とキャリア<ul style="list-style-type: none">➢ 日本の中堅・中小建設企業の企業担当者及び外国人技術者によるプレゼンテーション及び質疑応答(2社が登壇)③在留資格や日本語について<ul style="list-style-type: none">➢ 建設技術者の在留資格と役割、日本語を勉強することで得られるメリット 等

2. セミナー参加者(外国人材)について

- ・ 人材側の参加者は68人

参加者数

- ・ セミナー参加者数は68人

参加者の内訳

性別

- ・ 男性46人、女性21人、無回答1人

国籍

- ・ インドネシア10人、ネパール9人、バングラデシュ8人、フィリピン6人、ベトナム3人
- ・ ほか、インド、中国、韓国、スリランカ、タイなど

日本にいるか

- ・ 日本在住63人、海外在住4人、無回答1人

日本の学校の通学歴

- ・ 通学歴あり27人(大学・大学院15人、専門学校5人、日本語学校7人)、通学歴なし40人、無回答1人

最終学歴

- ・ 大学・大学院56人、短大・高専2人、専門学校5人、日本語学校4人、無回答1人

在留資格

- ・ 技術・人文知識・国際業務22人、留学14人、永住者・定住者・配偶者・家族滞在14人、特定活動6人、その他・無回答12人

セミナーを知ったきっかけ

- ・ Facebook35人、Instagram24人、学校からのお知らせ3人、友人・知人からの紹介2人、JASSO1人、運営事務局1人、その他2人

3. セミナー参加者アンケート サマリ

本アンケート における問い	本アンケートの 結果概要
回答者の属性	<ul style="list-style-type: none">回答者21人(回答率30.9%)21人全員が日本在住、学生以外が15人(71.4%)
セミナーについて	<ul style="list-style-type: none">日本の建設業の仕事とキャリアのパートが役に立ったとの回答が多い(71.4%)セミナーに参加して就職説明会にも参加したいと思った割合は61.9%建設業界のトレンドやキャリアパスについて関心を持っている(76.2%)
建設企業での 就職について	<ul style="list-style-type: none">企業規模は気にしない外国人材が半数以上(66.6%)建設企業で働くうえで、日本語能力について心配している人の割合が大きい(6割前後)
就職活動について	<ul style="list-style-type: none">就職活動の情報は、SNS(Facebook、Instagram)で得ている人の割合が大きい(5割強)建設企業について、研修制度・内容、採用スケジュール、採用プロセスをより知りたいと考えている

4. セミナー参加者アンケート ①基本情報

- 人材側のアンケート回答は21人(回答率30.9%)

アンケート 回答数

- 21人(回答率30.9%)

アンケート回答者の属性

性別

- 男性17人、女性4人、

国籍

- フィリピン4人、インドネシア3人、ネパール2人、
- ほか、バングラデシュ、ミャンマー、ベトナム、モンゴル、韓国、パキスタン、コンゴ民主共和国、エジプト、ホンジュラス、ジャマイカ、ロシア、日本

日本にいるか

- 日本在住21人

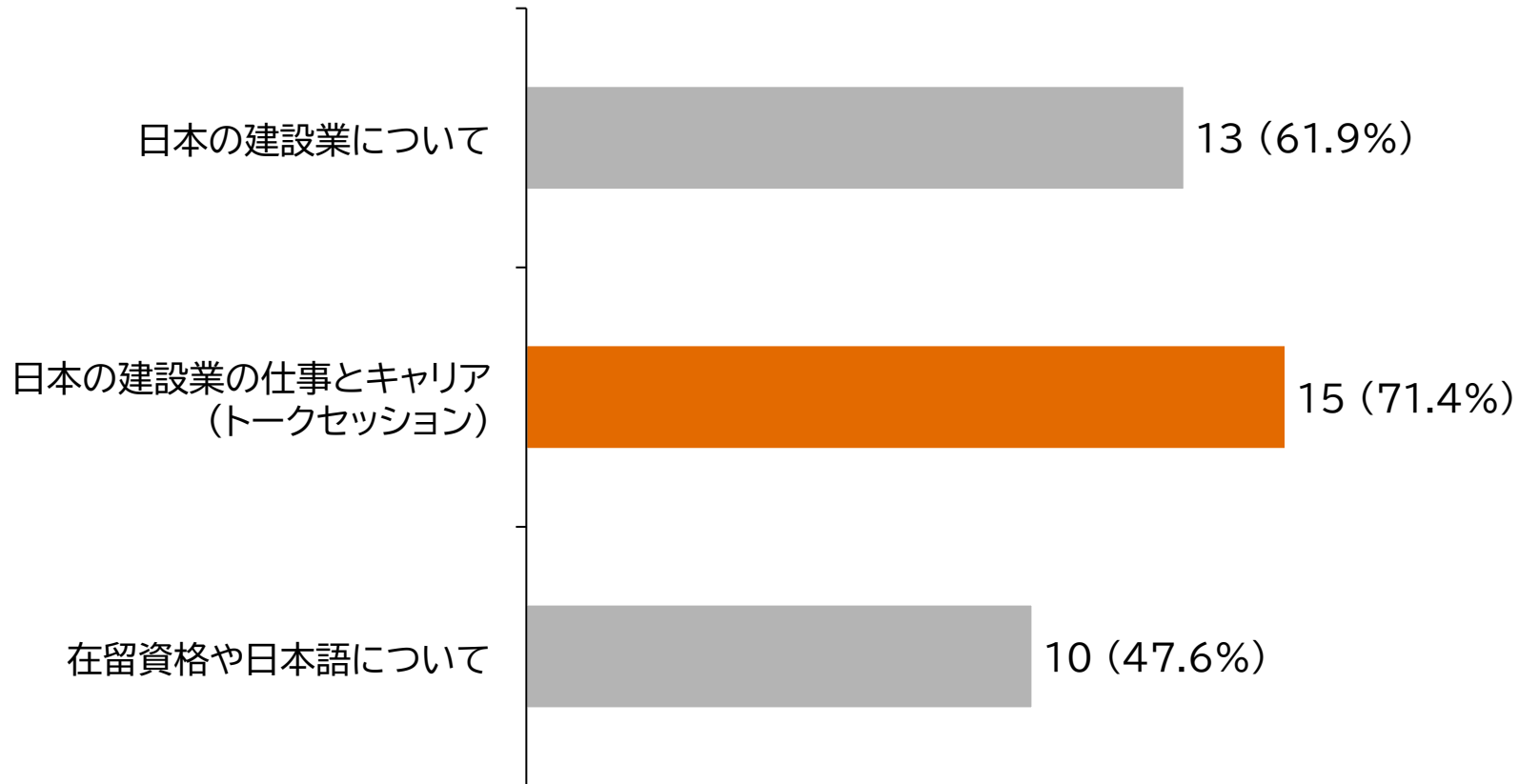
学生か

- 学生6人、学生以外15人

4. セミナー参加者アンケート ②セミナーについて

- セミナーで役に立ったパートは「日本の建設業の仕事とキャリア」が71.4%、「日本の建設業について」が61.9%

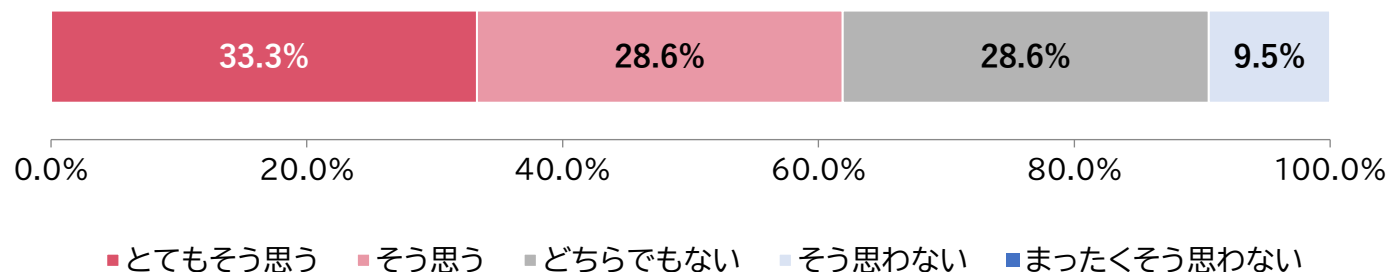
セミナーで役に立ったパート(N=21、複数回答可)



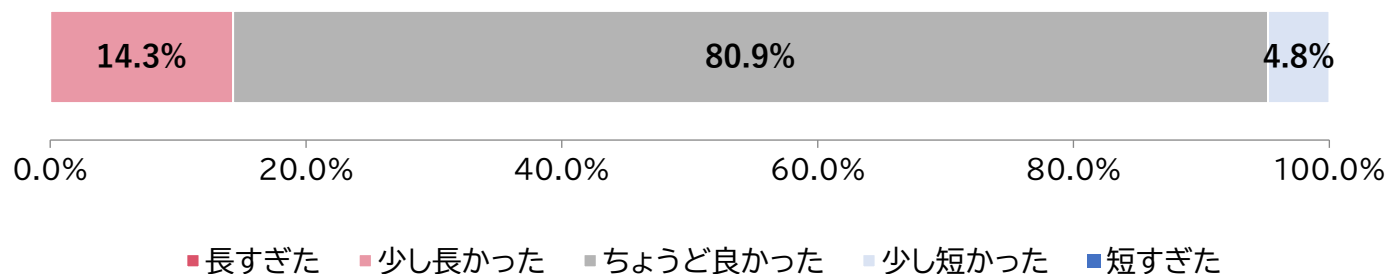
4. セミナー参加者アンケート ②セミナーについて

- セミナーに参加して就職説明会に参加したいと思ったかについて、「とても思う」「そう思う」をあわせて61.9%、また、セミナー所要時間については、「ちょうど良かった」が80.9%

就職説明会に参加したいと思ったか(N=21)



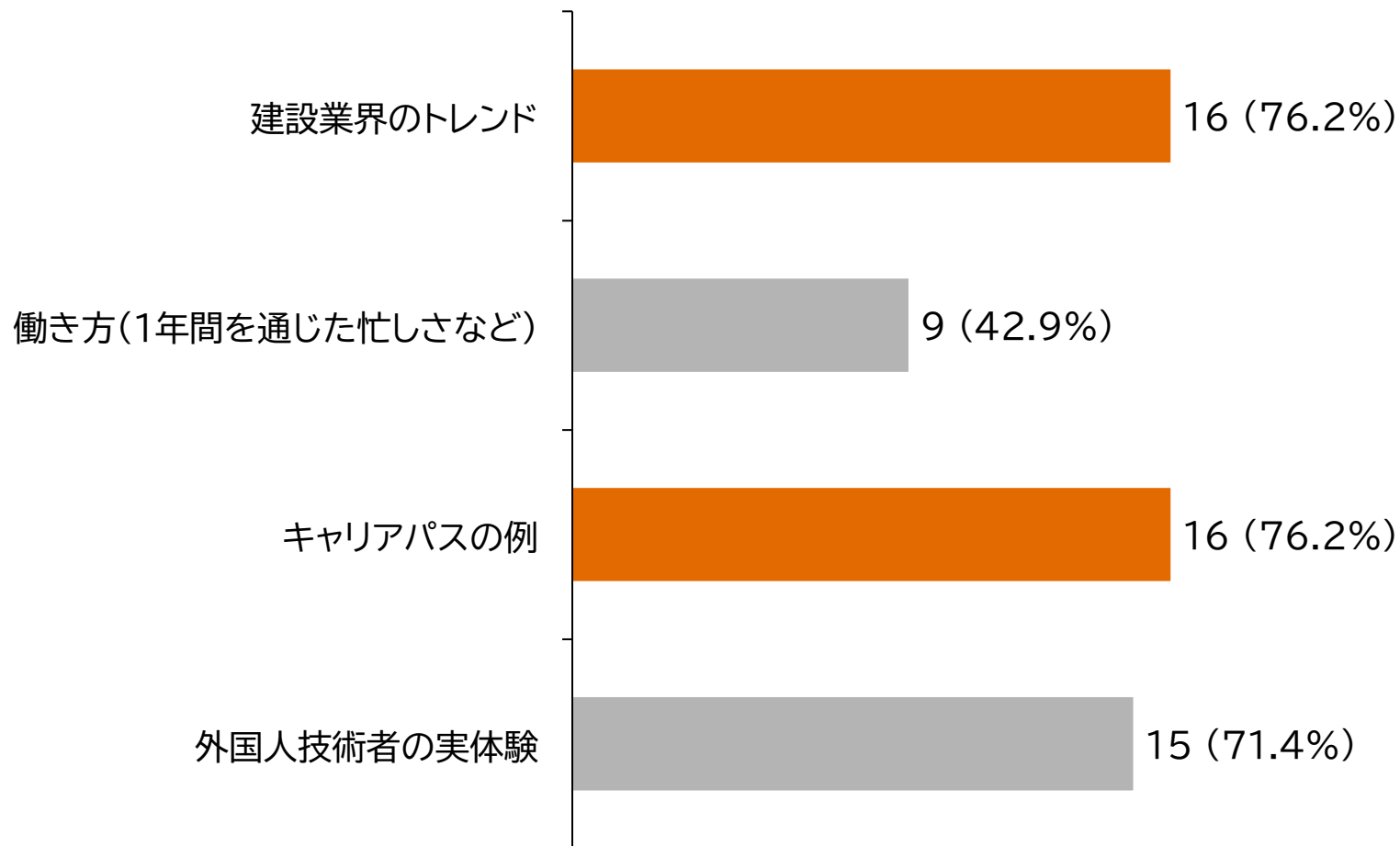
セミナーの所要時間(N=21)



4. セミナー参加者アンケート ②セミナーについて

- その他、同様の説明会で知りたい内容については、「建設業界のトレンド」「キャリアパスの例」が76.2%

その他、同様の説明会で知りたい内容(N=21、複数回答可)



4. セミナー参加者アンケート ②セミナーについて

- セミナーの進行に関しては説明時の英語の使用について、また、就職活動や建設業界に関しては更なる詳細な説明を求める声があった

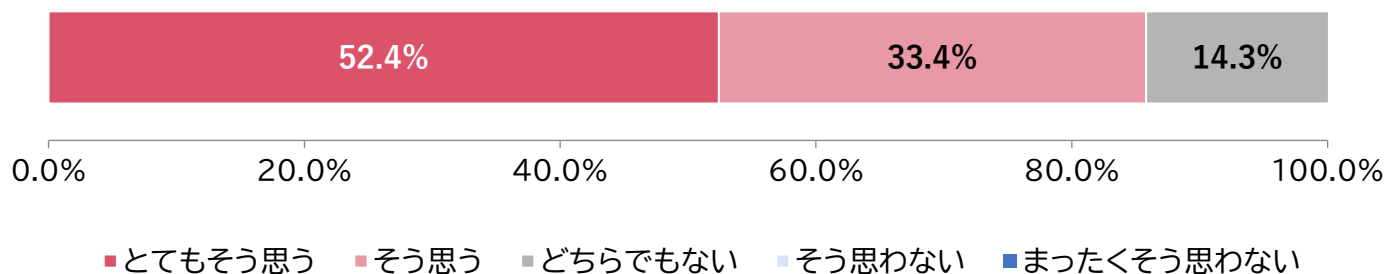
今後のセミナーに期待することや改善してほしい点(N=21)※自由回答

今後に期待すること・改善点	セミナーの進行について	<ul style="list-style-type: none">• 可能であれば字幕を追加してほしいです。また、スライドには第二言語として英語を使用してほしい。• SNSでの告知が英語だったので、セミナーも英語で行われることを期待していた。• セミナーの最後に少しでも質疑応答の時間があると良いと思う。
	就職活動について	<ul style="list-style-type: none">• 卒業後の就職活動に関して、より詳しい説明が必要だと思う。• 中途採用の応募の成功確率がどのくらいか知りたい。
	建設業界について	<ul style="list-style-type: none">• 特に建設業界において、生成AIの影響を受けて将来的にどのような働き方になるのかを知りたい。• 外国人が活躍できる企業の紹介や、実際に活躍している外国人の体験談などを知りたい。• 軍事建設、ODAプロジェクト、海外派遣の可能性など、建設業界において外国人が関わる分野について知りたい。

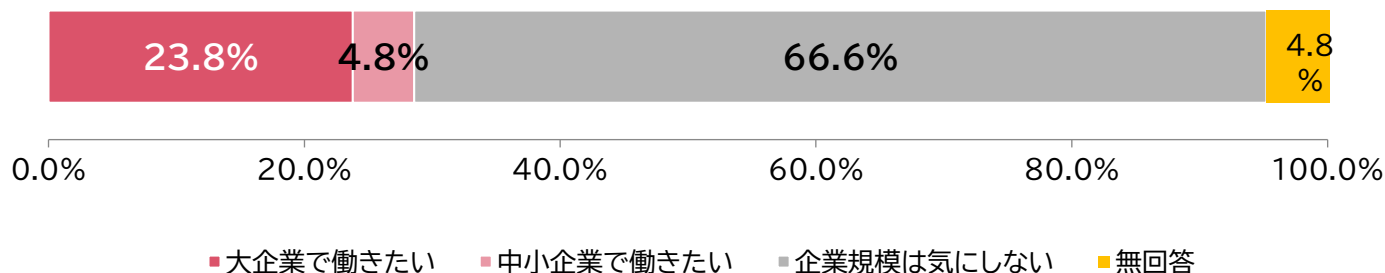
4. セミナー参加者アンケート ③就職について

- 就職先で重視することについて、建設業界で働くことと回答した割合は「とてもそう思う」「そう思う」をあわせて85.8%。企業規模については、「企業規模は気にしない」が66.6%

就職先で重視すること A. 建設業界で働くこと(N=21)



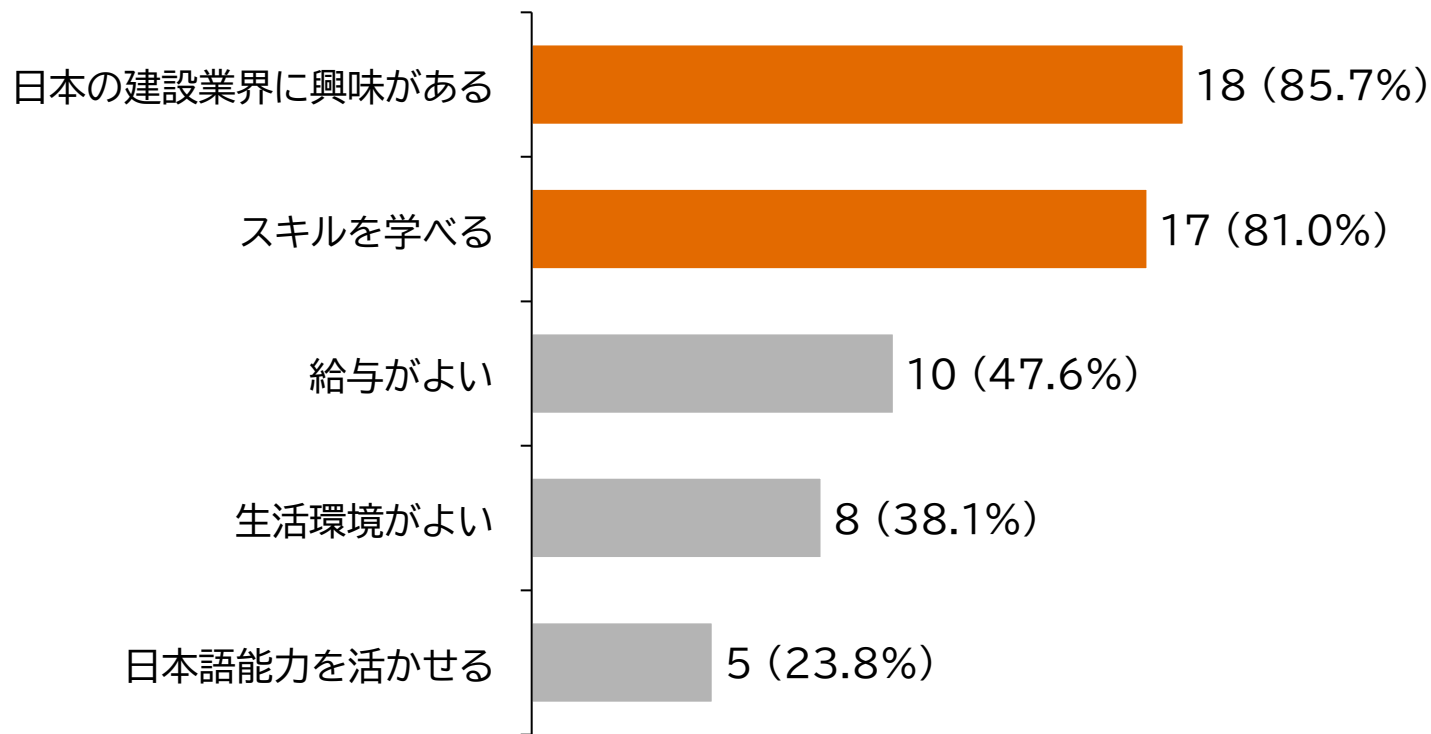
就職先で重視すること B. 企業規模(N=21)



4. セミナー参加者アンケート ③就職について

- 日本の建設企業を希望する理由は「日本の建設業界に興味がある」が85.7%、「スキルを学べる」が81.0%

日本の建設企業を希望する理由(N=21、複数回答可)



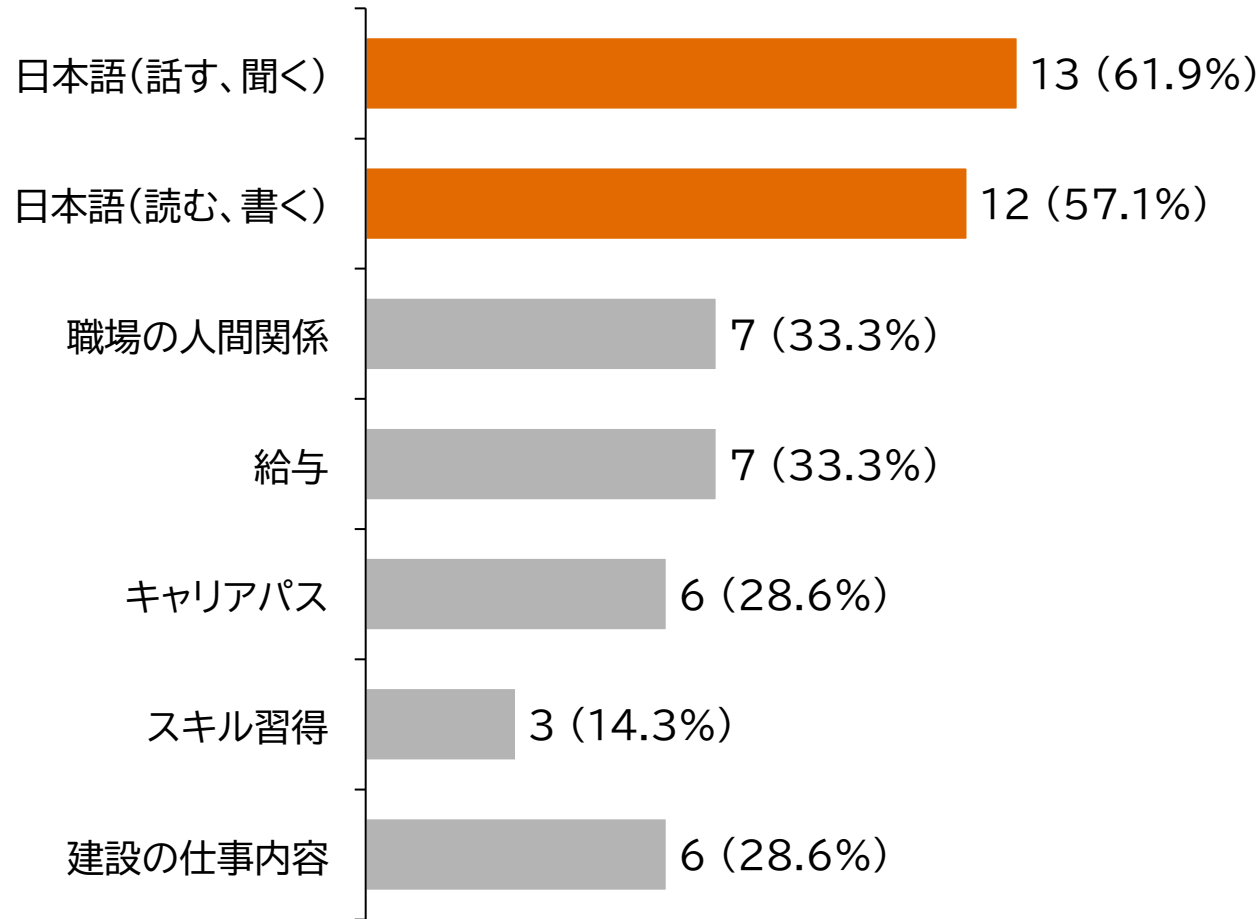
自由回答

- 母国で土木工学の経験があるため、日本でもキャリアを前進させたい。

4. セミナー参加者アンケート ③就職について

- 日本の建設企業で働くうえで心配なことは「日本語(話す、聞く)」が61.9%、「日本語(読む、書く)」が57.1%

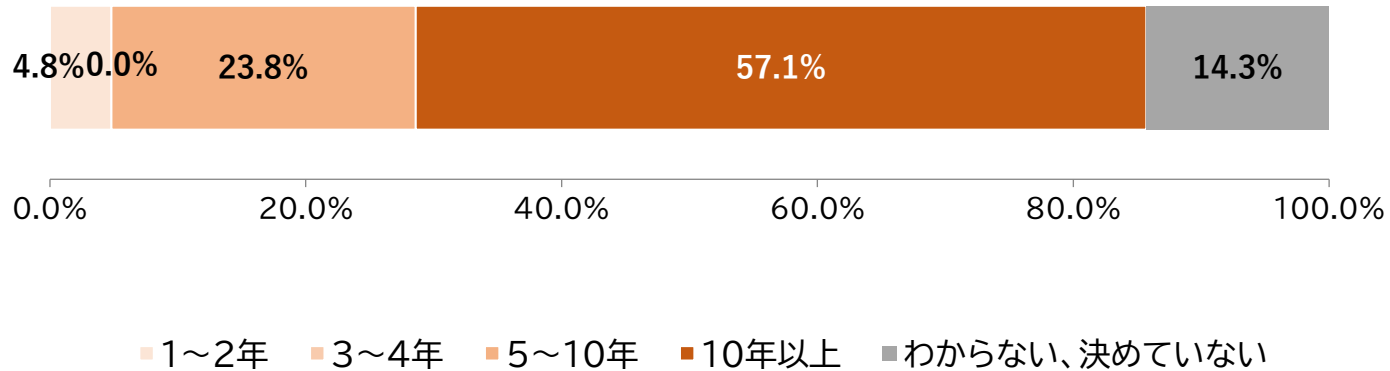
日本の建設企業で働くうえで心配なこと(N=21、複数回答可)



4. セミナー参加者アンケート ③就職について

- 日本で働きたい期間について、「10年以上」が57.1%

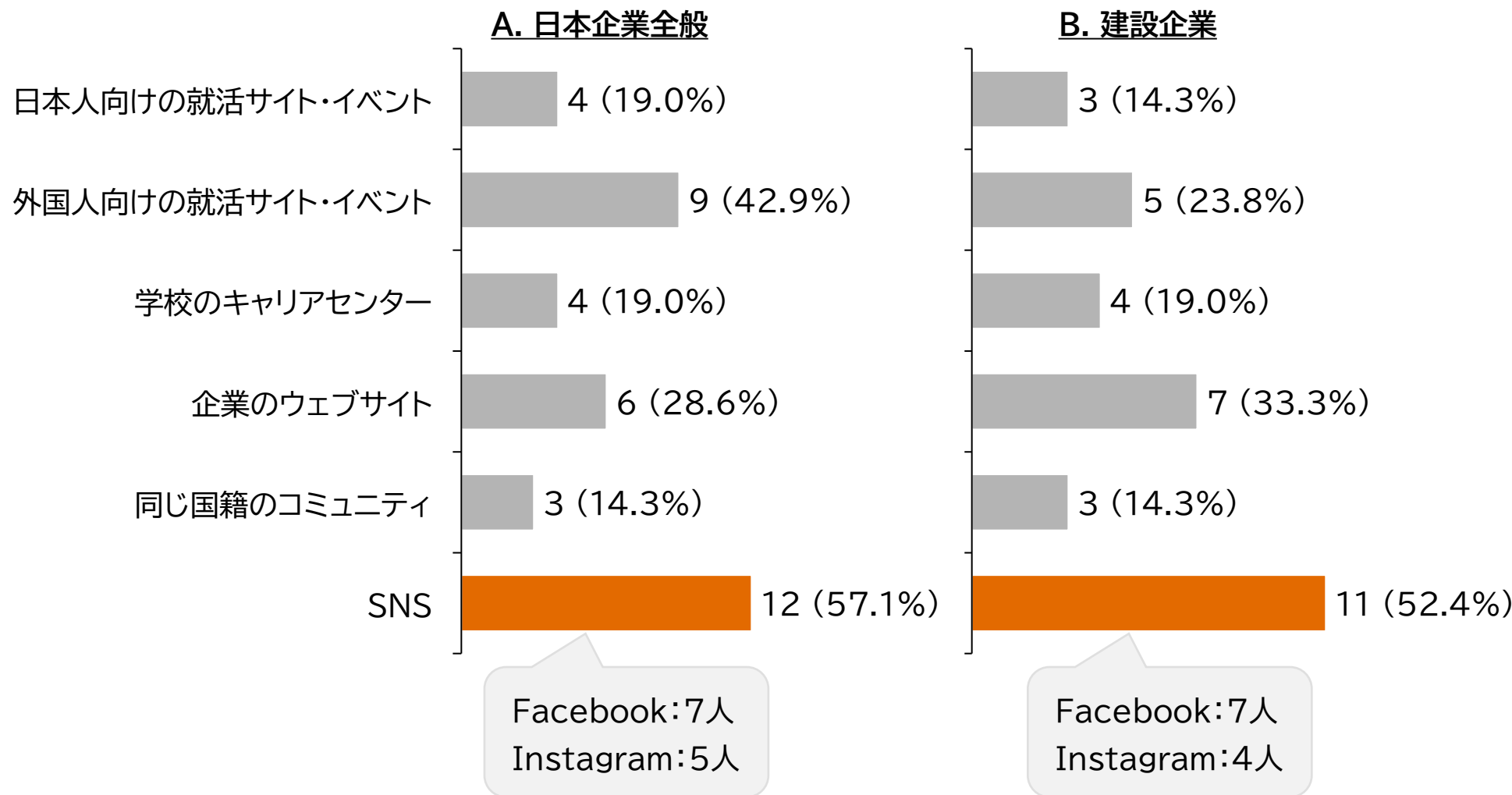
日本で働きたい期間(N=21)



4. セミナー参加者アンケート ④就職活動について

- 就職活動の情報をどのように得ているかについては、日本企業全般、建設企業ともに「SNS」が最も多い

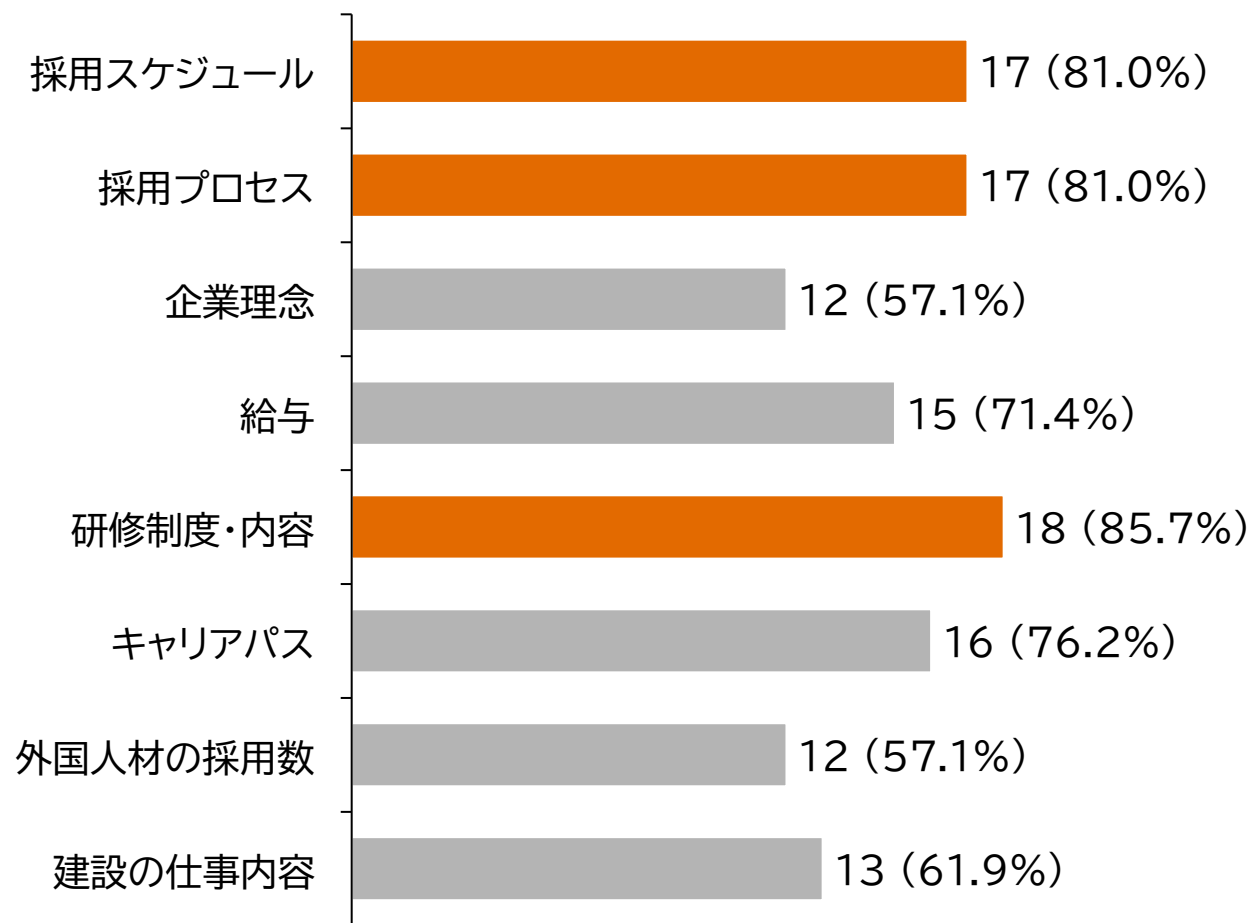
就職活動の情報をどのように得ているか(N=21、複数回答可)



4. セミナー参加者アンケート ④就職活動について

- 建設企業についてより知りたい情報は、「研修制度・内容」が85.7%、「採用スケジュール」「採用プロセス」が81.0%

建設企業についてより知りたい情報(N=21、複数回答可)



(2) セミナー(インドネシア)

1. 事業概要(インドネシア・外国人材向け日本の建設業広報セミナー)

- ・インドネシアのセミナーの概要は以下のとおり

概要	合同就職説明会当日に向けて、日本の建設業界や在留資格等への理解を促進するため、外国人材向け日本の建設業広報セミナーをオンラインで開催
開催時期・形式	令和7年7月10日(木) オンライン形式(Zoom)
当日 スケジュール	<ul style="list-style-type: none">①日本の建設業について<ul style="list-style-type: none">➤ 日本の建設業、建設プロジェクト紹介②日本の建設業の仕事とキャリア<ul style="list-style-type: none">➤ 日本の中堅・中小建設企業の企業担当者及び外国人技術者によるプレゼンテーション及び質疑応答(1社が登壇)③日本語について<ul style="list-style-type: none">➤ 日本語を勉強することで得られるメリット 等
参加者数	<ul style="list-style-type: none">・ セミナー参加者数は217人

2. セミナー参加者アンケート サマリ

本アンケート における問い	本アンケートの 結果概要
回答者の属性	<ul style="list-style-type: none">• 回答者83人(回答率38.2%)• 学生が26人(31.3%)、学生以外が57人(68.7%)
セミナーについて	<ul style="list-style-type: none">• 日本の建設業の仕事とキャリアのパートが役に立ったとの回答が最も多い(91.6%)• 合同就職説明会にも参加したいと思ったかについて、「とても思う」「そう思う」をあわせて78.3%• セミナー運営について、質疑応答の時間を長く取ることに加え、ジョブフェアの説明を更に求める声が寄せられた
建設企業での 就職について	<ul style="list-style-type: none">• 日本の建設企業を希望する理由としては、スキルを学べると回答した割合が最も大きい(84.3%)• 建設企業で働くうえで、日本語能力について心配している人の割合が大きい(日本語(話す、聞く)が81.9%)
就職活動について	<ul style="list-style-type: none">• 就職活動の情報は学校のキャリアセンターから得ているとの回答が最も多い(日本企業全般:50.6%、建設企業:43.4%)• SNSでは、FacebookよりもInstagramから情報を得ている割合が圧倒的に大きい• 日本以外で働いてみたい国は、オーストラリア(50.6%)との回答が最も多い

3. セミナー参加者アンケート ①基本情報

- ・ 人材側のアンケート回答は83人(回答率38.2%)

アンケート 回答数

- ・ 83人(回答率38.2%)

アンケート回答者の属性

性別

- ・ 男性53人、女性30人

国籍

- ・ インドネシア83人

インドネシア にいるか

- ・ インドネシア在住82人、その他1人

学生か

- ・ 学生26人、学生以外57人

学校名

- ・ ガジャマダ大学18人、中部ジャワ州立職業高校12人、インドネシア大学7人、クラテン・クリスチャン職業高校4人、ハサヌディン大学3人、その他39人

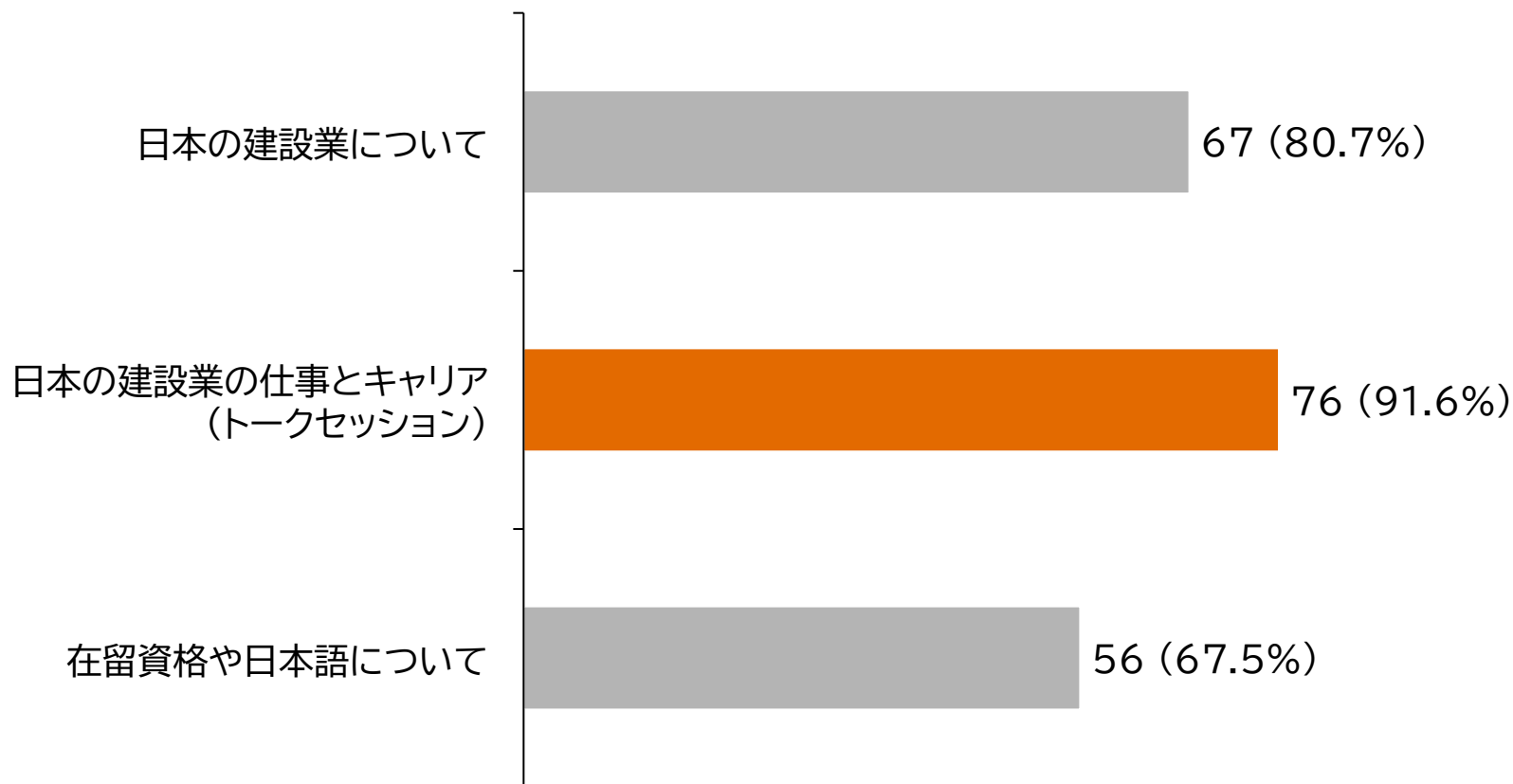
セミナーを 知ったきっかけ

- ・ 運営事務局36人、Instagram17人、学校からのお知らせ17人、友人・知人からの紹介11人、その他2人

3. セミナー参加者アンケート ②セミナーについて

- ・ セミナーで役に立ったパートは「日本の建設業の仕事とキャリア」が91.6%、「日本の建設業について」が80.7%

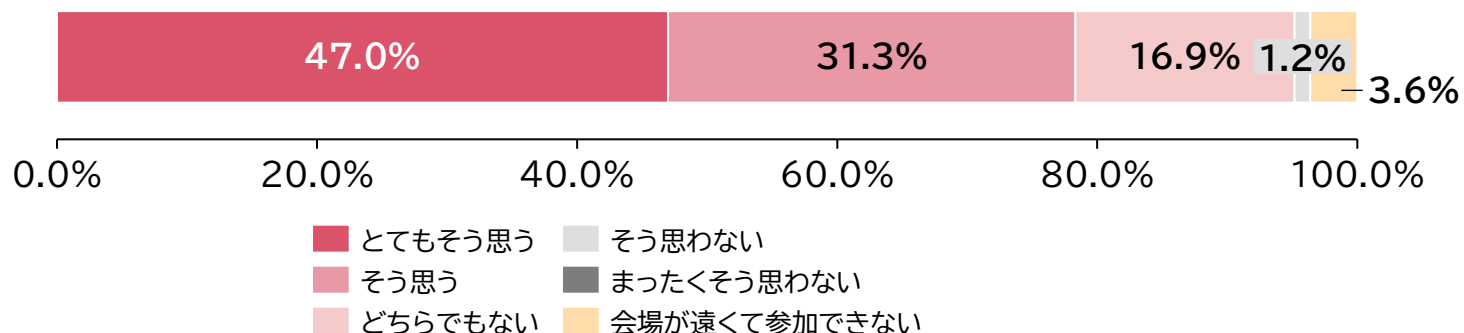
セミナーで役に立ったパート(N=83、複数回答可)



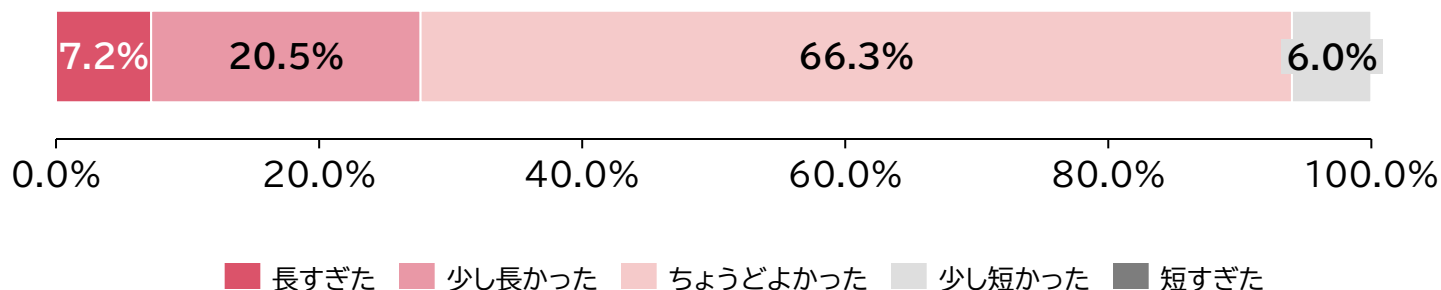
3. セミナー参加者アンケート ②セミナーについて

- セミナーに参加して合同就職説明会に参加したいと思ったかについて、「とてもそう思う」「そう思う」をあわせて78.3%、また、セミナー所要時間については、「ちょうど良かった」が66.3%

合同就職説明会に参加したいと思ったか(N=83)



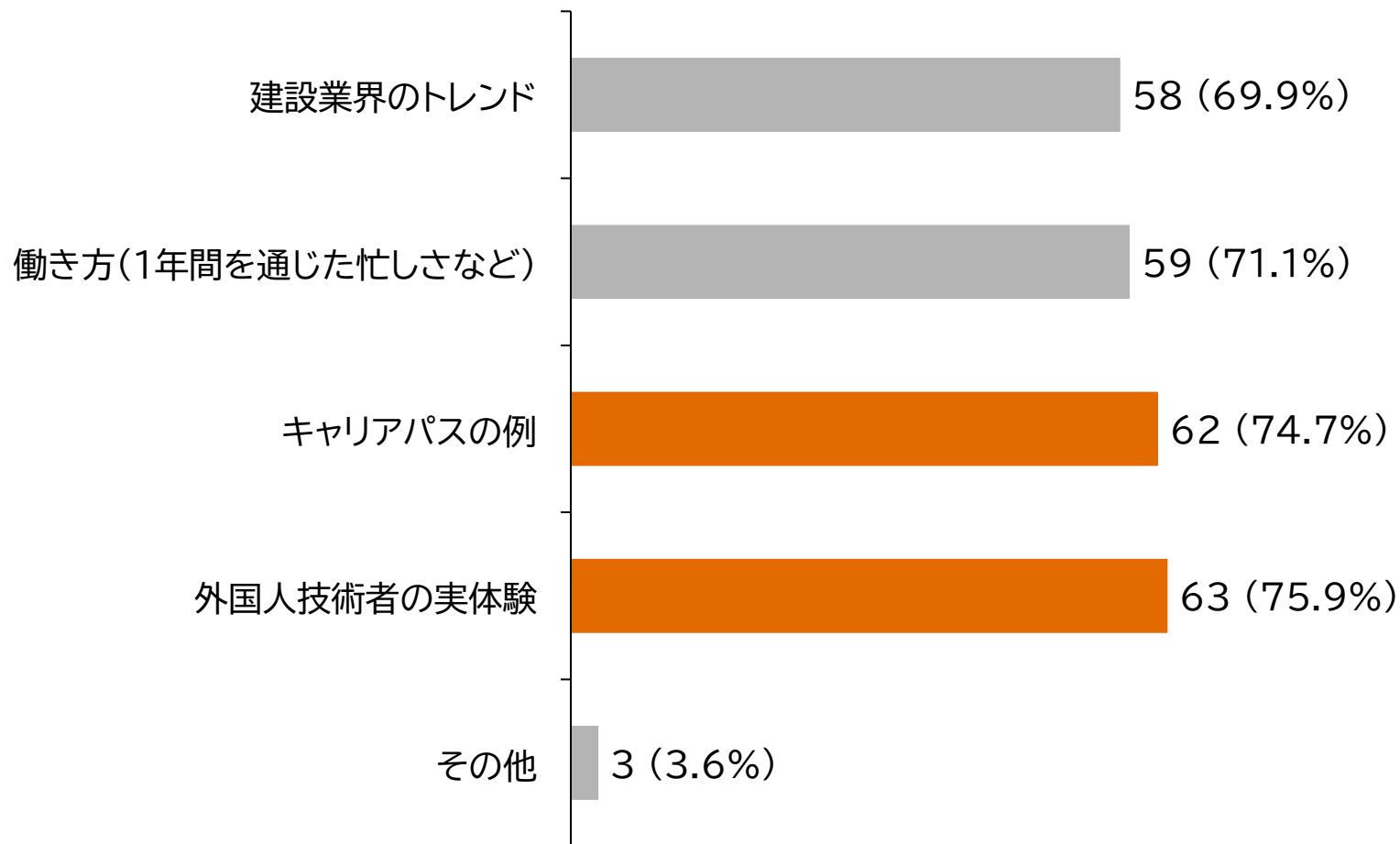
セミナーの所要時間(N=83)



3. セミナー参加者アンケート ②セミナーについて

- その他、同様の説明会で知りたい内容については、「外国人技術者の実体験」が75.9%、「キャリアパスの例」が74.7%

その他、同様の説明会で知りたい内容(N=83、複数回答可)



3. セミナー参加者アンケート ②セミナーについて

- セミナーの運営に関しては質疑応答の時間の確保について、また、ジョブフェアや他の企業に関する更なる詳細な説明を求める声があった

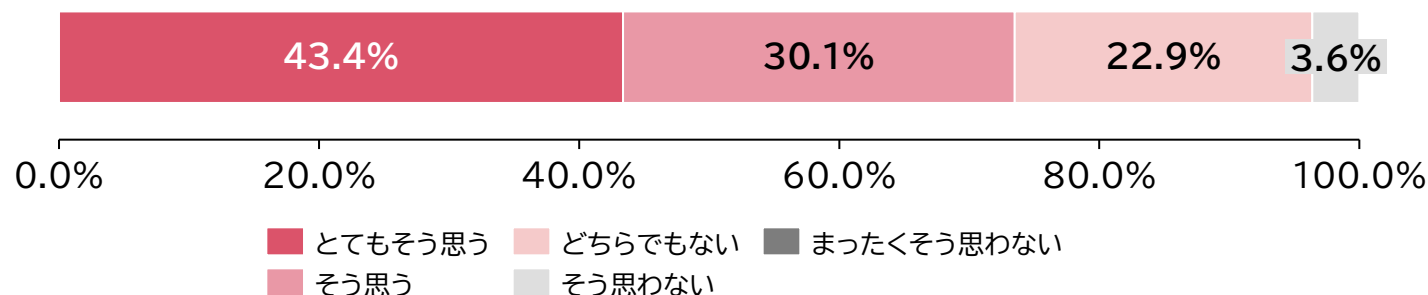
今後のセミナーに期待することや改善してほしい点(N=83)※自由回答

今後に期待すること ・改善点	セミナー運営	<ul style="list-style-type: none">• 質疑応答の時間をもっと確保してほしい。• 今後のセミナーではよりインタラクティブな形式にしてほしい。• 次回のセミナーも今回と同じくらいの質を保ってほしい。
	ジョブフェア	<ul style="list-style-type: none">• ジョブフェアに関してより多くのトピックスを説明してほしい。• ジョブフェアの参加に向けて準備すべき点について教えてほしい。
	登壇企業	<ul style="list-style-type: none">• トークセッションにおいては、現在の1社だけではなく、2つの異なる企業が登壇してくれた方が、より広い視野を与えてくれると思う。• 企業紹介は3社以上あれば良いと思う。

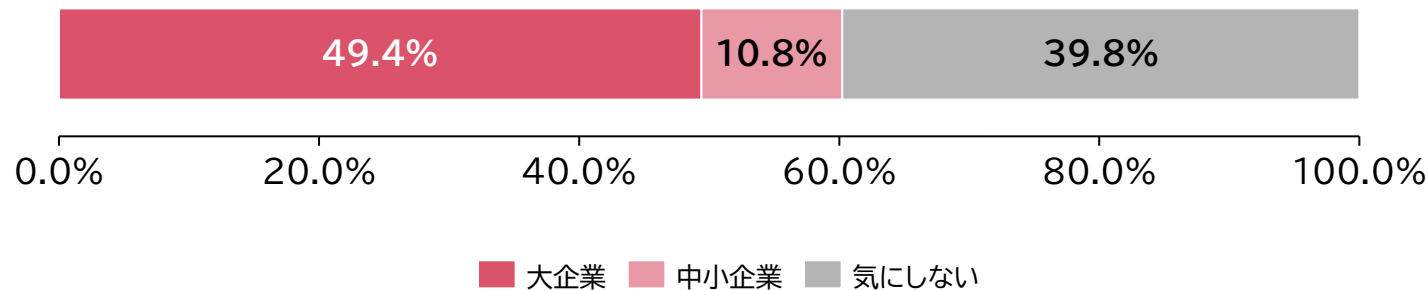
3. セミナー参加者アンケート ③就職について

- 就職先で重視することについて、建設業界で働くことと回答した割合は「とてもそう思う」「そう思う」をあわせて73.5%。企業規模については、「大企業」が49.4%

就職先で重視すること A. 建設業界で働くこと(N=83)



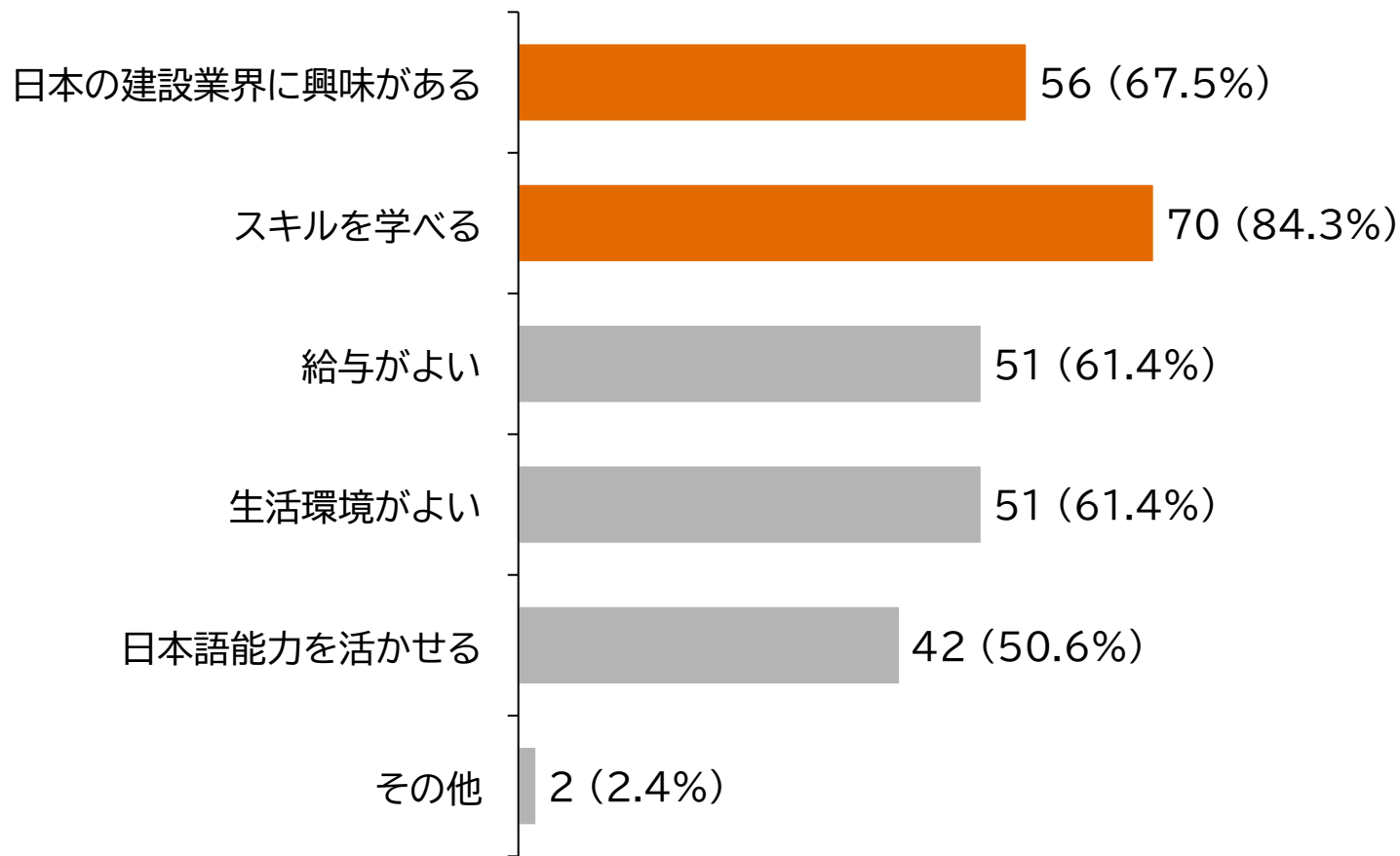
就職先で重視すること B. 企業規模(N=83)



3. セミナー参加者アンケート ③就職について

- 日本の建設企業を希望する理由は「スキルを学べる」が84.3%、「日本の建設業界に興味がある」が67.5%

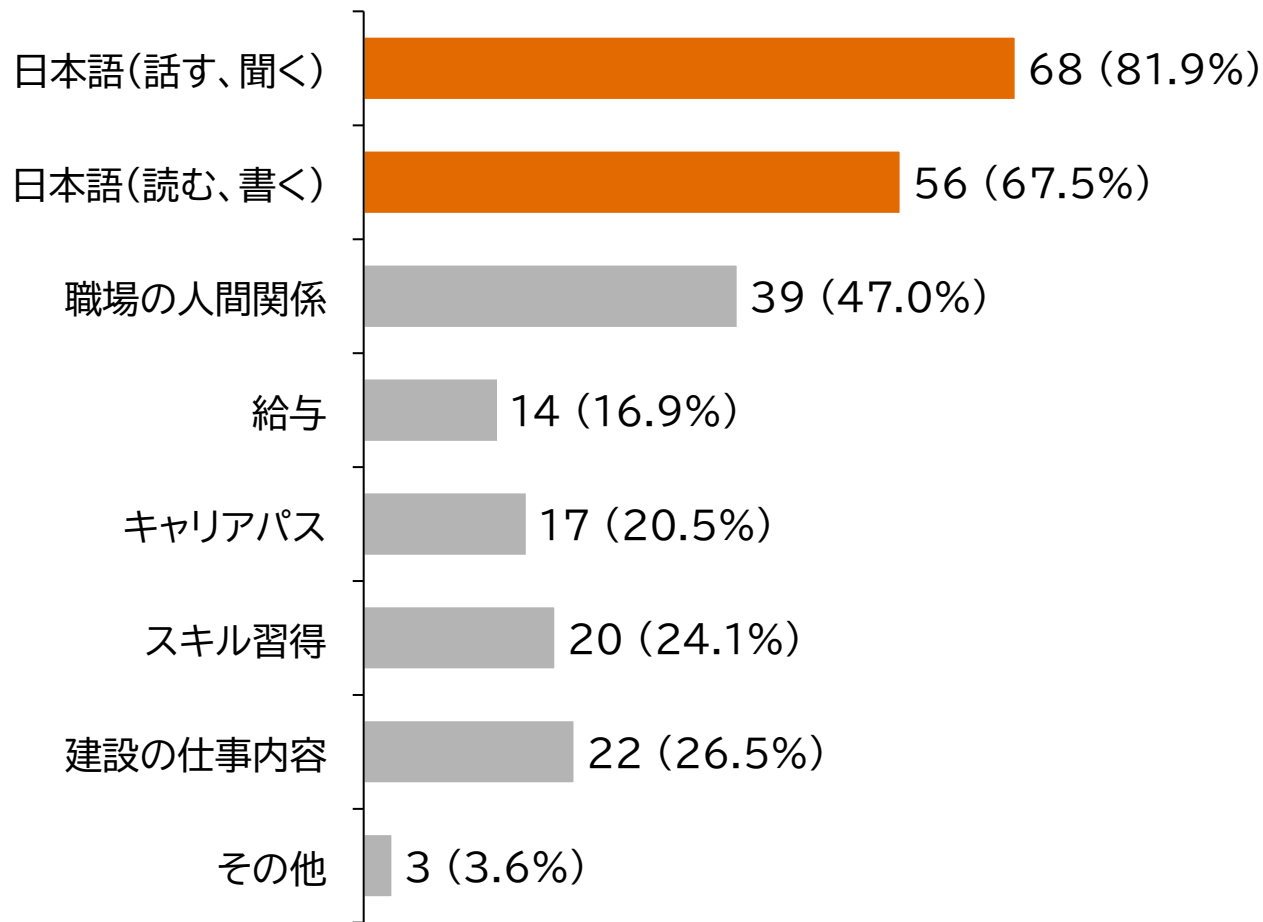
日本の建設企業を希望する理由(N=83、複数回答可)



3. セミナー参加者アンケート ③就職について

- 日本の建設企業で働くうえで心配なことは「日本語(話す、聞く)」が81.9%、「日本語(読む、書く)」が67.5%

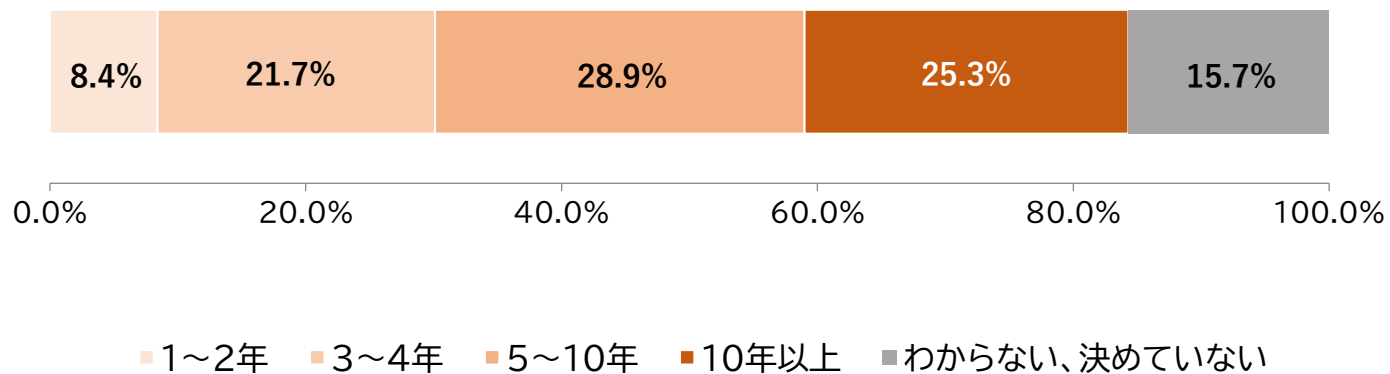
日本の建設企業で働くうえで心配なこと(N=83、複数回答可)



3. セミナー参加者アンケート ③就職について

- ・日本で働きたい期間について、「5～10年」が28.9%、「10年以上」が25.3%

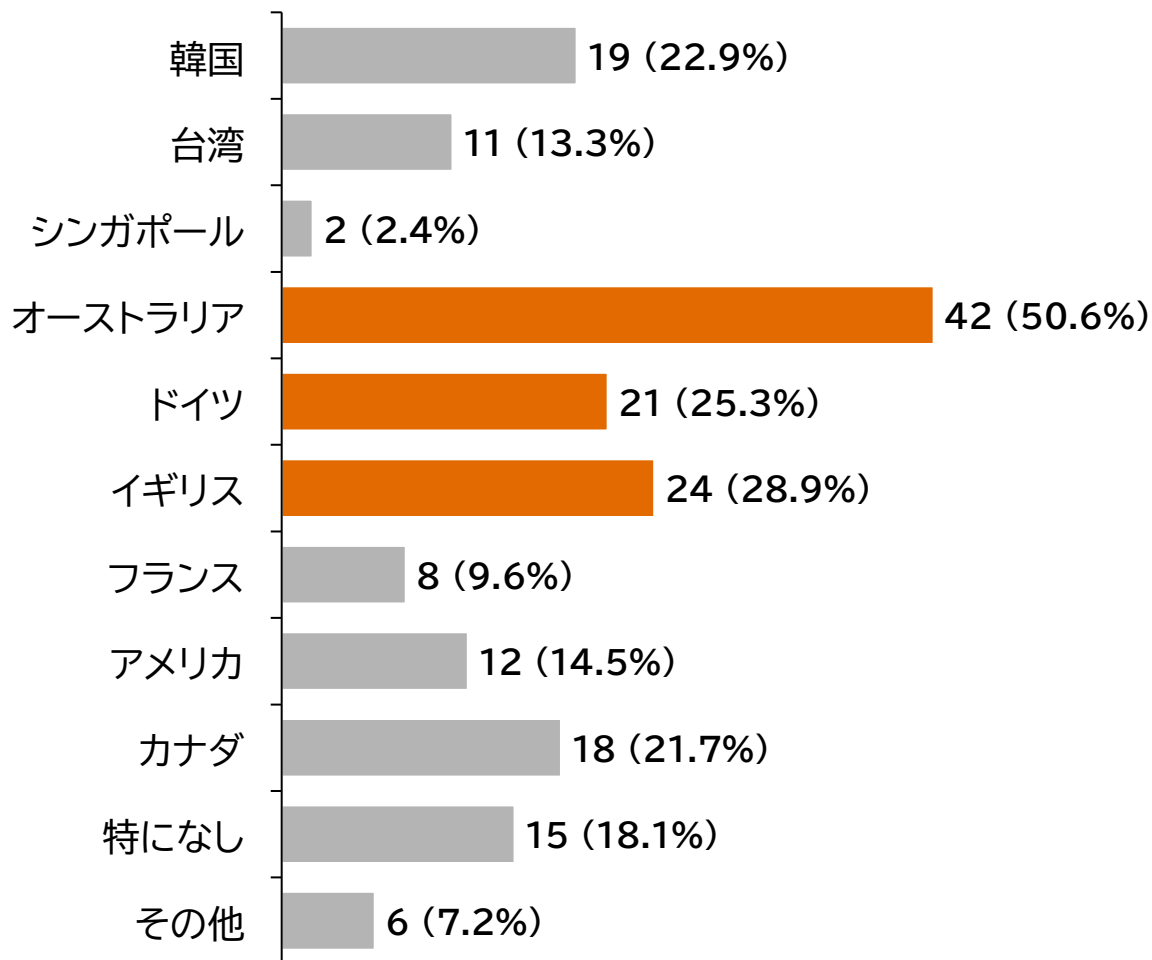
日本で働きたい期間(N=83)



3. セミナー参加者アンケート ③就職について

- 日本以外で働いてみたい国について、「オーストラリア」の割合が50.6%と最も高く、次いで「イギリス」の28.9%、「ドイツ」の25.3%が続く

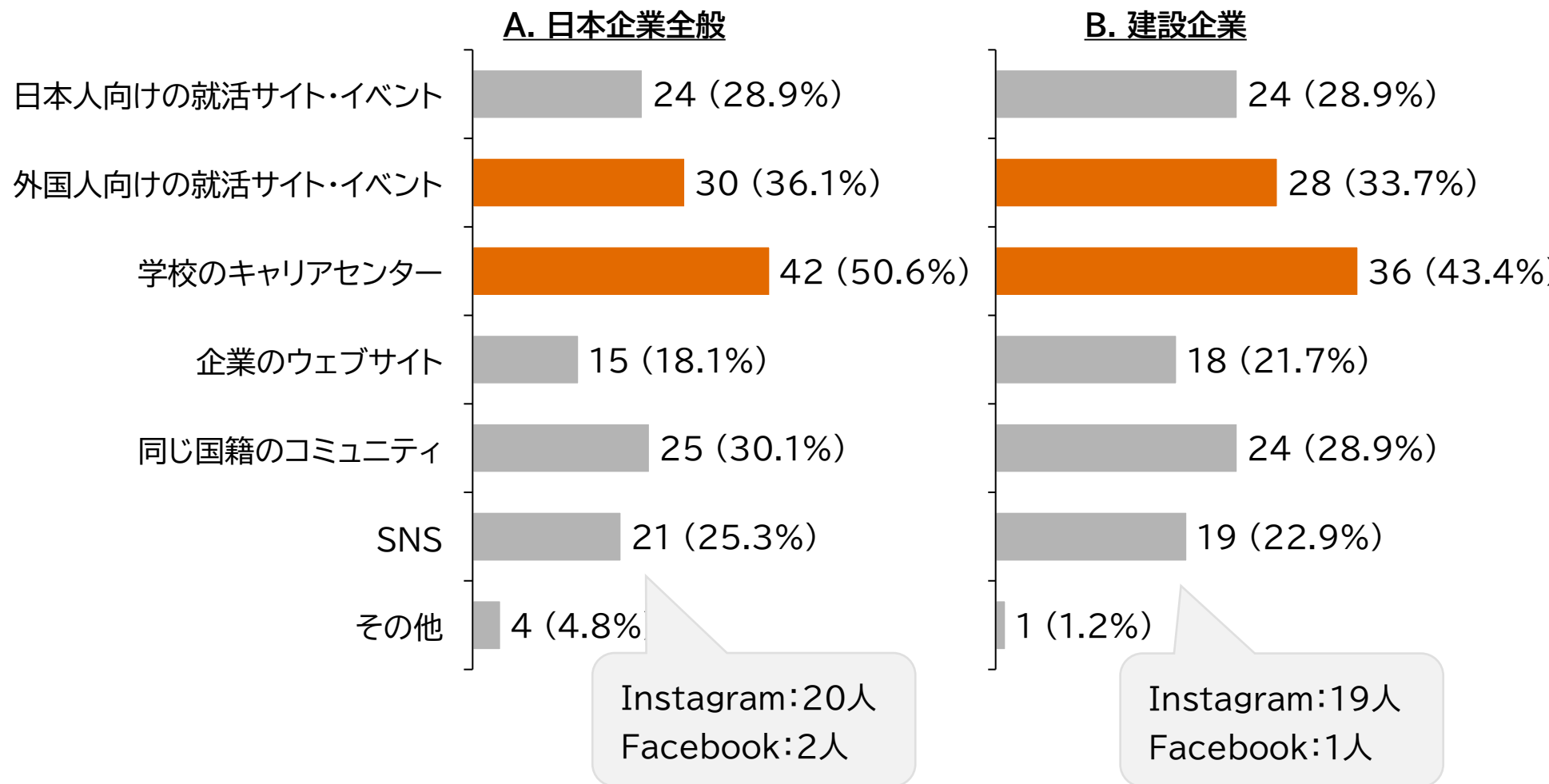
日本以外で働いてみたい国(N=83、複数回答可)



3. セミナー参加者アンケート ④就職活動について

- 就職活動の情報をどのように得ているかについては、日本企業全般、建設企業ともに「学校のキャリアセンター」が最も多い

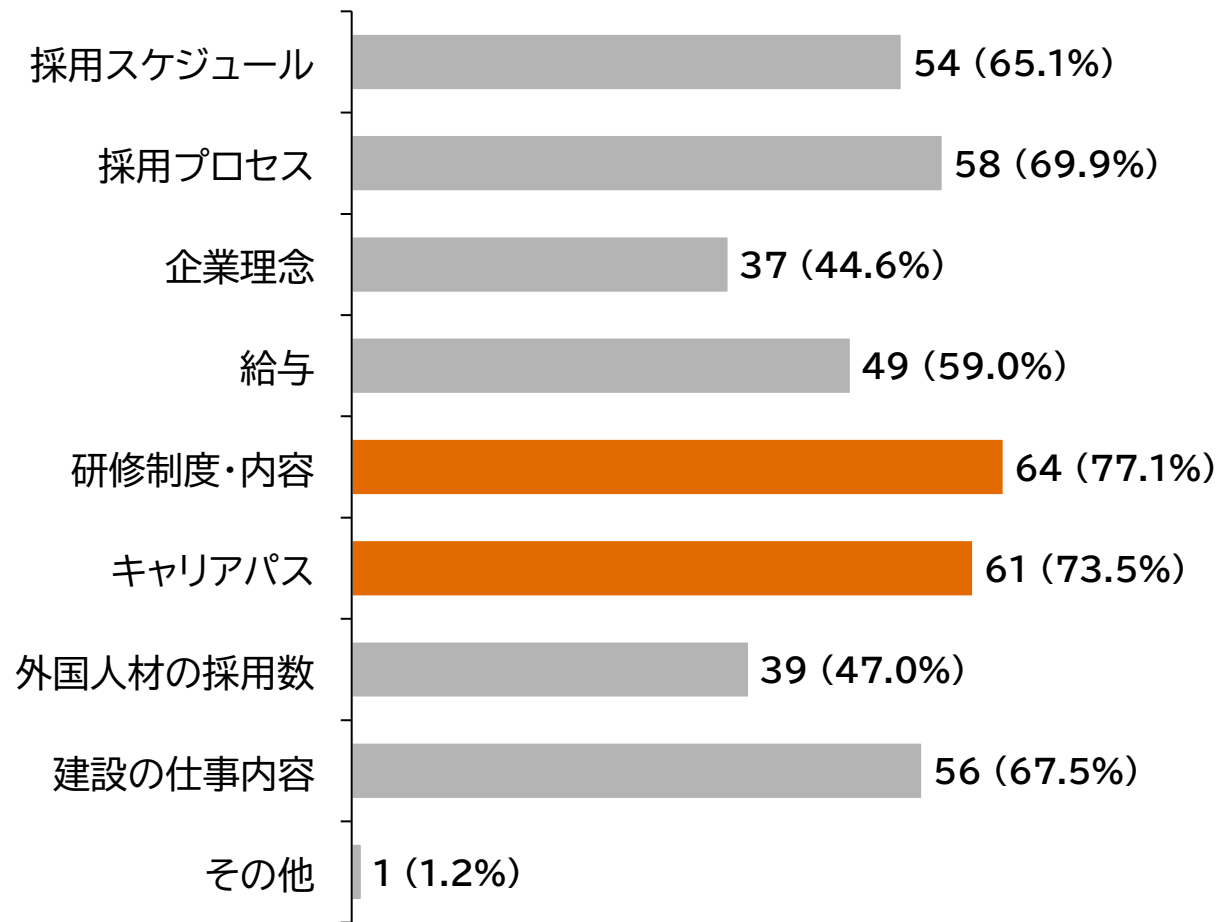
就職活動の情報をどのように得ているか(N=83、複数回答可)



3. セミナー参加者アンケート ④就職活動について

- 建設企業についてより知りたい情報は、「研修制度・内容」が77.1%、「キャリアパス」が73.5%

建設企業についてより知りたい情報(N=83、複数回答可)



(3) セミナー(ベトナム)

1. 事業概要(ベトナム・外国人材向け日本の建設業広報セミナー)

- ・ベトナムのセミナーの概要は以下のとおり

概要	合同就職説明会当日に向けて、日本の建設業界や在留資格等への理解を促進するため、外国人材向け日本の建設業広報セミナーをオンラインで開催
開催時期・形式	令和7年9月4日(木) オンライン形式(Teams)
当日 スケジュール	<ul style="list-style-type: none">①日本の建設業について<ul style="list-style-type: none">➢ 日本の建設業、建設プロジェクト紹介②日本の建設業の仕事とキャリア<ul style="list-style-type: none">➢ 日本の中堅・中小建設企業の企業担当者及び外国人技術者によるプレゼンテーション及び質疑応答(1社が登壇)③日本語について<ul style="list-style-type: none">➢ 日本語を勉強することで得られるメリット 等
参加者数	<ul style="list-style-type: none">・ セミナー参加者数は141人

2. セミナー参加者アンケート サマリ

本アンケート における問い	本アンケートの 結果概要
回答者の属性	<ul style="list-style-type: none">• 回答者29人(回答率21.0%)• 学生が28人(96.6%)、学生以外が1人(3.4%)
セミナーについて	<ul style="list-style-type: none">• 「日本の建設業について」のパートが役に立ったとの回答が最も多い(91.6%)• 合同就職説明会にも参加したいと思ったかについて、「とてもそう思う」「そう思う」をあわせて69.0%• セミナーの所要時間は「ちょうどよかった」が約半数(48.3%)を占めており、その他知りたい内容としては、「建設業界のトレンド」が55.2%
建設企業での 就職について	<ul style="list-style-type: none">• 日本の建設企業を希望する理由としては、「日本の建設業界に興味がある」と回答した割合が最も大きい(55.2%)• 建設企業で働くうえで、日本語能力について心配している人の割合が大きい(日本語(話す、聞く)が65.5%)
就職活動について	<ul style="list-style-type: none">• 日本以外で働いてみたい国は、「韓国」が37.9%で最も回答が多く、次いで「台湾」の31.0%• 就職活動の情報は「学校のキャリアセンター」から得ているとの回答が最も多い(日本企業全般:58.6%、建設企業:58.6%)• 一方、就職活動の情報を「SNS」で得ているとの回答は少ない(3.4%)

3. セミナー参加者アンケート ①基本情報

- ・ 人材側のアンケート回答は29人(回答率21.0%)

アンケート 回答数

- ・ 29人(回答率21.0%)

アンケート回答者の属性

性別

- ・ 男性12人、女性15人、その他・答えたくない2人

国籍

- ・ ベトナム28人、その他1人

ベトナム にいるか

- ・ ベトナム在住28人、その他1人

学生か

- ・ 学生28人、学生以外1人

学校名

- ・ 交通運輸大学22人、ハノイ土木大学4人、ミエンタイ大学3人

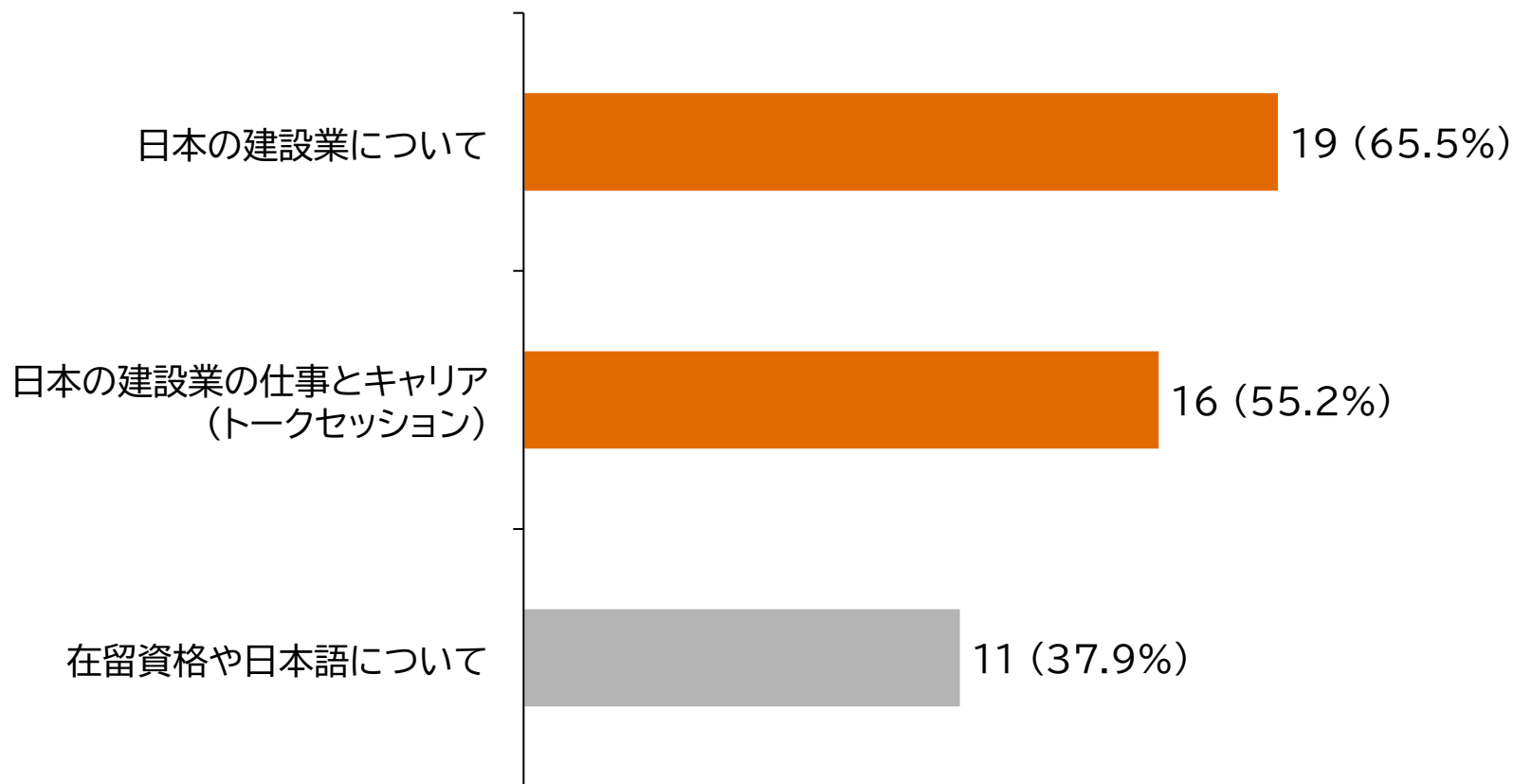
セミナーを 知ったきっかけ

- ・ 学校からのお知らせ17人、Facebook8人、友人・知人からの紹介4人

3. セミナー参加者アンケート ②セミナーについて

- セミナーで役に立ったパートは「日本の建設業の仕事とキャリア」が65.5%、「日本の建設業について」が55.2%

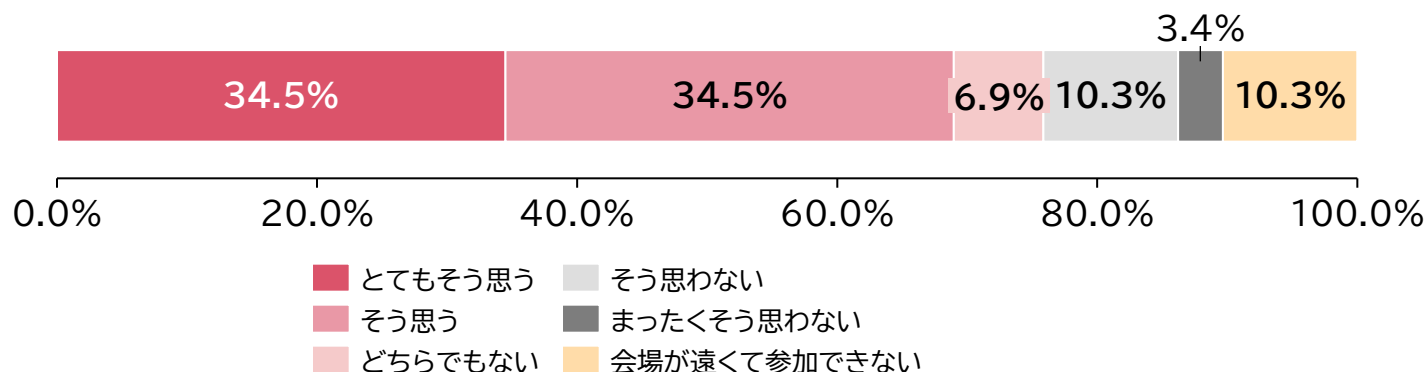
セミナーで役に立ったパート(N=29、複数回答可)



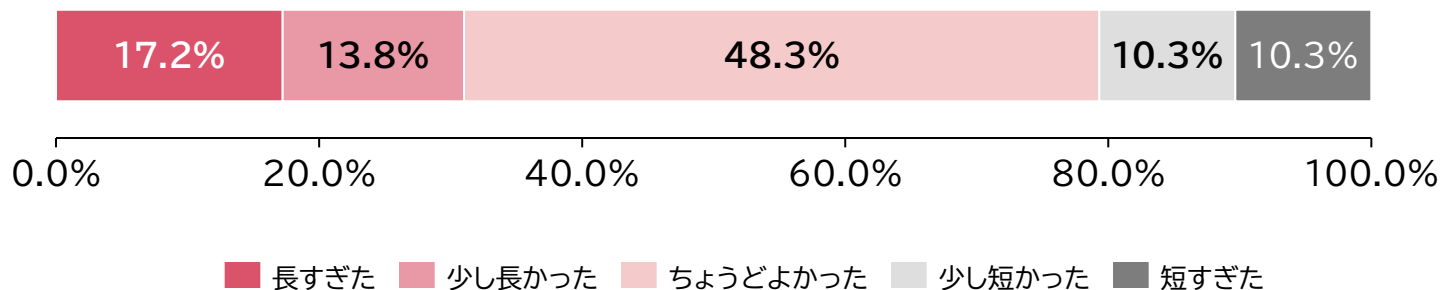
3. セミナー参加者アンケート ②セミナーについて

- セミナーに参加して合同就職説明会に参加したいと思ったかについて、「とてもそう思う」「そう思う」をあわせて69.0%、また、セミナー所要時間については、「ちょうど良かった」が48.3%

合同就職説明会に参加したいと思ったか(N=29)



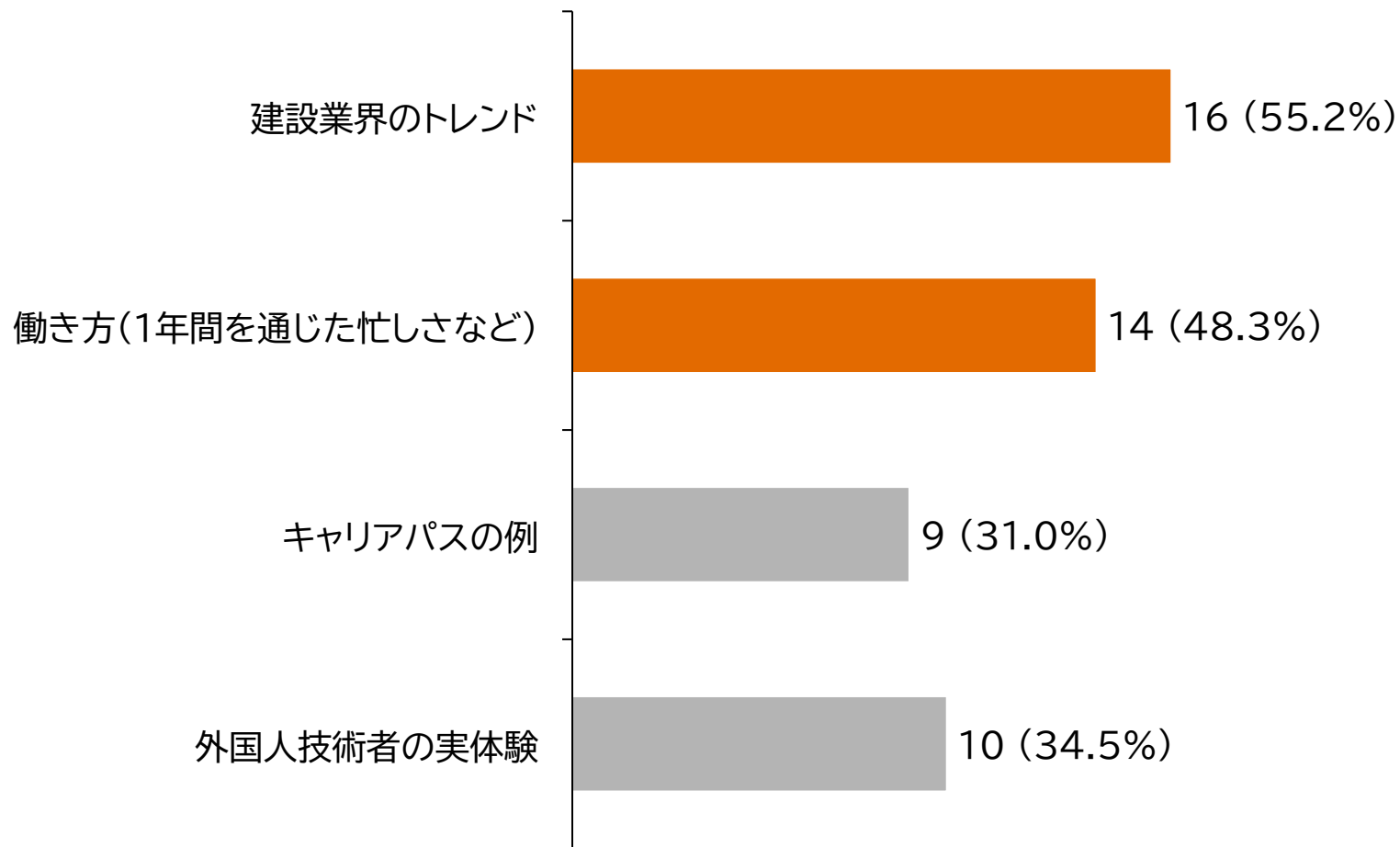
セミナーの所要時間(N=29)



3. セミナー参加者アンケート ②セミナーについて

- その他、同様の説明会で知りたい内容については、「建設業界のトレンド」が55.2%、「働き方(1年間を通じた忙しさなど)」が48.3%

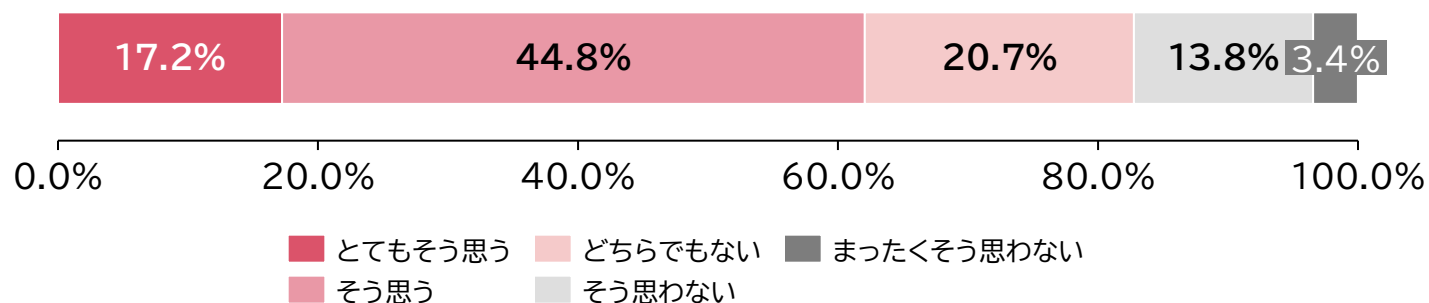
その他、同様の説明会で知りたい内容(N=29、複数回答可)



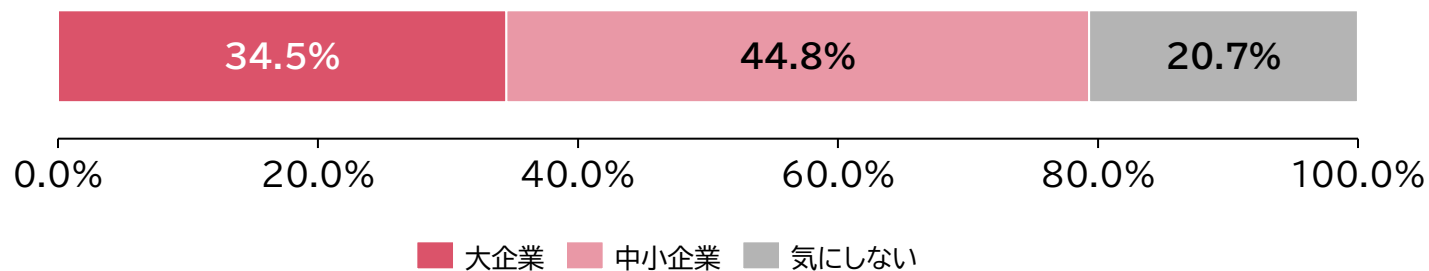
3. セミナー参加者アンケート ③就職について

- 就職先で重視することについて、建設業界で働くことと回答した割合は「とてもそう思う」「そう思う」をあわせて62.0%、企業規模については、「中小企業」が44.8%

就職先で重視すること A. 建設業界で働くこと(N=29)



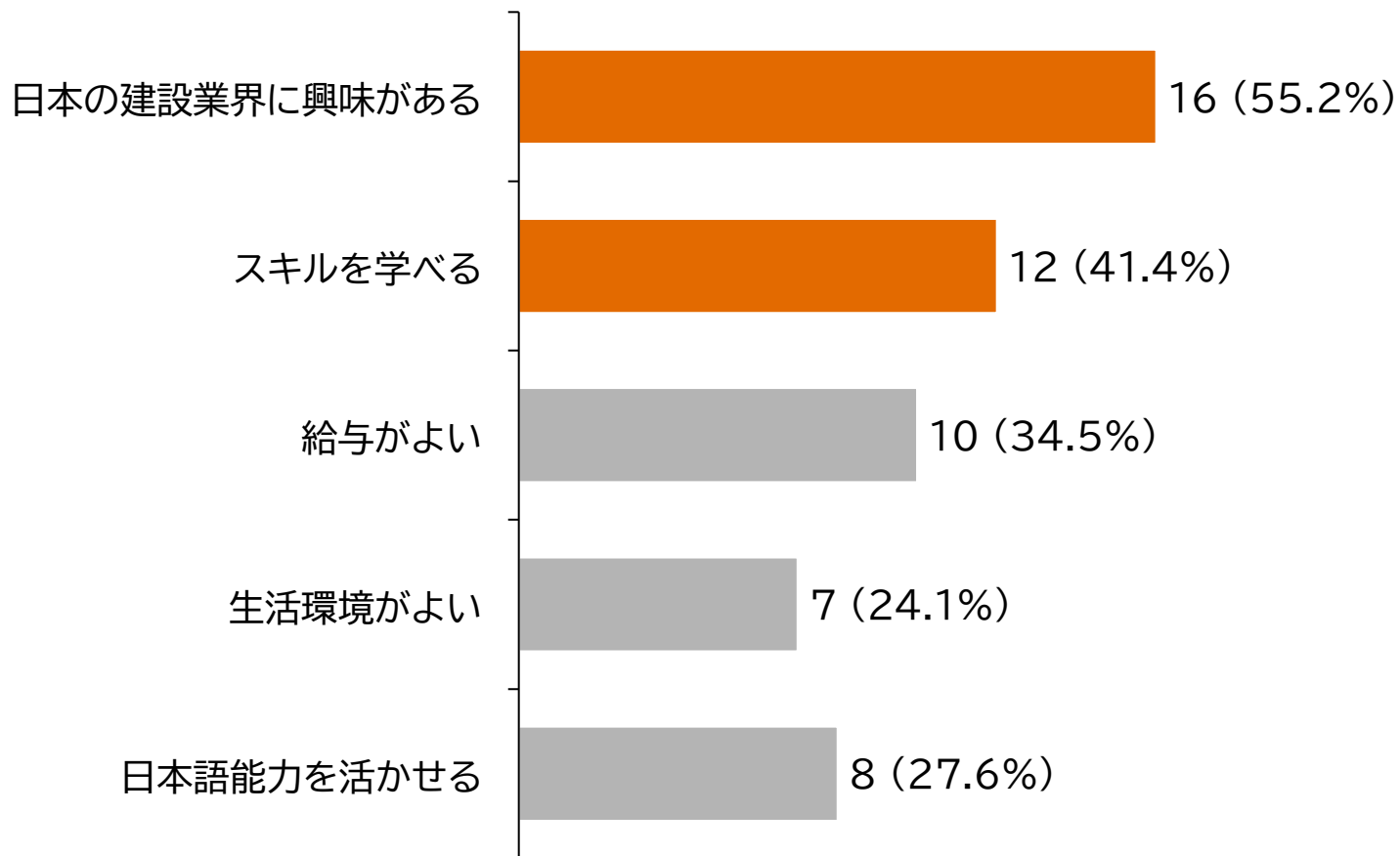
就職先で重視すること B. 企業規模(N=29)



3. セミナー参加者アンケート ③就職について

- 日本の建設企業を希望する理由は「日本の建設業界に興味がある」が55.2%、「スキルを学べる」が41.4%

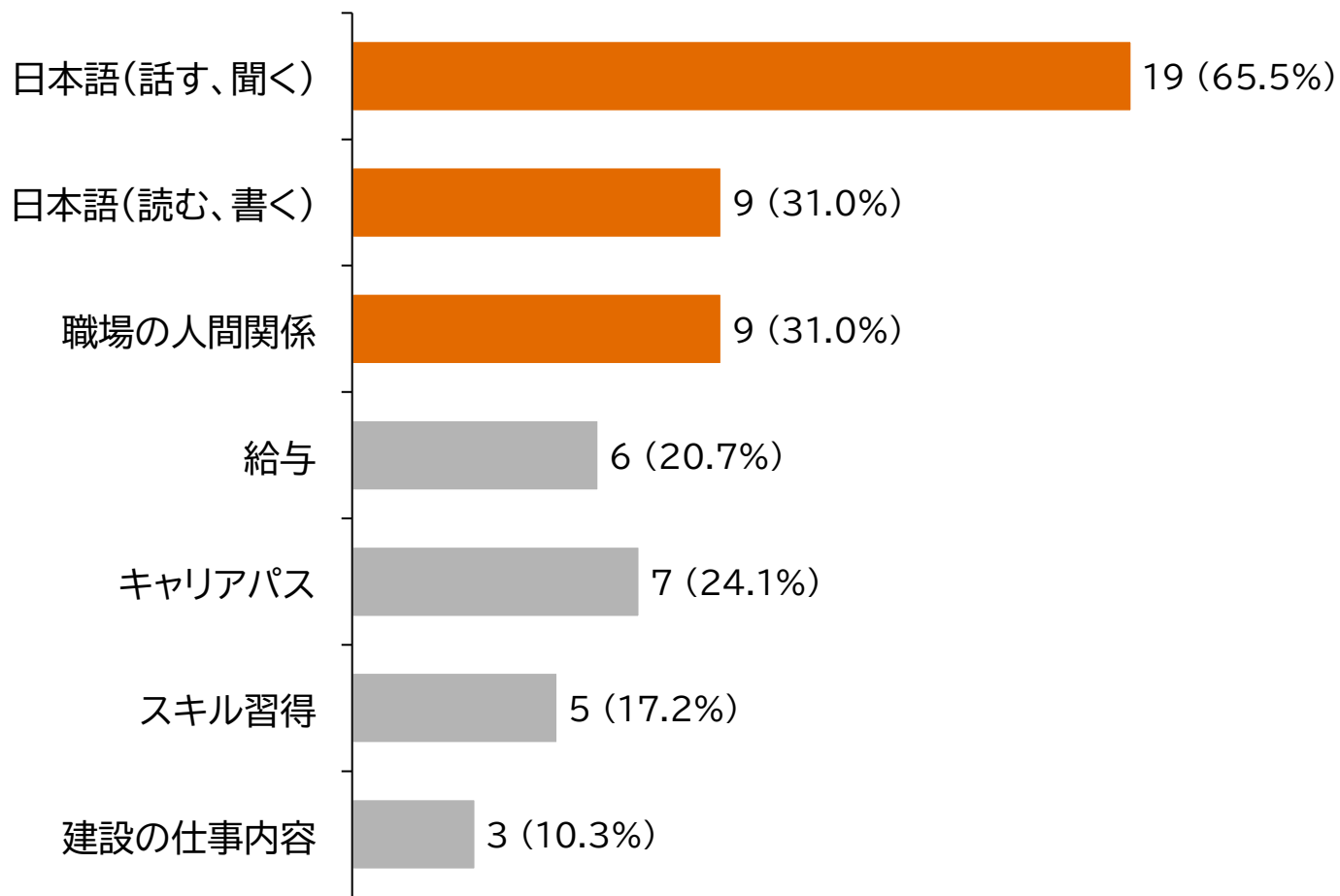
日本の建設企業を希望する理由(N=29、複数回答可)



3. セミナー参加者アンケート ③就職について

- 日本の建設企業で働くうえで心配なことは「日本語(話す、聞く)」が65.5%、「日本語(読む、書く)」、「職場の人間関係」が31.0%

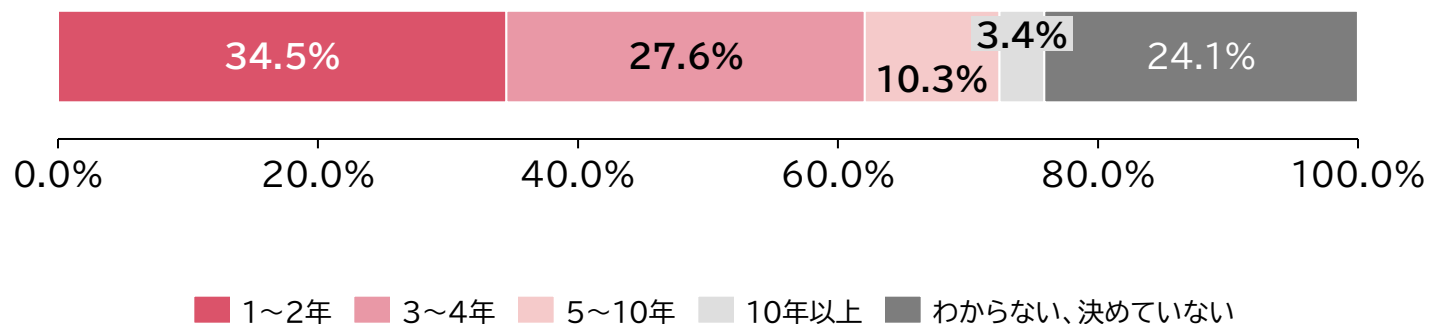
日本の建設企業で働くうえで心配なこと(N=29、複数回答可)



3. セミナー参加者アンケート ③就職について

- ・日本で働きたい期間について、「1～2年」が34.5%、「3～4年」が27.6%

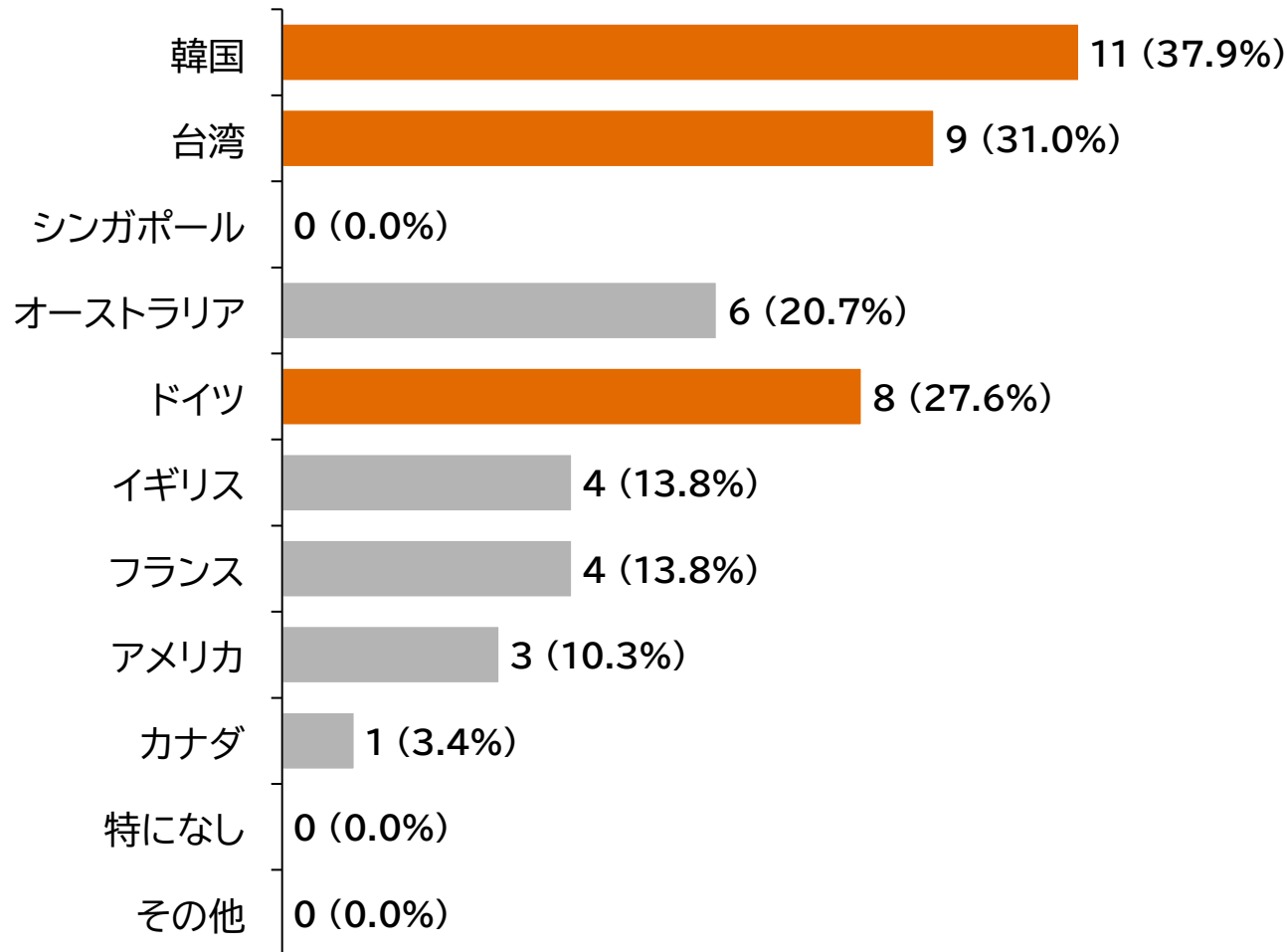
日本で働きたい期間(N=29)



3. セミナー参加者アンケート ③就職について

- 日本以外で働いてみたい国について、「韓国」の割合が37.9%と最も高く、次いで「台湾」の31.0%、「ドイツ」の27.6%が続く

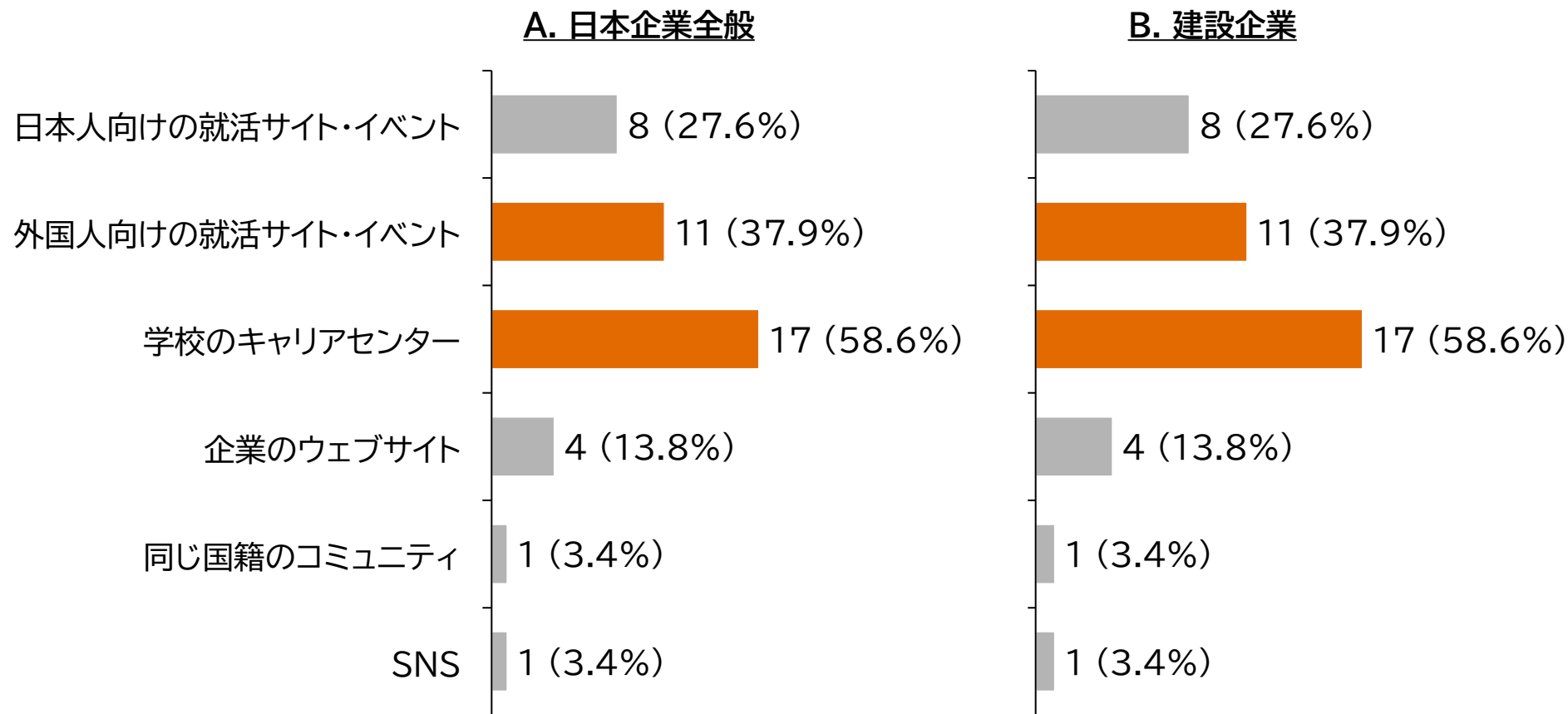
日本以外で働いてみたい国(N=29、複数回答可)



3. セミナー参加者アンケート ④就職活動について

- 就職活動の情報をどのように得ているかについては、日本企業全般、建設企業ともに「学校のキャリアセンター」が最も多い

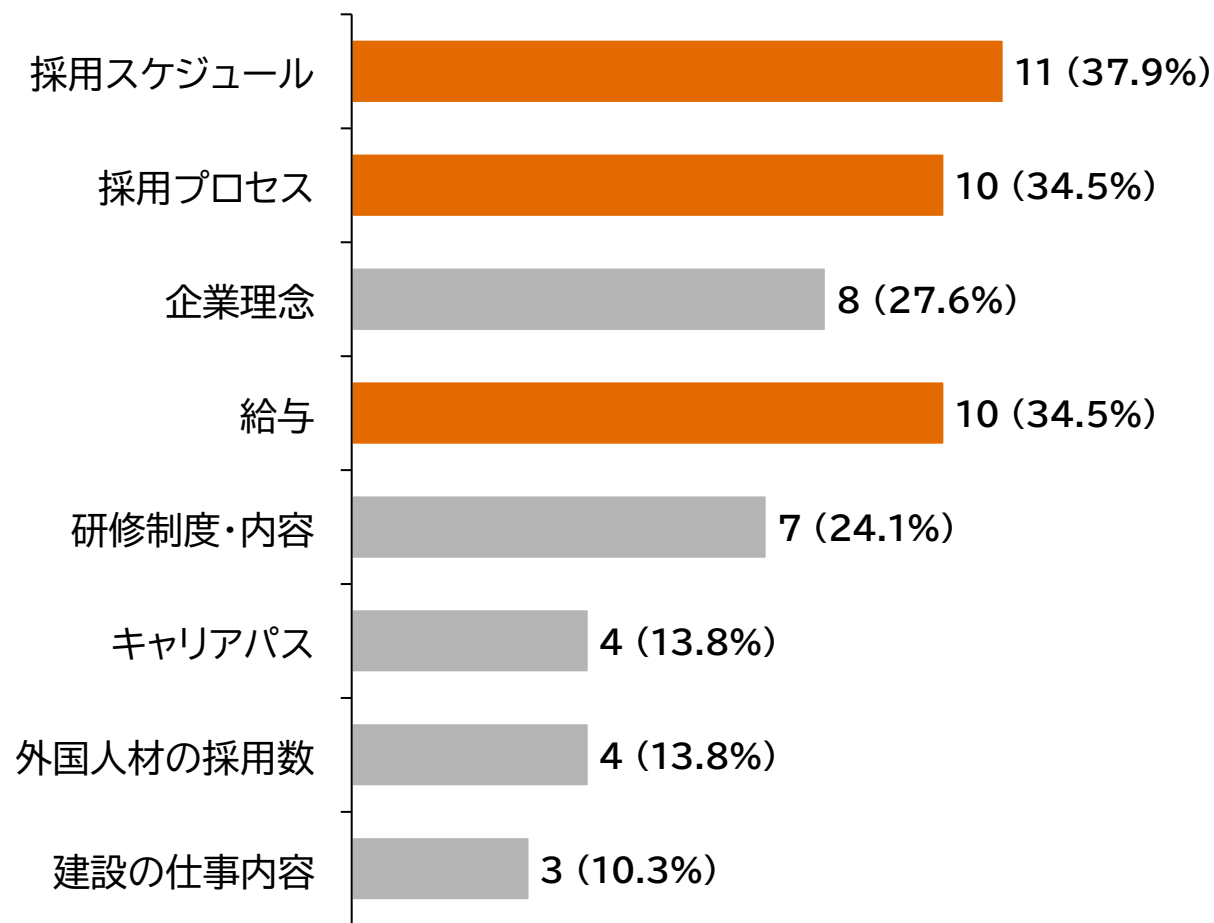
就職活動の情報をどのように得ているか(N=29、複数回答可)



3. セミナー参加者アンケート ④就職活動について

- 建設企業についてより知りたい情報は、「採用スケジュール」が37.9%、「採用プロセス」・「給与」が34.5%

建設企業についてより知りたい情報(N=29、複数回答可)



2-2

国内合同就職説明会

1. 事業概要(国内・オンライン就職説明会)

- ・国内就職説明会の概要は以下のとおり

概要	中堅・中小建設企業等の外国人技術者採用支援として、日本企業への就職に関心のある外国人留学生等を対象とした合同就職説明会を開催
開催時期・形式	1日目:令和7年7月5日(土)、2日目:令和7年7月6日(日) オンライン形式(Zoom)
応募対象者	外国人技術者採用にご関心のある中堅・中小建設企業、建設関連企業 中堅企業・・・従業員2,000人以下の法人 中小企業・・・資本金3億以下、又は、従業員数300人以下の法人 ※みなし大企業は除く
参加者数	15社
参加要件	① 外国人技術者の採用に関心があり、具体的な求人を有すること ② 自社の会社紹介(人材募集ウェブサイトへの企業情報の掲載・当日説明資料等)を提出すること ③ 企業向けの事前ガイダンスに参加すること ④ 参加企業に対するアンケート/インタビューに協力すること
当日スケジュール	1社あたり、プレゼン20分+座談会20分(+アンケート、バッファー)の計1時間

2. 参加者(企業)について

- 参加企業は15社

	企業	地域	本社所在地	企業規模	高度外国人材の受入
1	企業A	都市	東京都	中規模	5人
2	企業B	地方	鹿児島県	小規模	6人
3	企業C	都市	千葉県	小規模	4人
4	企業D	都市	大阪府	中規模	9人
5	企業E	都市	神奈川県	小規模	なし
6	企業F	地方	北海道	小規模	3人
7	企業G	都市	東京都	中規模	1人
8	企業H	地方	大分県	小規模	なし
9	企業I	都市	神奈川県	小規模	なし
10	企業J	地方	福井県	小規模	2人
11	企業K	地方	岐阜県	中規模	なし
12	企業L	地方	長野県	小規模	2人
13	企業M	地方	福島県	小規模	4人
14	企業N	都市	大阪府	小規模	なし
15	企業O	地方	静岡県	小規模	2人

※小規模:従業員100人以下、中規模:従業員101人以上1000人以下、大規模:従業員1001人以上

2. 参加者(企業)について

参加企業の傾向

参加企業の属性

- 総合建設業、建築、地質調査等の企業が参加
- 従業員数は数人～1,000人弱の企業が参加
- 企業の所在地は都市部と地方部がおよそ半数ずつ

外国人材の活用状況

- 外国人材社員の在籍状況は、「0人」「1～2人」のこれから活用を検討している企業が半数以上(60.0%)を占める

外国人材の採用方針

- 日本語要件は企業によって、N2～N4レベルまで幅がある(N2:5社、N3:8社、N4:2社)が、**N3以上を求める企業が大半を占める(86.7%)**
- 語学以外の必須スキルとして、土木関係の学科を卒業していることを要件としている企業は1社のみ(**その他の企業は関連学部の卒業は不問**)。一部、自動車運転免許取得やOAスキルを要件としている企業もあるが、**ほぼ全ての企業が未経験者を歓迎**

外国人材の定着に向けた取組

- 社宅・寮の提供、ビザ取得のサポート、資格取得支援/資格手当などで外国人材を含めた新規社員の定着を支援する企業あり

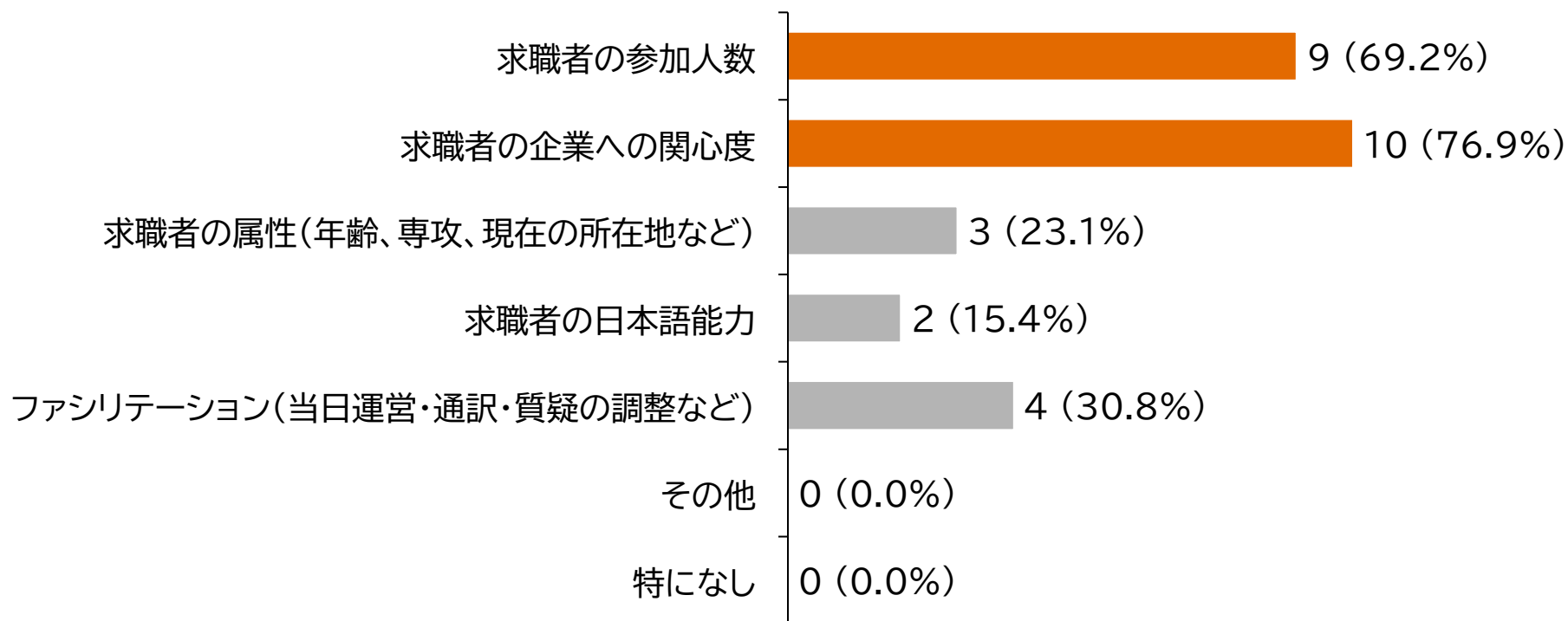
3. 企業アンケート サマリ

本アンケート における問い	本アンケートの 結果概要
回答状況	<ul style="list-style-type: none">回答数:13社(回答率86.7%)
説明会参加者 (人材側について)	<ul style="list-style-type: none">参加者からの積極的な質問も多く、企業への関心度に関する満足度は高い(76.9%)説明会の参加者は各回20人前後～50人前後であり、参加人数への満足度も高かった(69.2%)
外国人材の活用	<ul style="list-style-type: none">担い手不足の解消を外国人技術者採用におけるメリットと回答した企業が多い(76.9%)が、61.5%の企業が日本語能力に課題を感じている活用を検討している外国人材の国籍としては、ベトナムが最も多く(46.2%)、次いで、国籍を問わないとの回答が多かった(38.5%)現在の採用ルートとしては、日本で既に建設業で就労している外国人材を通じて採用している企業が多い(61.5%)
今後の支援施策	<ul style="list-style-type: none">国の事業として実施してほしい内容(採用イベント関連)は、「留学生」および「日本で就労する外国人材」向けのオンラインイベントが、それぞれ53.8%、46.2%また、留学生が所属している学校とのネットワーク形成にも期待の声が寄せられた(53.8%)

4. 企業アンケート ①説明会について

- 説明会で良かった点は「求職者の企業への関心度」が76.9%、「求職者の参加人数」が69.2%

説明会の良かった点(N=13、複数回答可)



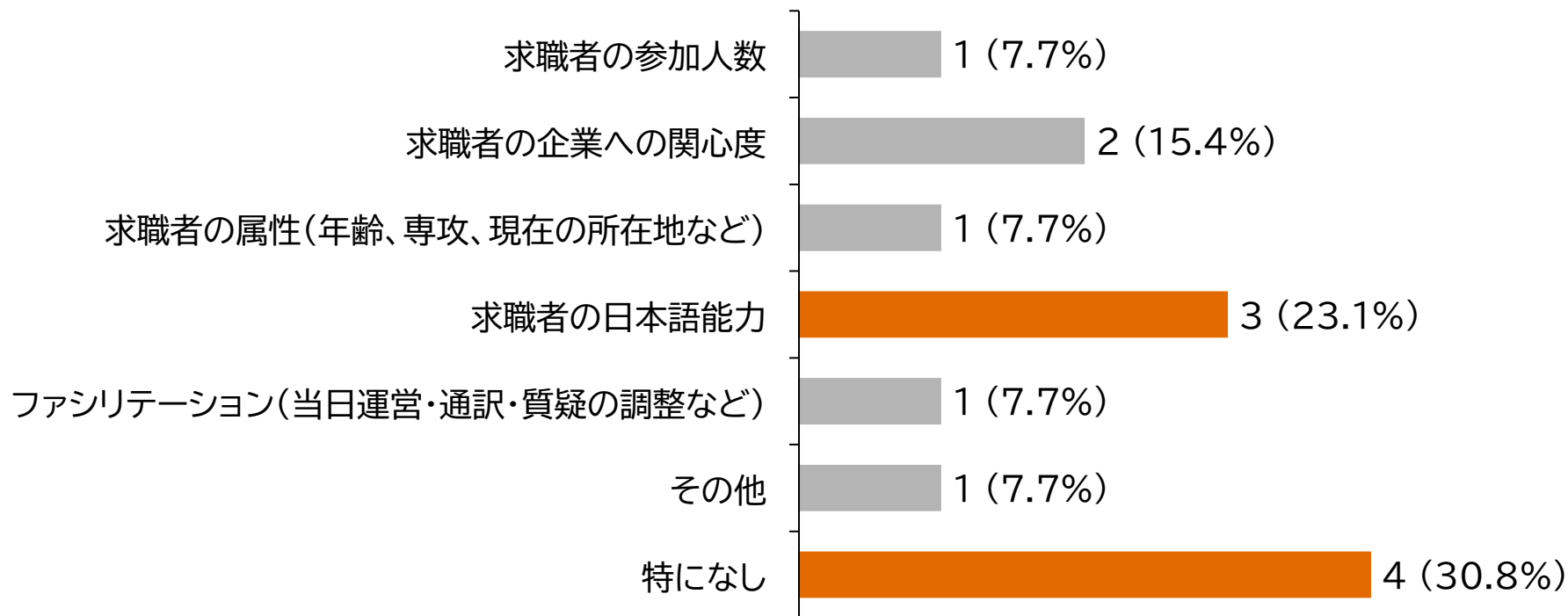
自由回答

- 求職者の方々から積極的に質問していただき、就職意欲を感じることができた。
- 参加人数が多く、意欲的な方が多かった。
- 大学および大学院卒業といった高学歴者からの応募があった。

4. 企業アンケート ①説明会について

- 説明会で気になった点は「特になし」が30.8%「求職者の日本語能力」が23.1%

説明会で気になった点(N=13、複数回答可)



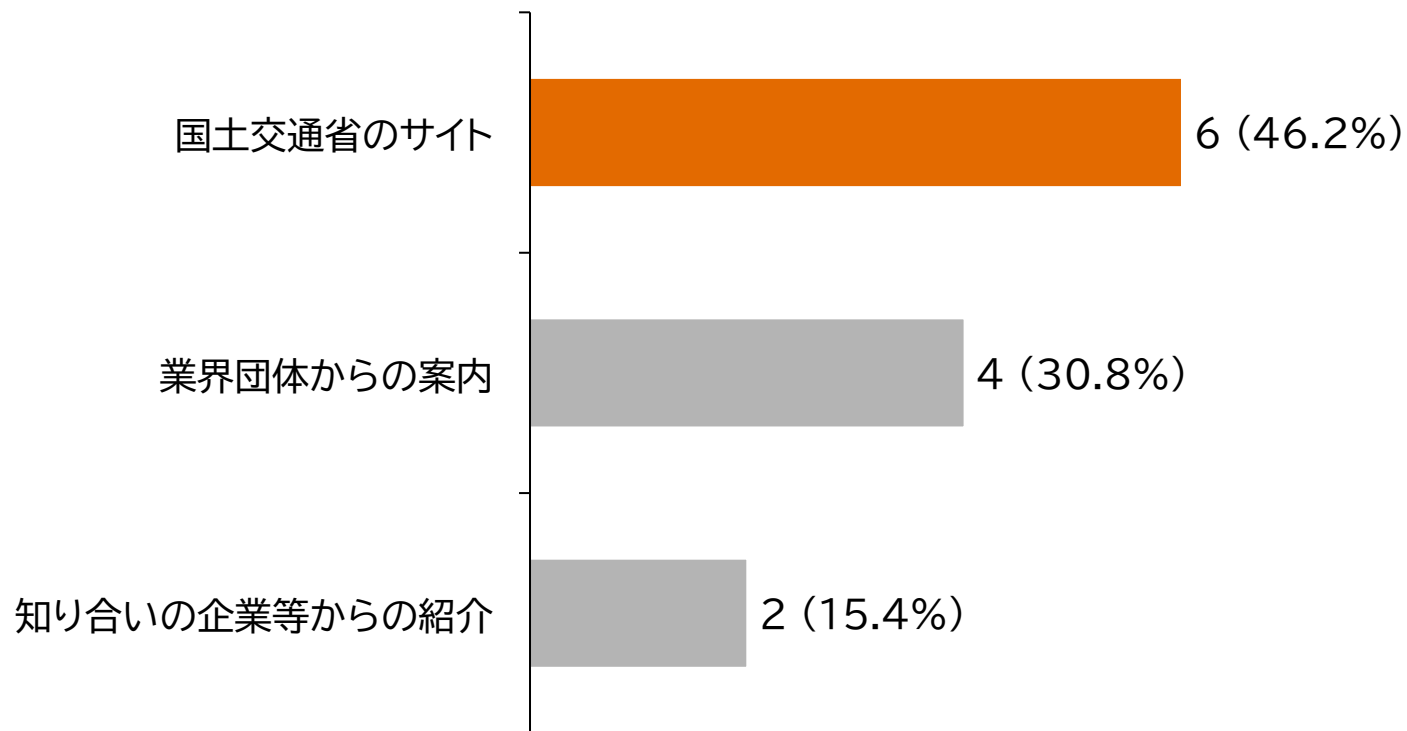
自由回答

- UDトークは各社でダウンロードするのではなく、事務局側がダウンロードすれば使える。
- 専攻している学科や志望している職種にかなりばらつきがあった。
- 求職者の日本語でのコミュニケーションについて、もう少し高いレベルが求められる。
- 面接した際、思ったより日本語ができなかった。
- 人材紹介会社の人も参加していた。

4. 企業アンケート ①説明会について

- 企業が説明会を知ったルートは「国土交通省のサイト」が46.2%

企業が説明会を知ったルート(N=13、複数回答可)



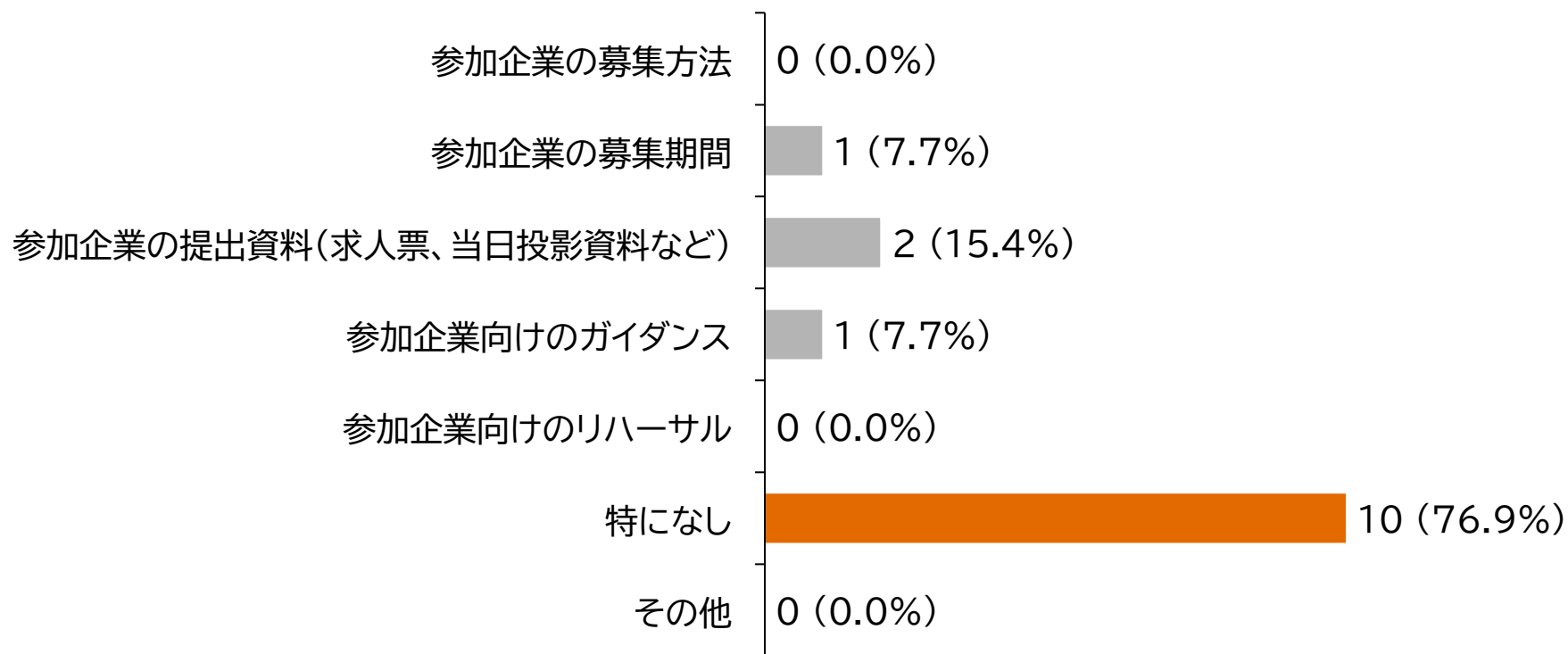
自由回答

- 新聞記事、建設業協会からの案内

4. 企業アンケート ①説明会について

- 説明会当日までの準備における改善点は「特になし」が76.9%

説明会当日までの準備における改善点(N=13、複数回答可)



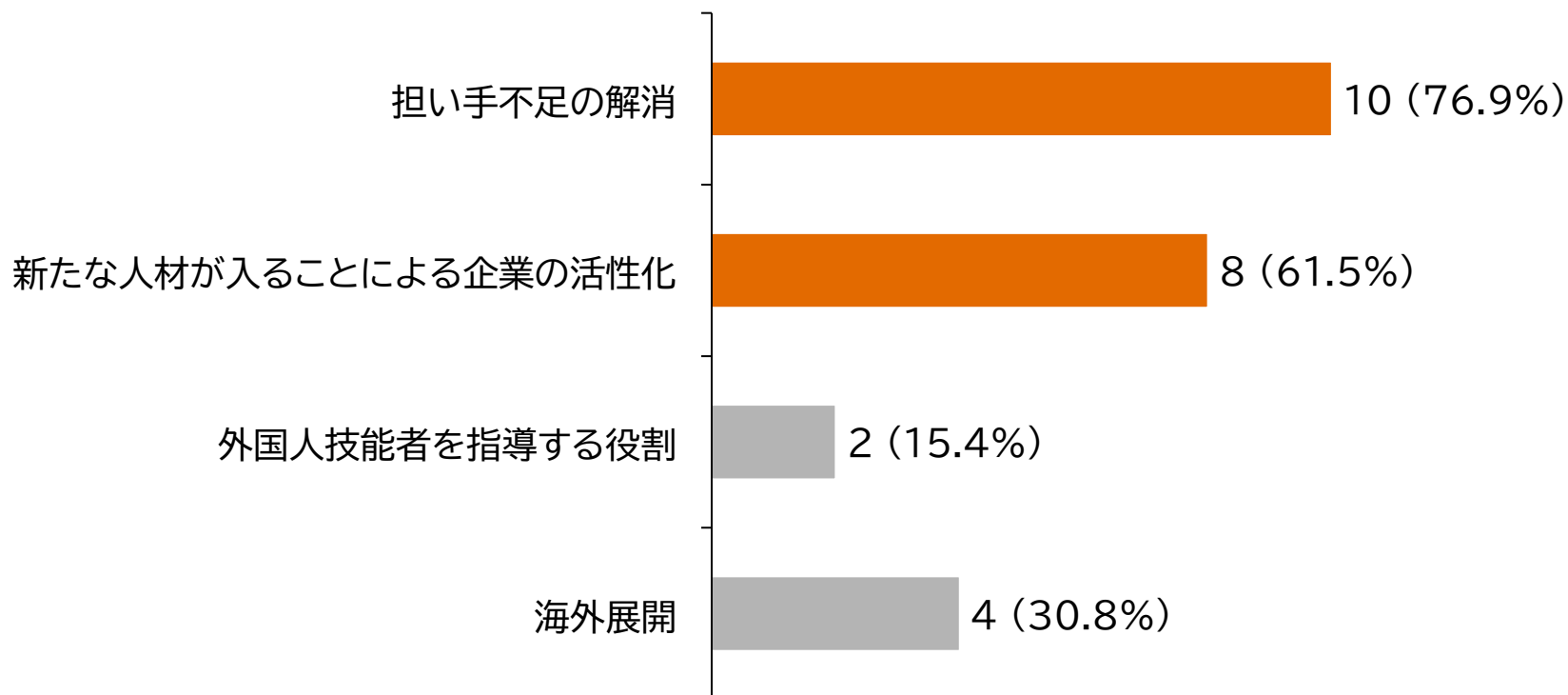
自由回答

- 動画の用意もしたかったが、期間が短いため断念した。

4. 企業アンケート ②外国人技術者の活用について

- 外国人技術者の採用におけるメリットは「担い手不足の解消」が76.9%、「新たな人材が入ることによる企業の活性化」が61.5%

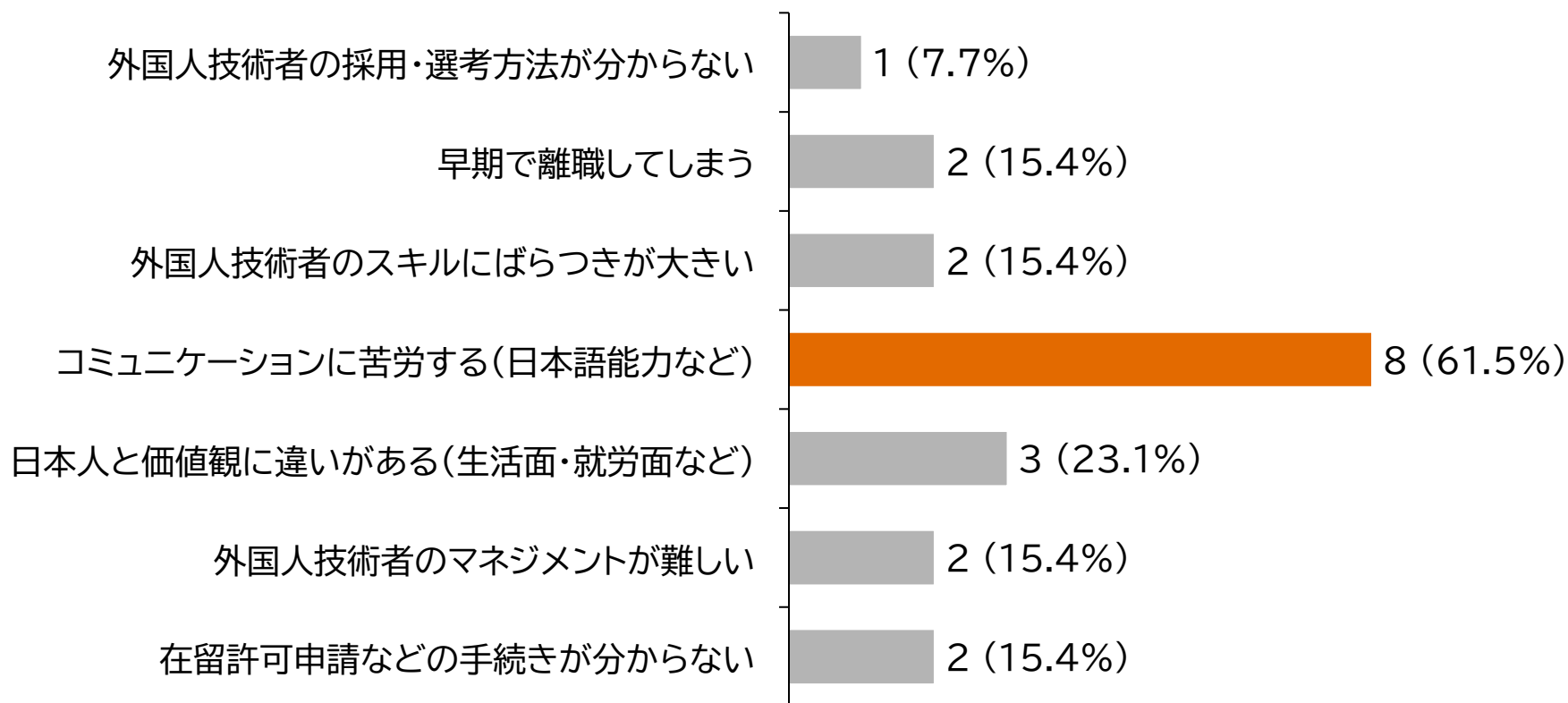
外国人技術者の採用におけるメリット(N=13、複数回答可)



4. 企業アンケート ②外国人技術者の活用について

- 外国人技術者の採用における課題は「コミュニケーションに苦労する(日本語能力など)」が61.5%

外国人技術者の採用における課題(N=13、複数回答可)



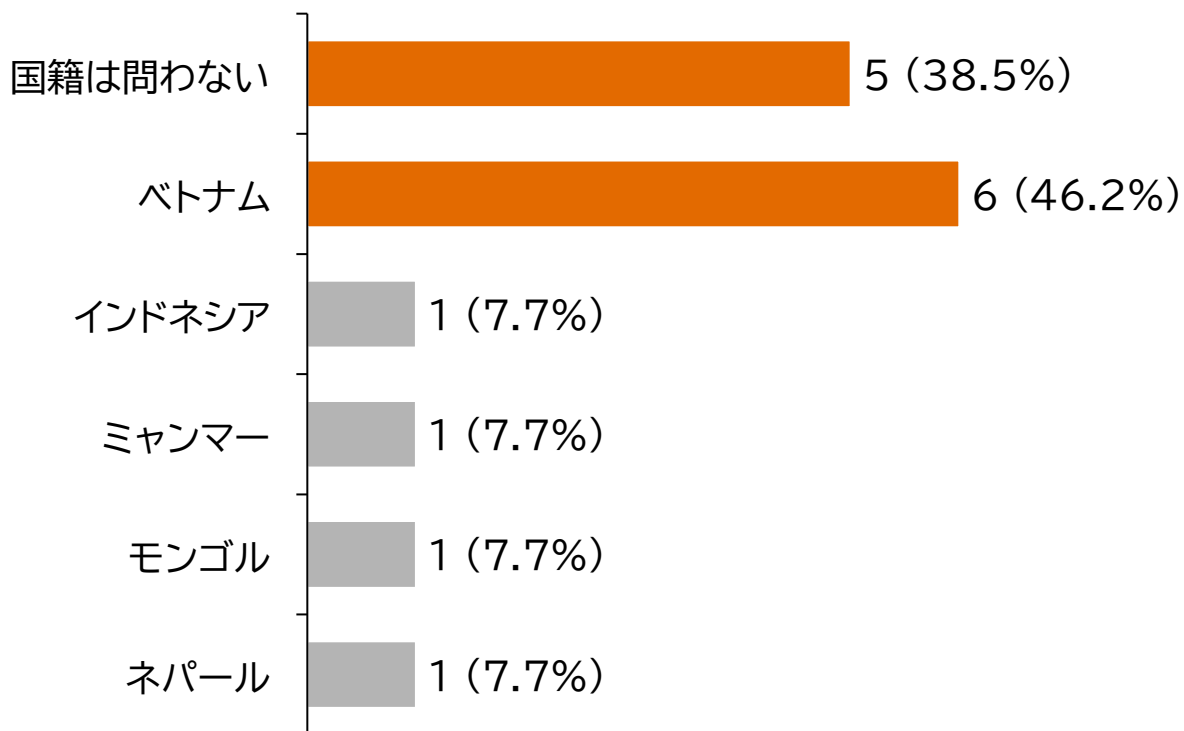
自由回答

- 給与、業務説明の見直し

4. 企業アンケート ②外国人技術者の活用について

- 主に活用を検討している外国人技術者の国籍は「ベトナム」が46.2%、「国籍は問わない」が38.5%

主に活用を検討している外国人技術者の国籍(N=13、複数回答可)



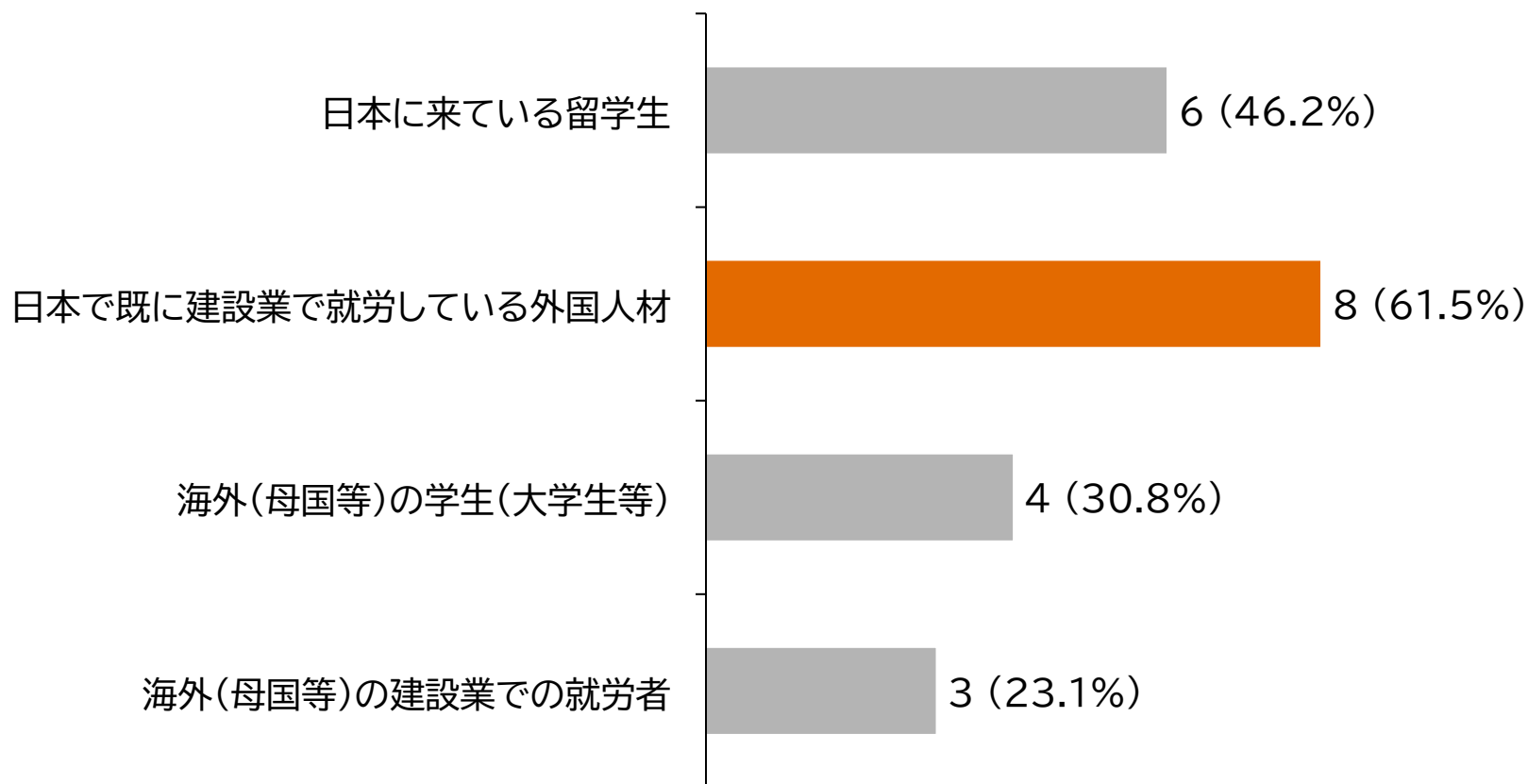
自由回答

- (ベトナム)文化的な親和性の高さ、渡航距離の近さが理由。
- (ベトナム)ベトナム人技能実習生や特定技能外国人の指導役として良いと思うため。
- (モンゴル)地元の国際交流協会での交流が深いため。

4. 企業アンケート ②外国人技術者の活用について

- ・活用している外国人技術者の採用ルートは「日本で既に建設業で就労している外国人材」が61.5%

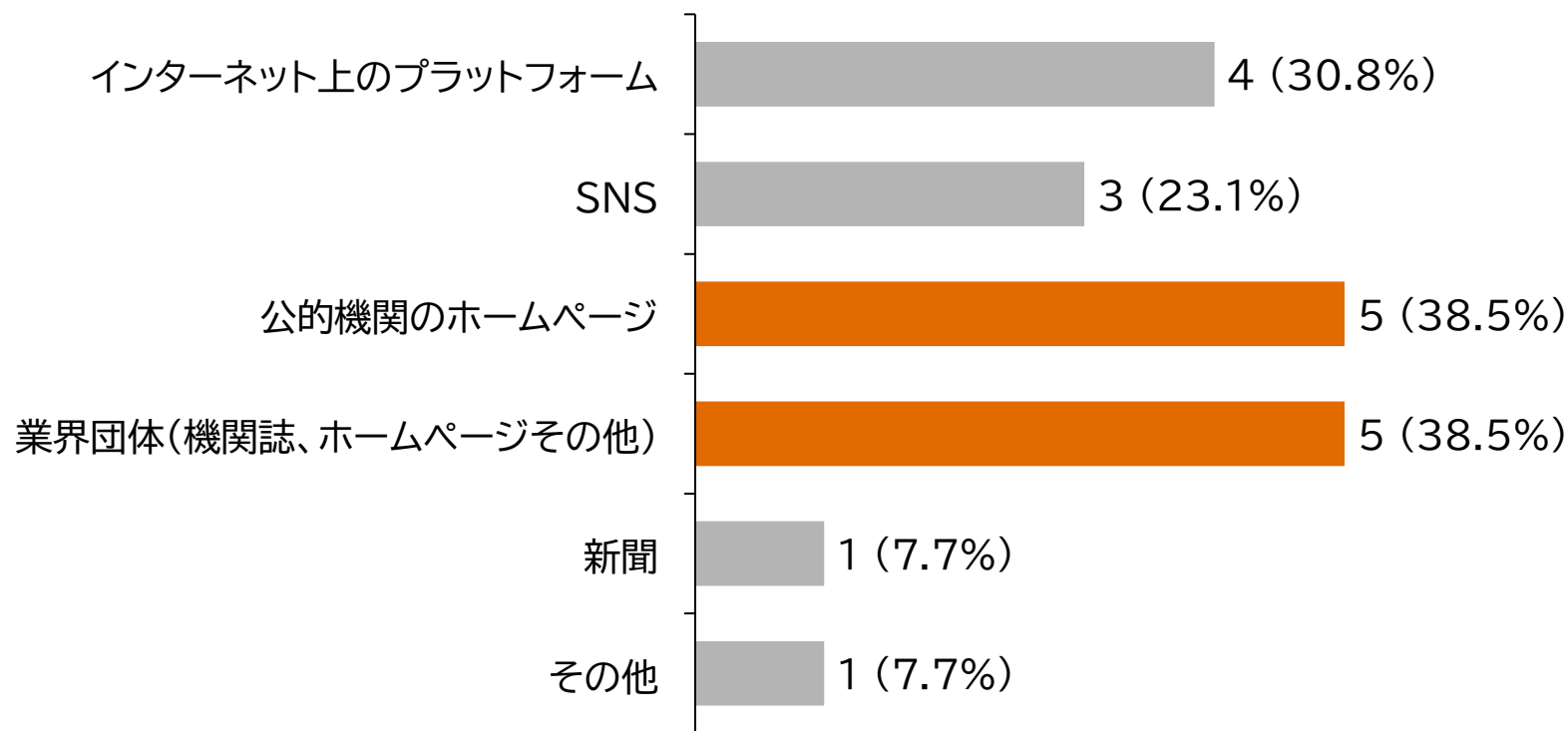
活用している外国人技術者の採用ルート(N=13、複数回答可)



4. 企業アンケート ②外国人技術者の活用について

- 外国人技術者の採用情報の入手元は「公的機関のホームページ」「業界団体(機関誌、ホームページその他)」が38.5%

外国人技術者の採用情報の入手元(N=13、複数回答可)



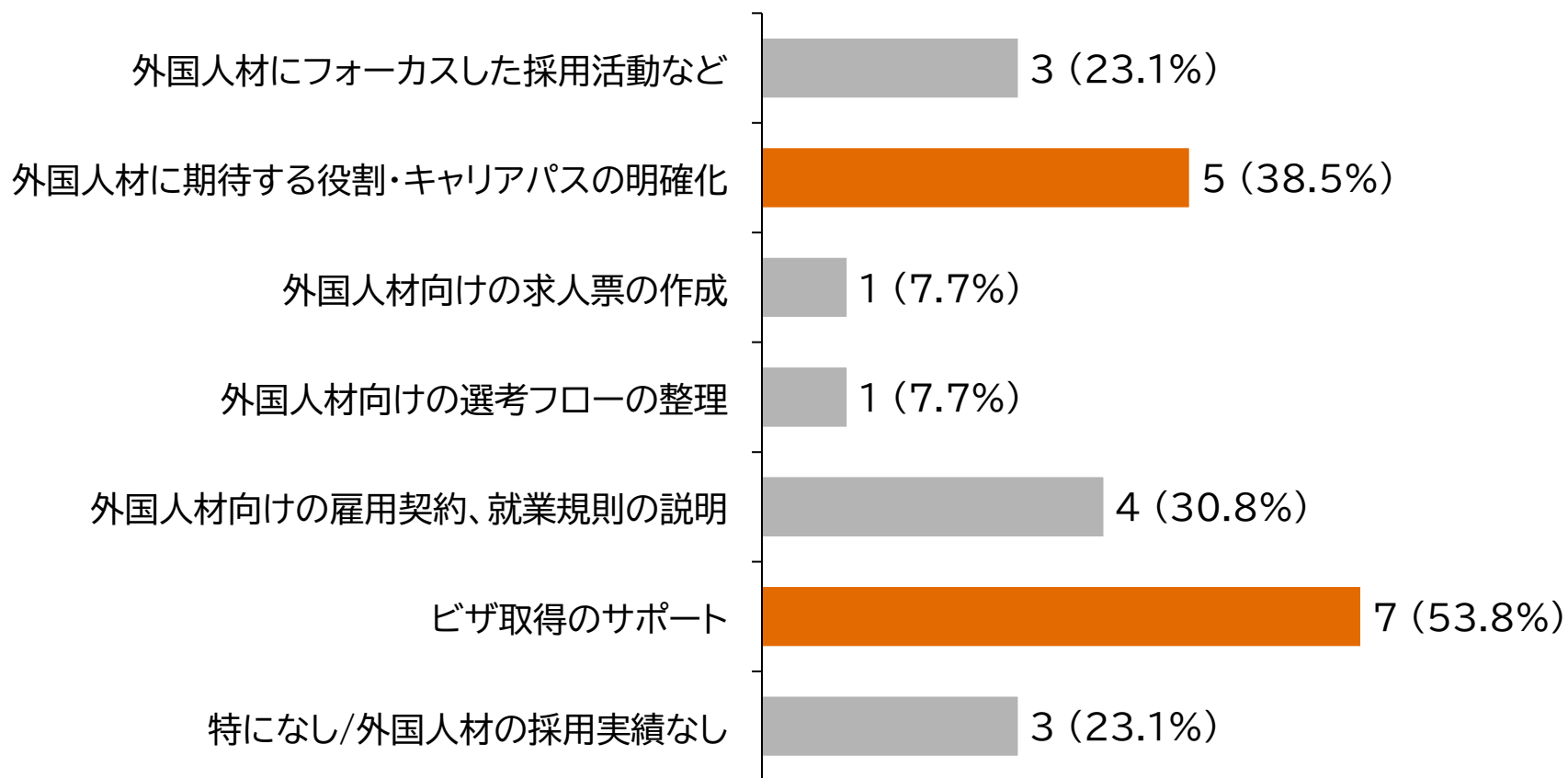
自由回答

- JICAのホームページ

4. 企業アンケート ②外国人技術者の活用について

- 外国人技術者の活用之际、取り組んでいる内容(採用関連)は、「ビザ取得のサポート」が53.8%、「外国人材に期待する役割・キャリアパスの明確化」が38.5%

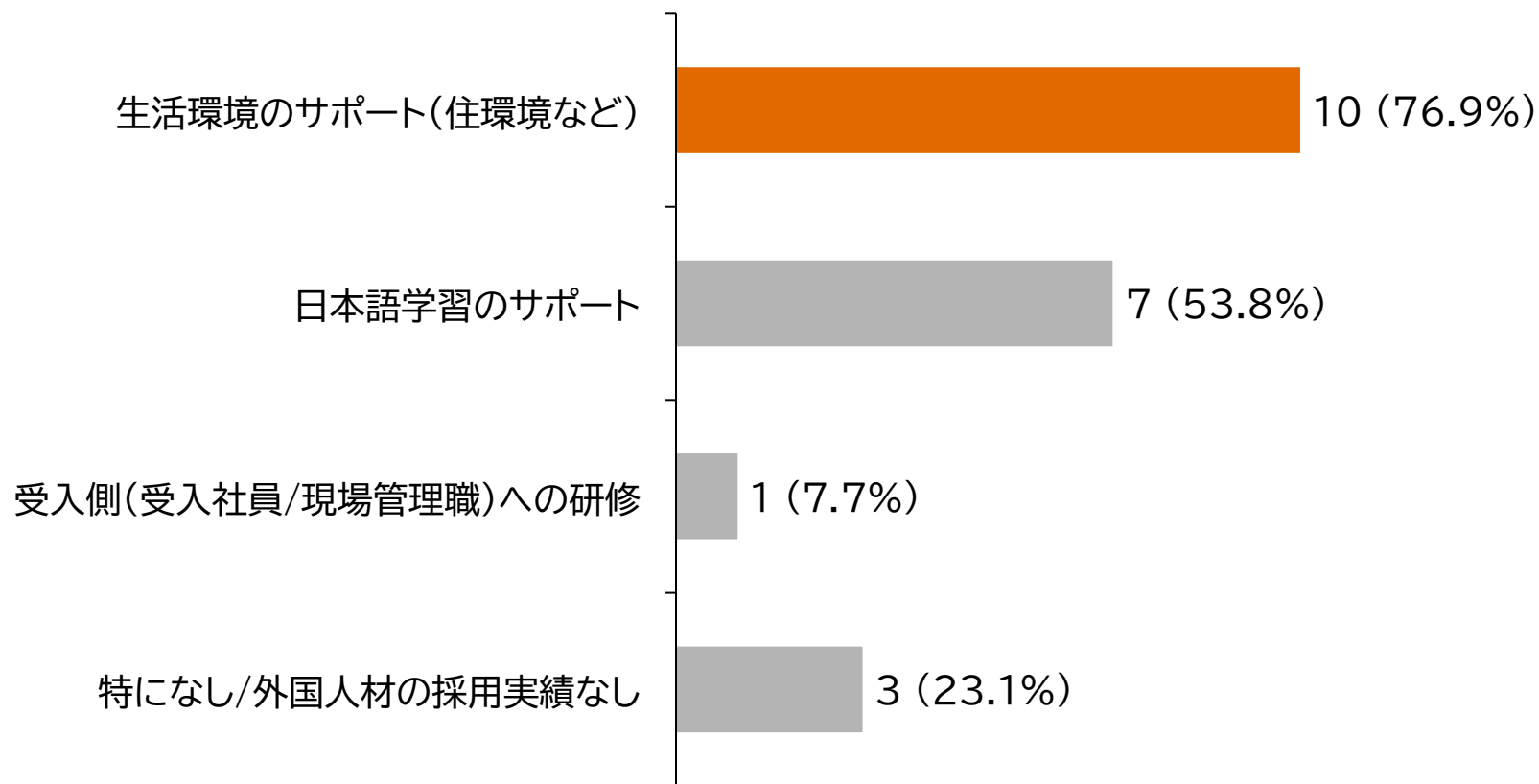
外国人技術者の活用之际、取り組んでいる内容(採用関連)(N=13、複数回答可)



4. 企業アンケート ②外国人技術者の活用について

- 外国人技術者の活用に際し、取り組んでいる内容(定着関連)は、「生活環境のサポート(住環境など)」が76.9%

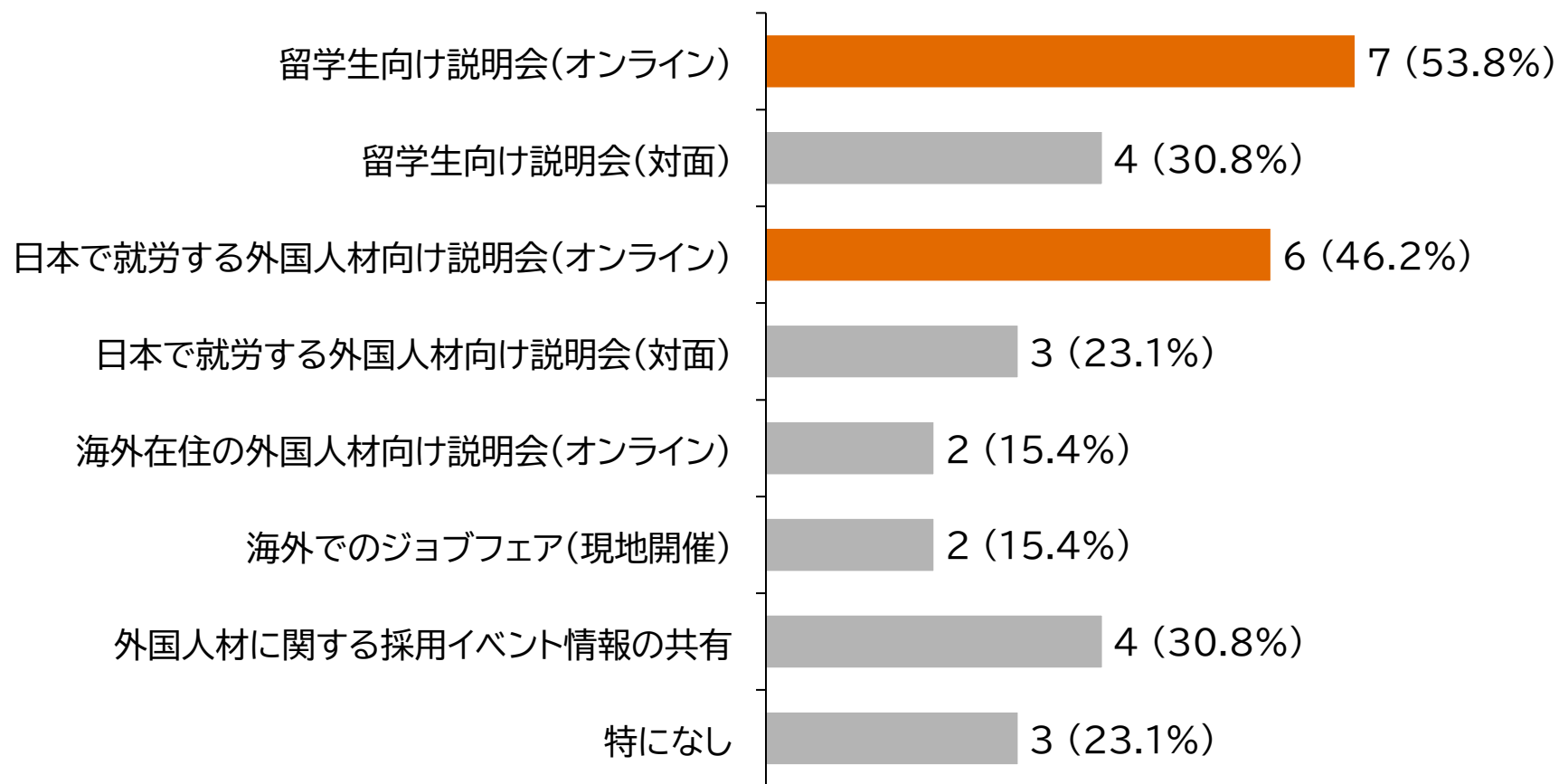
外国人技術者の活用に際し、取り組んでいる内容(定着関連)(N=13、複数回答可)



4. 企業アンケート ③今後の支援施策について

- 外国人材の活用に向けて、国の事業として実施してほしい内容(採用イベント関連)は、「留学生」および「日本で就労する外国人材」向けのオンラインイベントが、それぞれ53.8%、46.2%

外国人材の活用に向けて、国の事業として実施してほしい内容(採用イベント関連)(N=13、複数回答可)

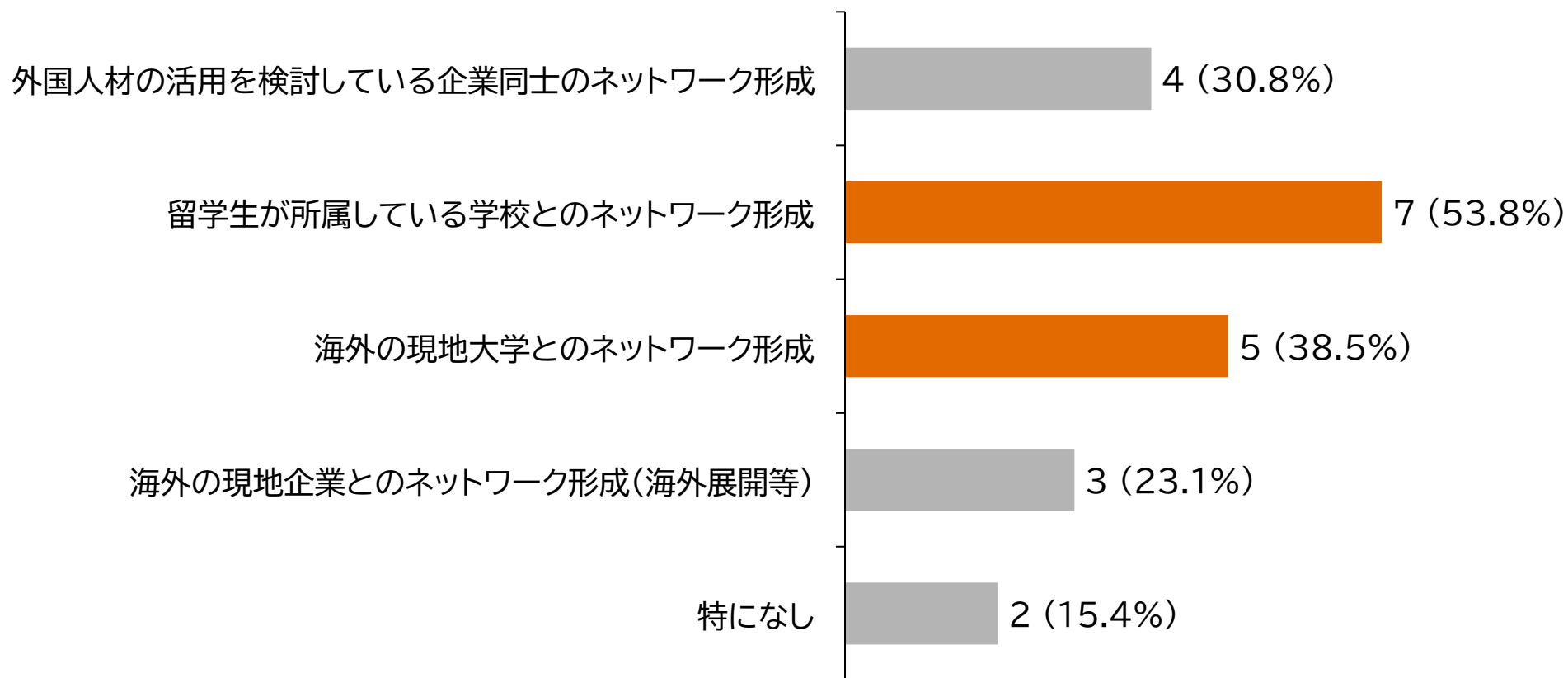


4. 企業アンケート ③今後の支援施策について

- 外国人材の活用に向けて、国の事業として実施してほしい内容(その他)は、「留学生が所属している学校とのネットワーク形成」が53.8%、「海外の現地大学とのネットワーク形成」が38.5%

外国人材の活用に向けて、国の事業として実施してほしい内容(その他)

(N=13、複数回答可)



5. 説明会参加者(外国人材)について

- ・ 人材側の参加者は2日のべ405人(重複除き108人)

参加者数

- ・ 2日のべ405人(1日目のべ:261人、2日目のべ:144人)
- ・ 重複除き、108人

参加者の内訳

性別

- ・ 男性77人、女性26人、無回答5人

国籍

- ・ バングラデシュ17人、ネパール13人、インドネシア9人、ベトナム9人、フィリピン7人
- ・ ほか、インド、ケニア、中国、アフガニスタン、スリランカなど

日本にいるか

- ・ 日本在住95人、海外在住8人、無回答5人

学生か

- ・ 学生32人、学生以外52人、無回答24人

日本の学校の 通学歴

- ・ 通学歴あり58人(大学・大学院32人、専門学校17人、日本語学校4人、不明5人)、通学歴なし45人、無回答5人

最終学歴

- ・ 大学・大学院78人、短大・高専4人、専門学校15人、日本語学校6人、無回答5人

在留資格

- ・ 技術・人文知識・国際業務35人、留学34人、永住者・定住者・配偶者・家族滞在10人、特定活動4人、その他・無回答25人

日本語能力

- ・ N1、N2:9人、N3:15人、N4:10人、N5:5人、なし31人、無回答38人

本説明会を 知ったきっかけ

- ・ Facebook46人、Instagram19人、学校からのお知らせ16人、友人・知人からの紹介14人、JASSO1人、運営事務局1人、その他11人

セミナー参加者

- ・ セミナー参加者68人のうち、就職説明会にも参加した者は27人(40.0%)

6. 説明会参加者アンケート サマリ

本アンケート における問い	本アンケートの 結果概要
回答者の属性	<ul style="list-style-type: none">回答者33人(回答率30.6%)日本在住は30人(91.0%)、学生以外が22人(66.7%)
ジョブフェアについて	<ul style="list-style-type: none">登壇企業に関心を持った理由としては、外国人採用への理解度を挙げる人の割合が大きい(78.8%)本説明会の認知ルートは約半数(48.5%)がSNS
建設企業での 就職について	<ul style="list-style-type: none">企業規模は気にしない外国人材が半数以上(57.6%)建設企業で働く上で、日本語能力について心配している人の割合が大きい(72.7%)
就職活動について	<ul style="list-style-type: none">就職活動の情報は、外国人材向けの就活サイト・イベント、SNSで得ている人の割合が比較的大きい(3割~4割程度)建設企業について、採用プロセス、外国人材の採用数、研修制度・内容をより知りたいと考えている人が半数以上

7. 説明会参加者アンケート ①基本情報

- ・ 人材側のアンケート回答は2日間で重複除き33人(回答率30.6%)

アンケート 回答数

- ・ 2日間で重複除き33人(回答率30.6%)
- ※ 1日目:28人、2日目:8人

アンケート回答者の属性

性別

- ・ 男性25人、女性8人、

国籍

- ・ バングラデシュ6人、ネパール5人、フィリピン3人、インド2人、インドネシア2人、ベトナム2人
- ・ ほか、アフガニスタン、中国、コンゴ民主共和国、エクアドル、ケニア、ミャンマー、ナイジェリア、ロシア、英国、コロンビア、シリア、韓国、日本

日本にいるか

- ・ 日本在住30人、海外在住3人

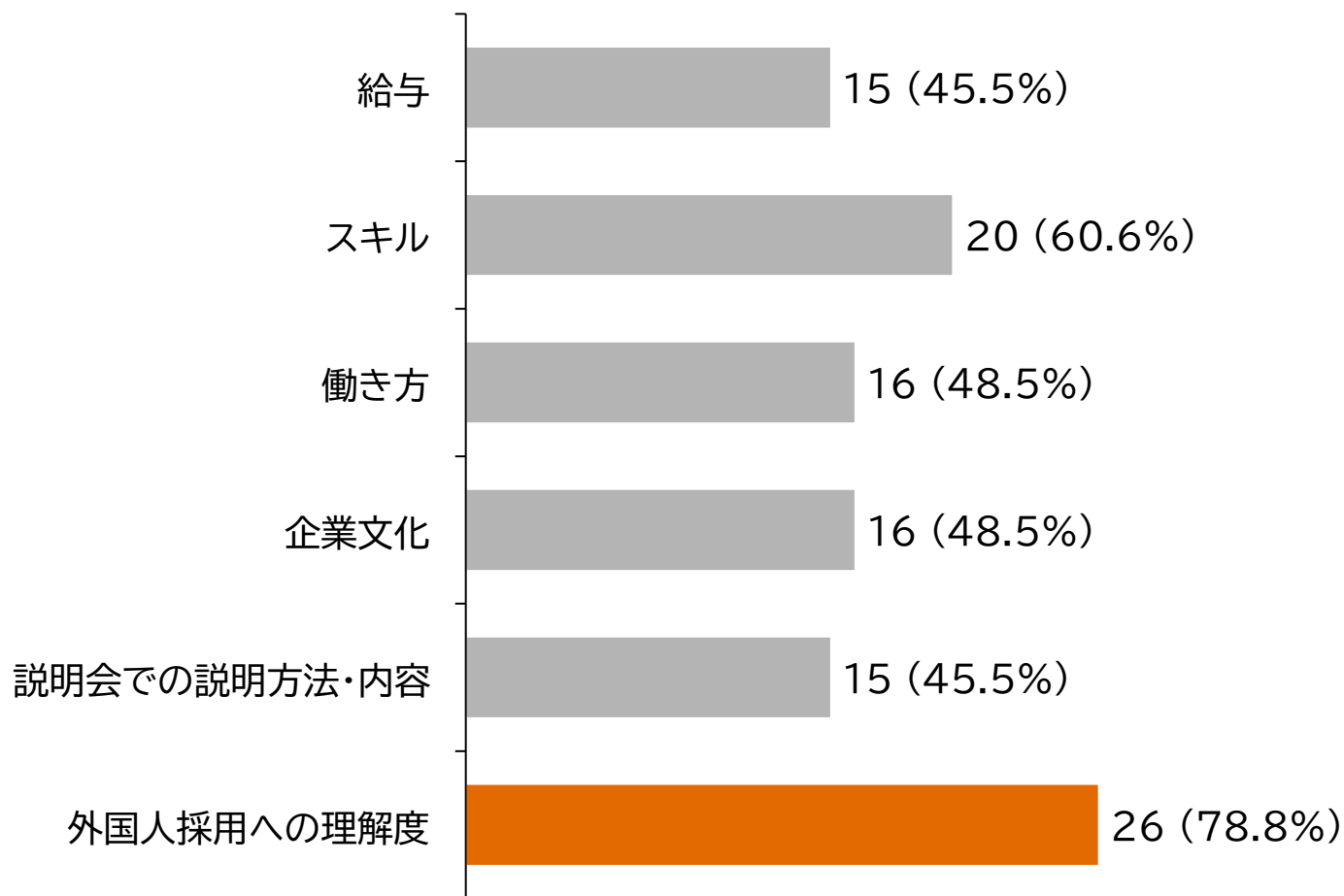
学生か

- ・ 学生11人、学生以外22人

7. 説明会参加者アンケート ②ジョブフェアについて

- 説明会で登壇企業に関心を持った理由は「外国人採用への理解度」が78.8%

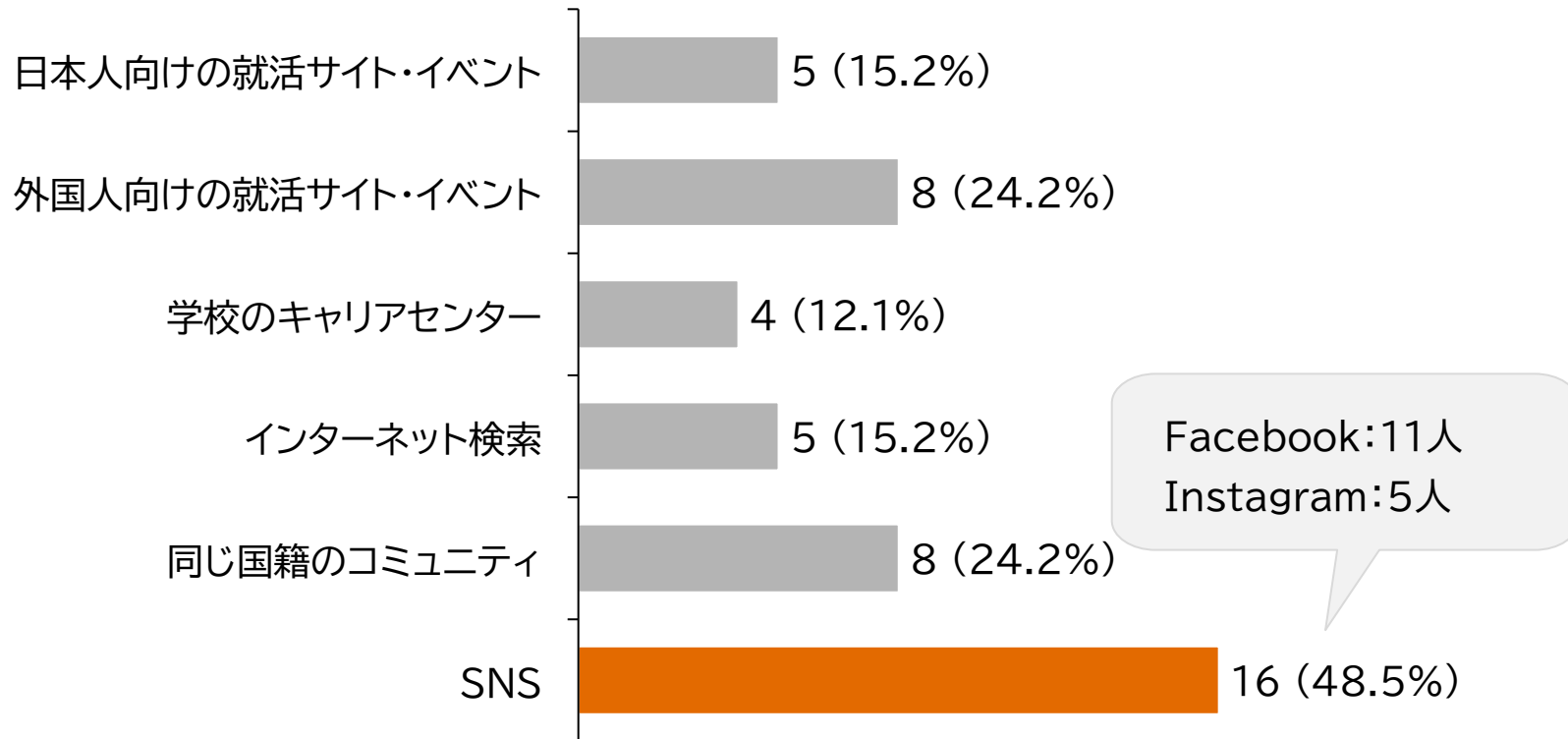
登壇企業に関心を持った理由(N=33、複数回答可)



7. 説明会参加者アンケート ②ジョブフェアについて

- 本説明会をどのように知ったかについては、「SNS」が48.5%

本説明会をどのように知ったか(N=33、複数回答可)



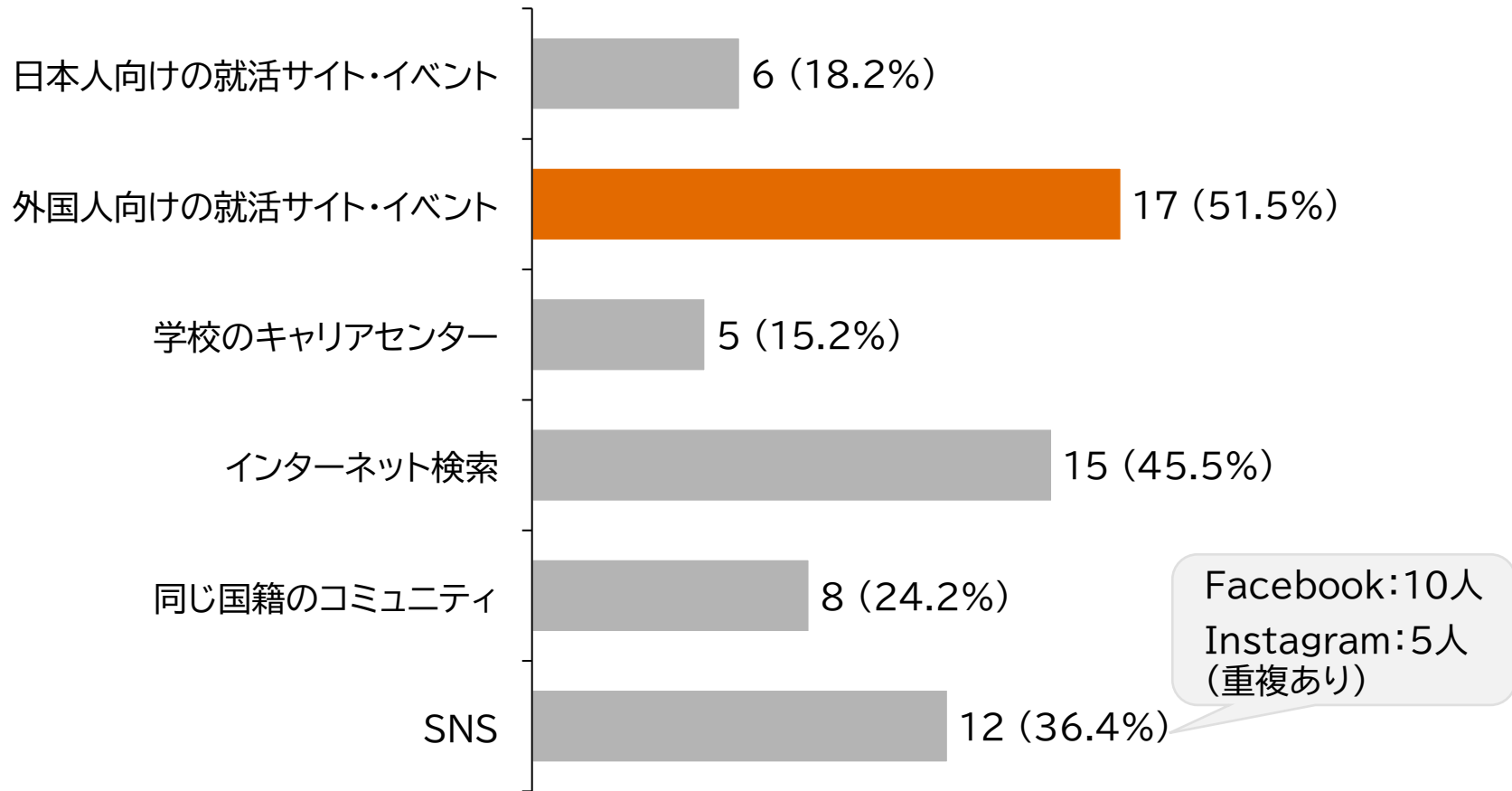
自由回答

- 友人から
- 学校の先生からのお知らせ

7. 説明会参加者アンケート ②ジョブフェアについて

- ジョブフェアなどのイベントを探す際によく使うサイトやツールについては、「外国人向けの就活サイト・イベント」が51.5%

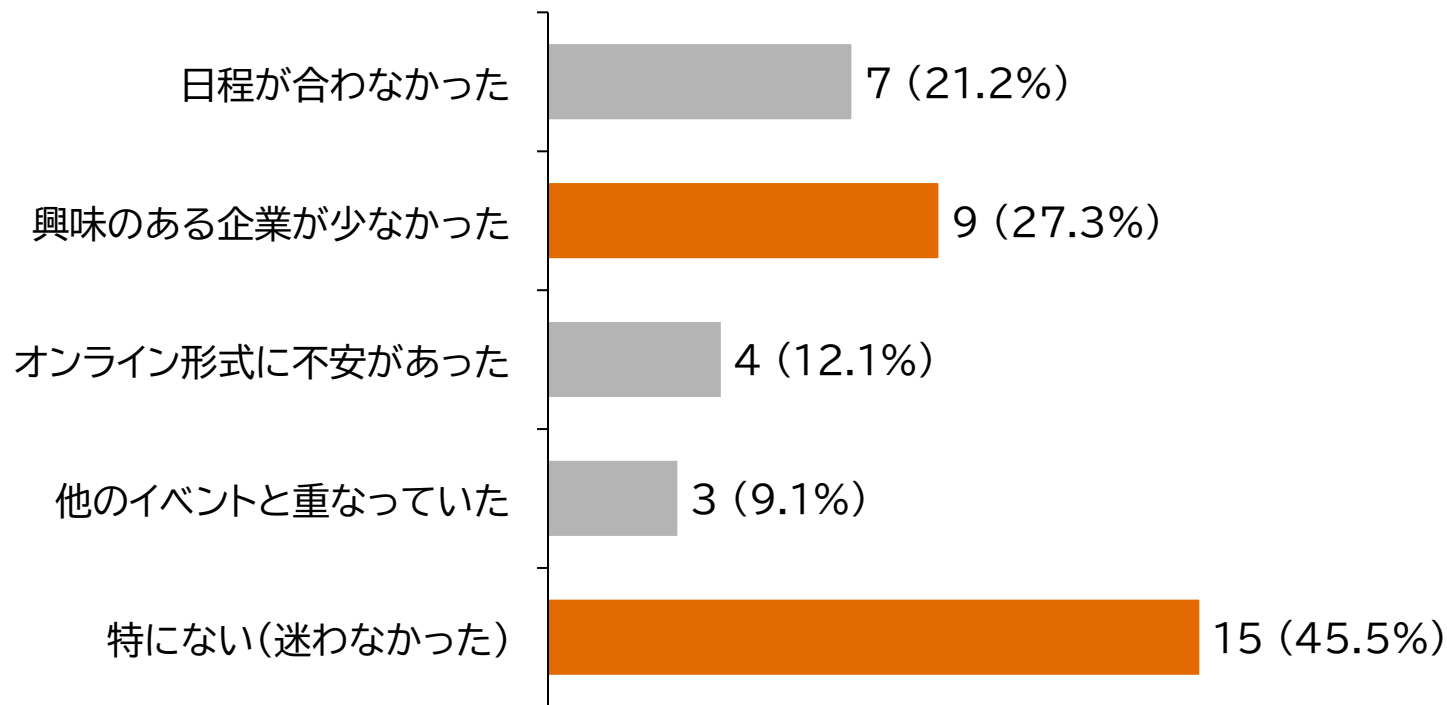
ジョブフェアなどのイベントを探す際によく使うサイトやツール(N=33、複数回答可)



7. 説明会参加者アンケート ②ジョブフェアについて

- 本説明会の参加を迷った理由として、「特にない(迷わなかった)」が45.5%であった一方、「興味がある企業が少なかった」が27.3%

参加を迷った理由(N=33、複数回答可)



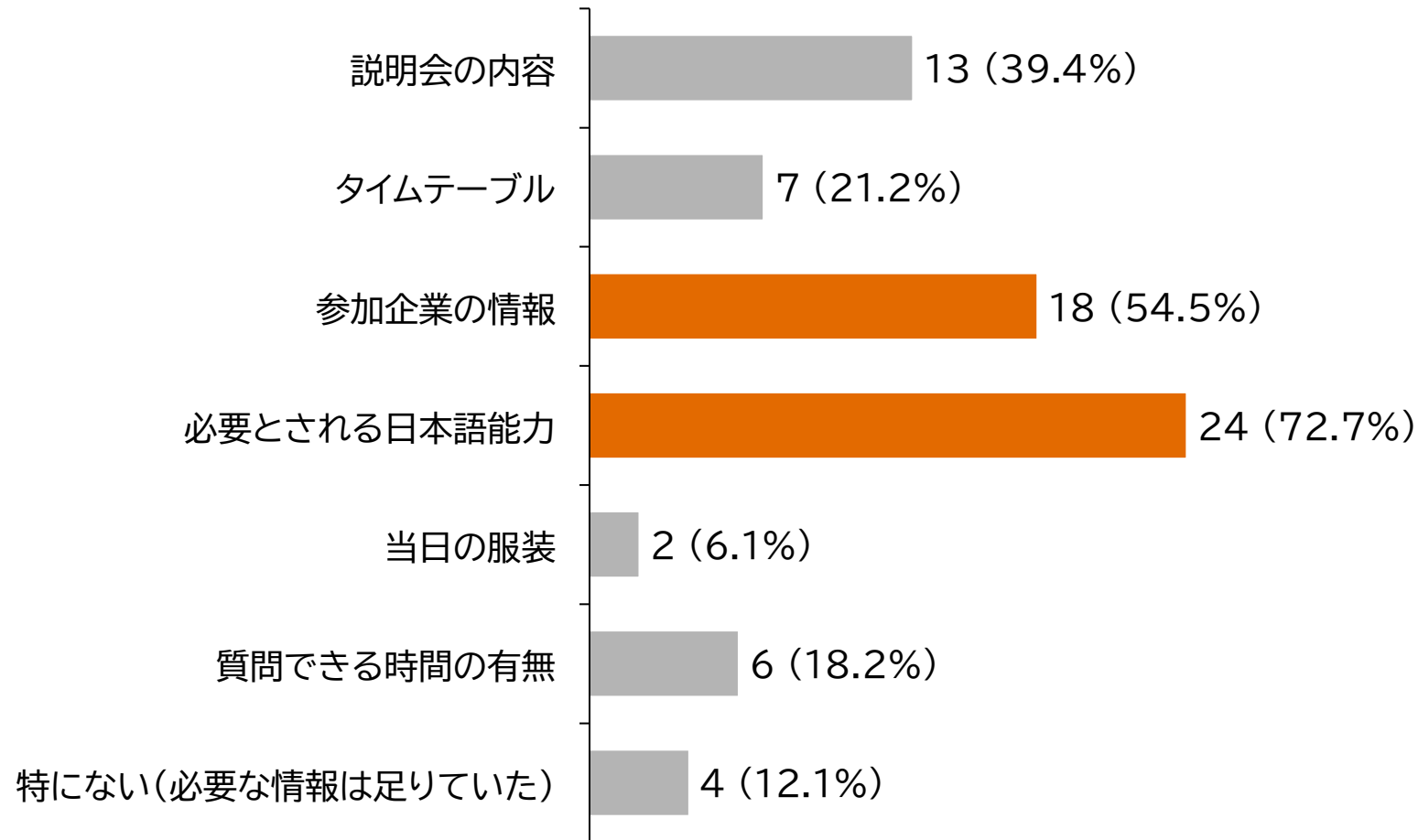
自由回答

- 日本語の初心者にとって、必要とされる言語レベルが高すぎるから。
- 勤務地が遠いから。

7. 説明会参加者アンケート ②ジョブフェアについて

- 本説明会に参加する上で、より詳しく知りたかった情報について、「必要とされる日本語能力」が72.7%、「参加企業の情報」が54.5%

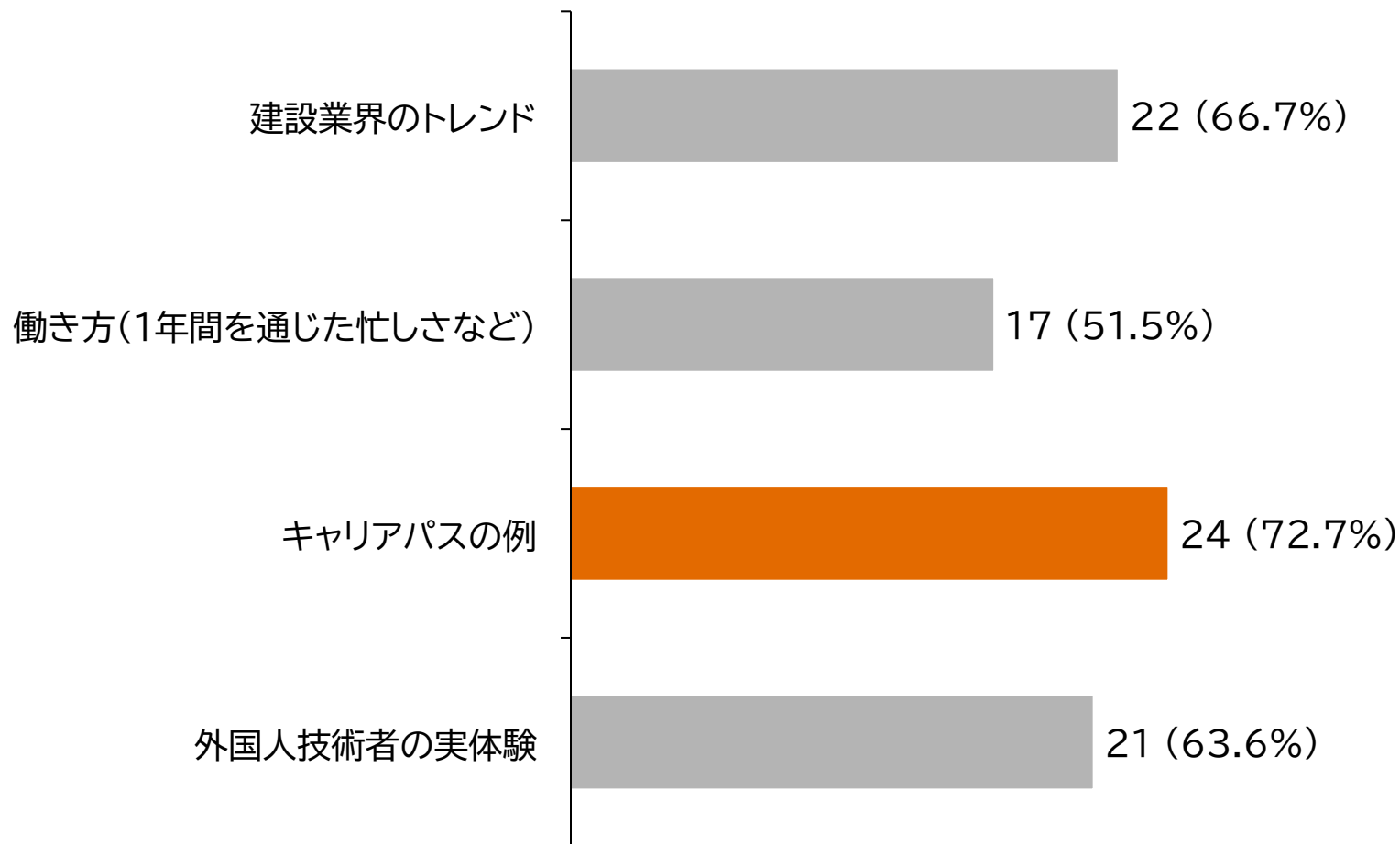
参加する上でより詳しく知りたかった情報(N=33、複数回答可)



7. 説明会参加者アンケート ②ジョブフェアについて

- その他、同様の説明会で知りたい内容については、「キャリアパスの例」が72.7%

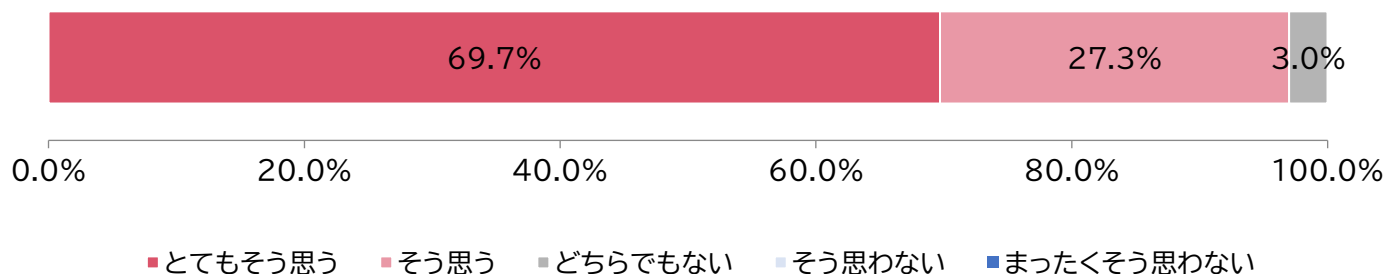
その他、同様の説明会で知りたい内容(N=33、複数回答可)



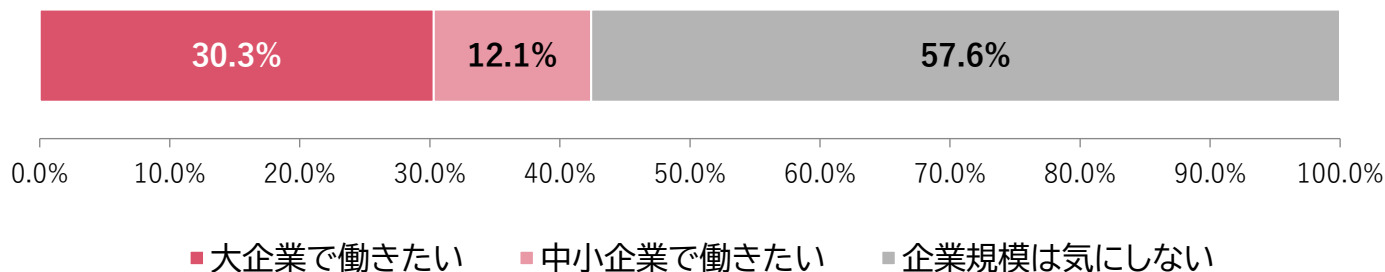
7. 説明会参加者アンケート ③就職について

- 就職先で重視することについて、建設業界で働くことと回答した割合は「とてもそう思う」「そう思う」をあわせて97.0%。企業規模については、「企業規模は気にしない」が57.6%

就職先で重視すること A. 建設業界で働くこと(N=33)



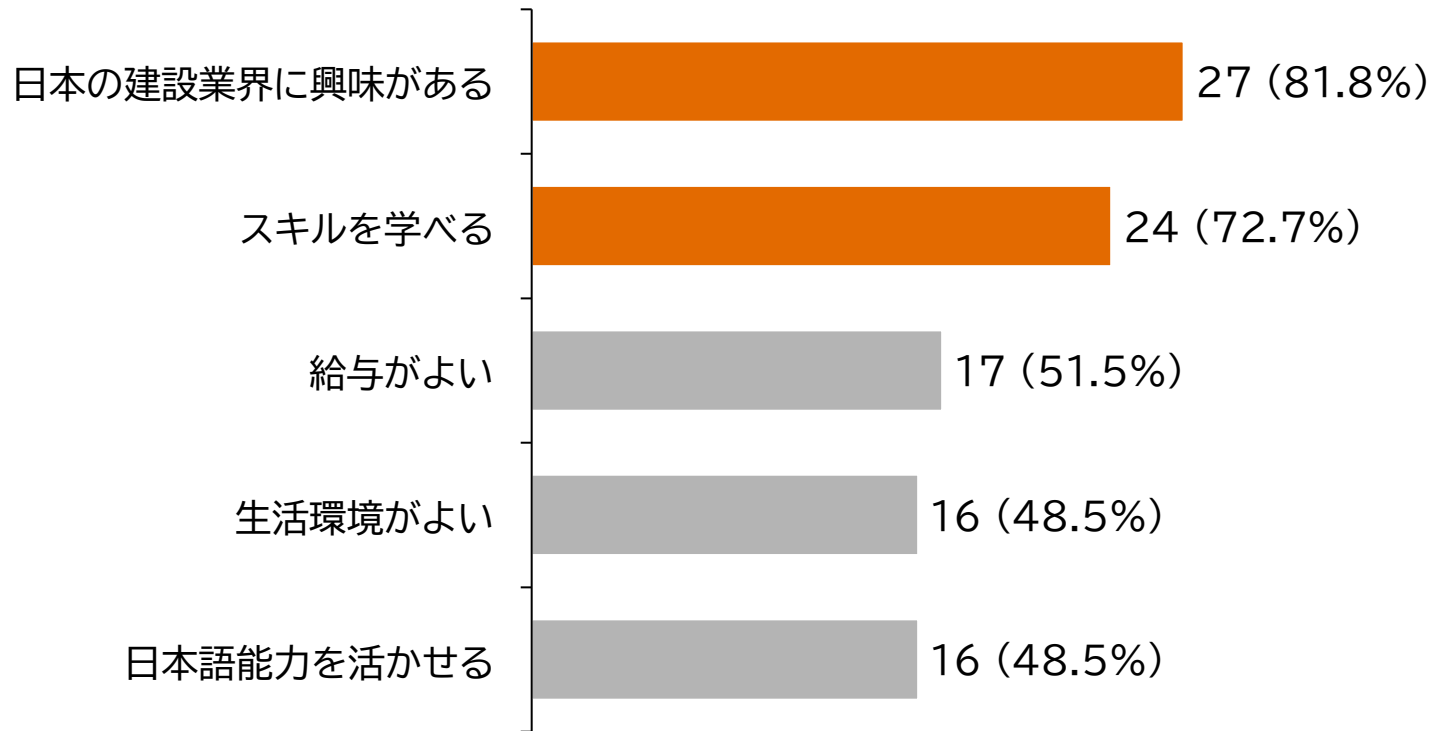
就職先で重視すること B. 企業規模(N=33)



7. 説明会参加者アンケート ③就職について

- 日本の建設企業を希望する理由は「日本の建設業界に興味がある」が81.8%、「スキルを学べる」が72.7%

日本の建設企業を希望する理由(N=33、複数回答可)



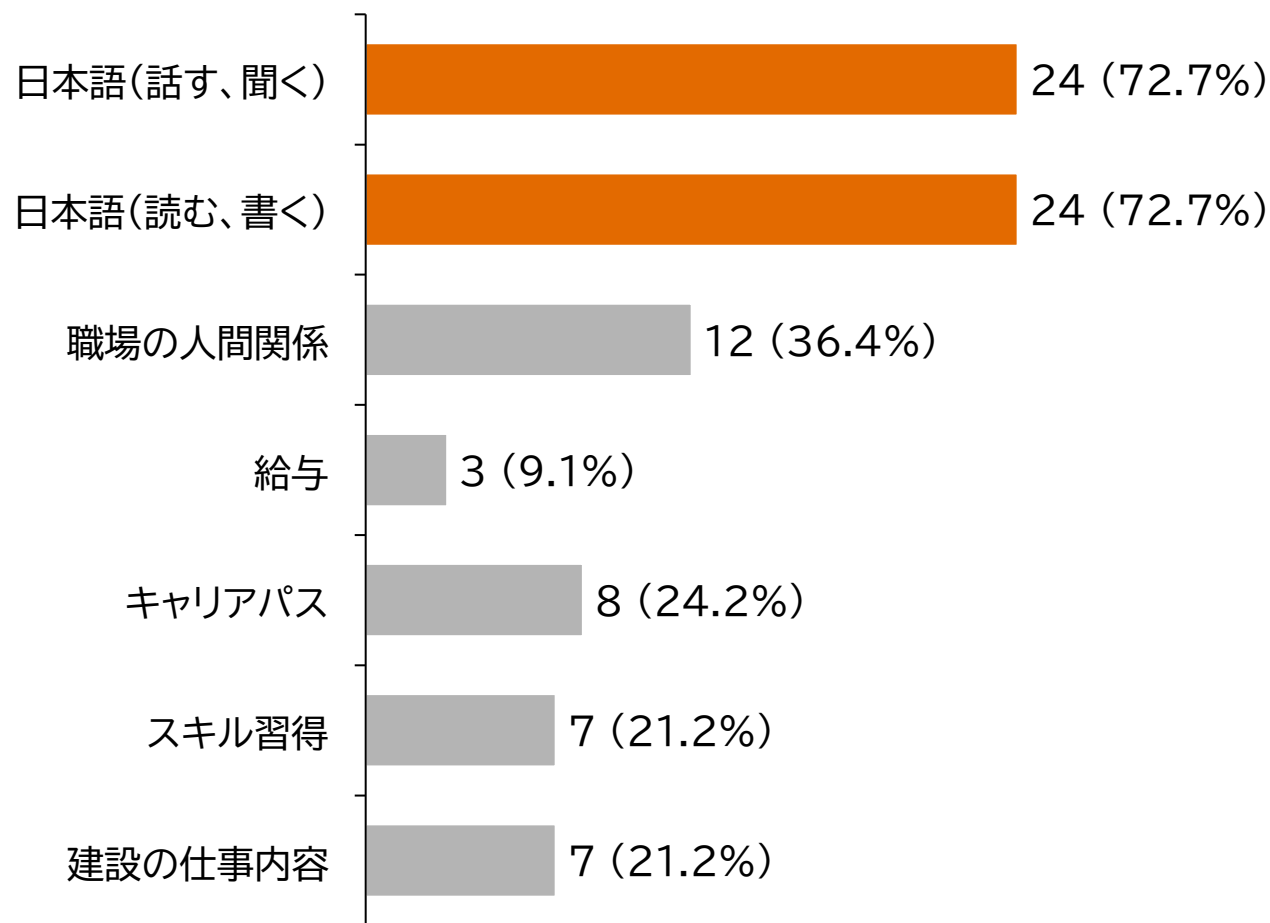
自由回答

- 日本で生活を続けたいから。
- 日本の働き方を高く評価しているから。

7. 説明会参加者アンケート ③就職について

- 日本の建設企業で働くうえで心配なことは「日本語(話す、聞く)」、「日本語(読む、書く)」が72.7%

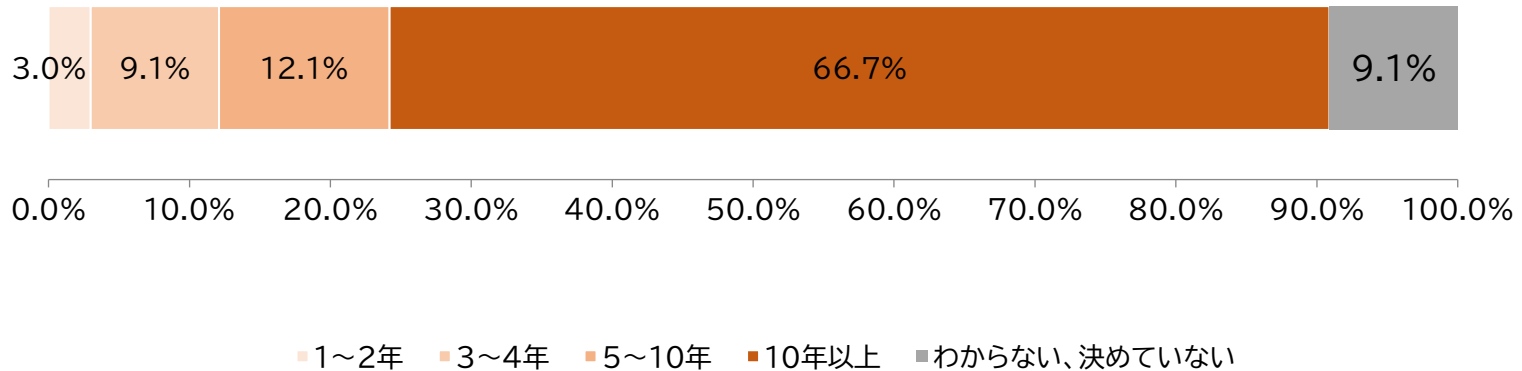
日本の建設企業で働くうえで心配なこと(N=33、複数回答可)



7. 説明会参加者アンケート ③就職について

- 日本で働きたい期間について、「10年以上」が66.7%

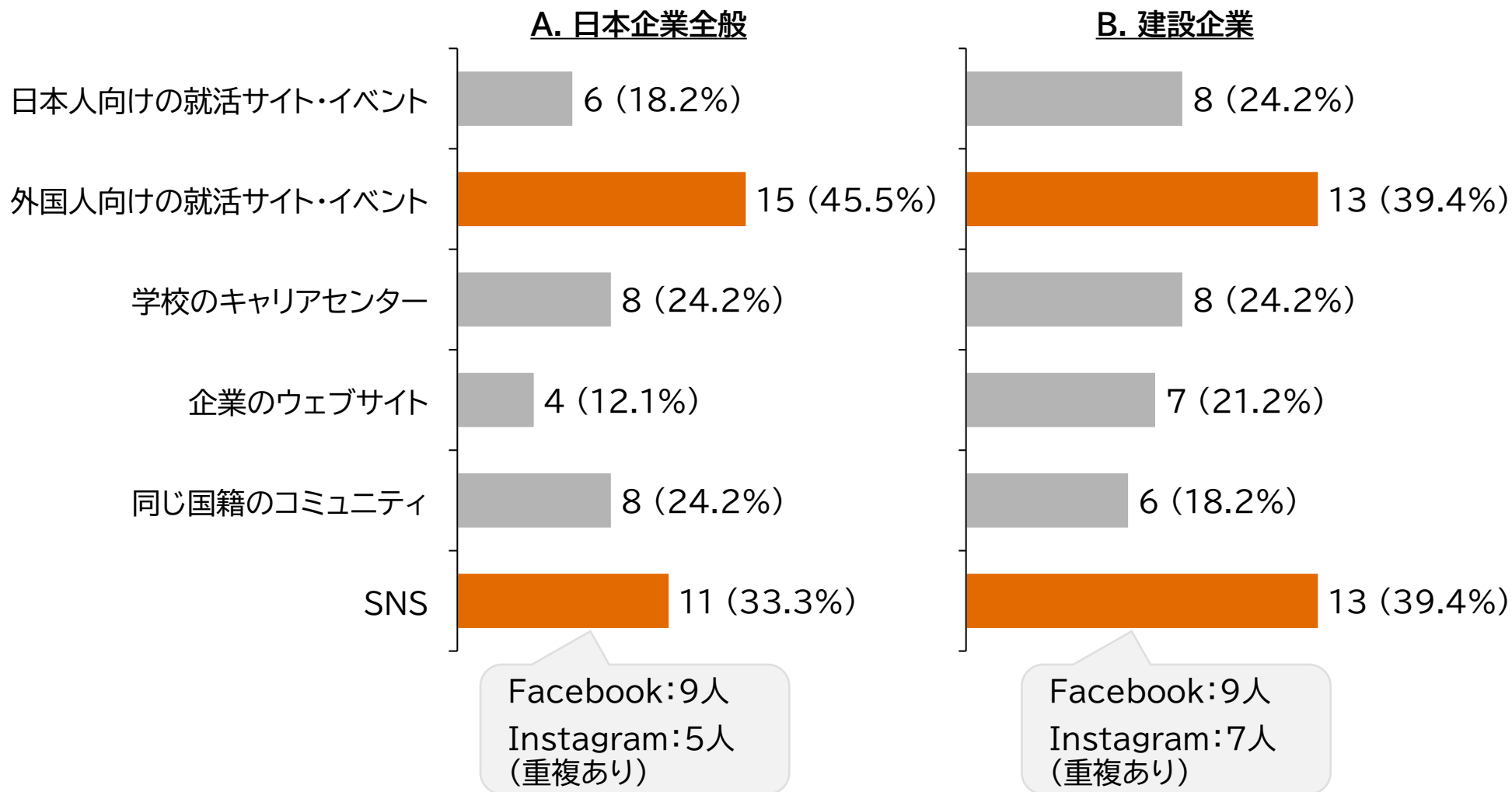
日本で働きたい期間(N=33)



7. 説明会参加者アンケート ④就職活動について

- 就職活動の情報をどのように得ているかについては、日本企業全般、建設企業ともに「外国人向けの就活サイト・イベント」と「SNS」が多い

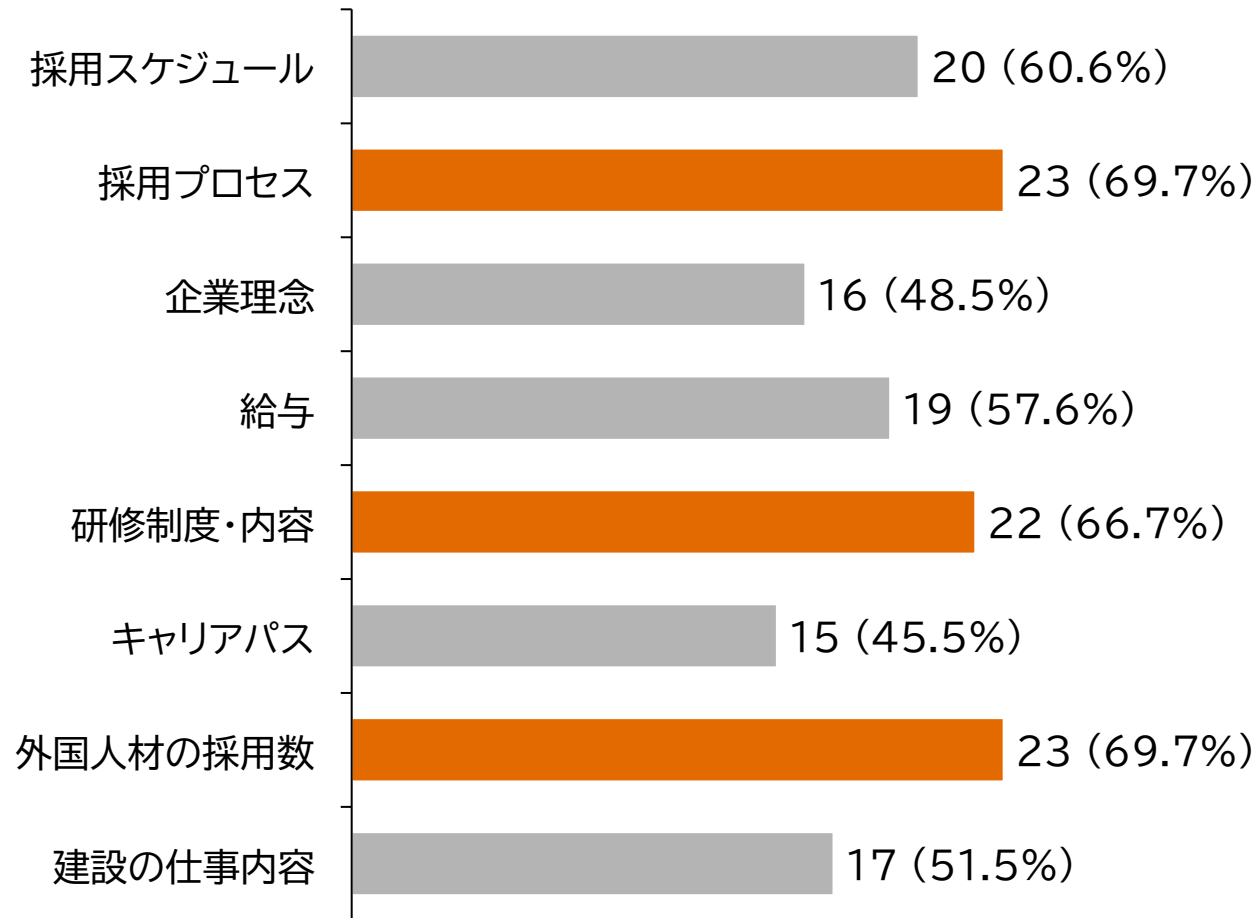
就職活動の情報をどのように得ているか(N=33、複数回答可)



7. 説明会参加者アンケート ④就職活動について

- 建設企業についてより知りたい情報は、「採用プロセス」「外国人材の採用数」が69.7%、「研修制度・内容」が66.7%

建設企業についてより知りたい情報(N=33、複数回答可)



2-3

現地合同就職説明会
(インドネシア)

1. 事業概要(インドネシア・合同就職説明会)

- ・インドネシア合同就職説明会(ジョブフェア)の事業概要は以下のとおり。

概要	中堅・中小建設企業、建設関連企業の外国人技術者採用を支援するため、インドネシアにて合同就職説明会(ジョブフェア)を開催
日程	令和7年7月28日(月)～7月30日(水)
開催地	1日目:令和7年7月28日(月)ガジャマダ大学 2日目:令和7年7月30日(水)インドネシア大学
応募対象者	外国人技術者採用にご関心のある中堅・中小建設企業、建設関連企業 中堅企業・・・従業員2,000人以下の法人 中小企業・・・資本金3億以下、又は、従業員数300人以下の法人
参加者数	10社(ガジャマダ大学8社、インドネシア大学8社)
参加費	無料 ※ 航空券、宿泊、飲食、海外旅行保険、通訳費用は自己負担
参加要件	①外国人技術者の採用に関心があり、具体的な求人を有すること ②自社の会社紹介(企業概要パンフレット、求人票等)を提出すること ③企業向けの事前ガイダンスに参加すること ④参加企業に対するアンケート/インタビューに協力すること

2. 合同就職説明会(インドネシア):当日スケジュール

当日 スケジュール

①セレモニー開催

- 学校関係者、行政関係者に登壇いただく開会セレモニーを実施

②ブースでの説明会

- 事前申込者+当日参加者が自由にブースに来訪し、企業説明に参加

③個別面談

- 事前に学生のESを回収し、各日2~4人程度のマッチング候補を提案
- 当日、個別面談スペースにて、1人30分程度の面談を実施

※事務局は並行して、学校関係者・学生にインタビューを実施

3. 現地合同就職説明会(インドネシア):参加企業・参加者数

- 参加企業は10社、人材側の参加者は2日間で計299人

参加企業の概要

	企業	地域	所在地	企業規模	高度外国人材の受入	採用予定の職務
1	企業A	都市	愛知県	中規模	なし	施工管理(土木)
2	企業B	都市	神奈川県	小規模	なし	施工管理(土木)
3	企業C	地方	福井県	小規模	あり	施工管理(建築)
4	企業D	都市	福岡県	中規模	あり	施工管理(土木)、設計者
5	企業E	地方	静岡県	小規模	なし	施工管理(土木)
6	企業F	地方	静岡県	小規模	なし	施工管理(土木)
7	企業G	地方	静岡県	小規模	あり	施工管理(土木)
8	企業H	都市	北海道	小規模	あり	施工管理(土木)
9	企業I	都市(海外)	大阪府(ジャカルタ)	中規模	あり	設計者 ※ジャカルタ採用
10	企業J	都市	千葉県	小規模	あり	施工管理(建築)

※小規模:従業員100人以下、中規模:従業員101人以上1,000人以下、大規模:従業員1,001人以上

参加者数

参加者数	参加者数:2日計299人(1日目:155人、2日目:144人)
------	---------------------------------

4. 学生・学校向け調査(インドネシア):サマリ

参加者の属性	参加人数	<ul style="list-style-type: none"> 2日間で計299人の学生が参加
	参加者(アンケート回答者)の特徴	<ul style="list-style-type: none"> アンケート回答者72人のうち、開催大学からの参加は58.3%で、その他様々な大学出身者が参加 「土木」と「建築」の専攻は55.5% 56.9%は就業経験があり、うち61%が建設関連で就業(業務経験年数は、~3年が87.8%) 日本語能力試験N4/N5取得者は18.1%で、N3以上の取得者はゼロ
就職について	インターンシップ、就職活動	<ul style="list-style-type: none"> インドネシアではインターンを行うことが一般的であり、Kampus Merdekaと呼ばれる国のプログラムも存在する ガジャマダ大学とインドネシア大学ではインターンシップのカリキュラムがある
	海外での就職希望	<ul style="list-style-type: none"> インドネシアでは失業率が高く仕事環境も悪いなど、国内での就職が困難な状況を背景に、海外での就職希望者が多い傾向にある 日本以外の国では、オーストラリア、シンガポール、マレーシアが人気
	日本語、日本企業	<ul style="list-style-type: none"> 大学が日本企業などに求めるものとして、技術情報のシェアやインターンシップ等の育成に関する連携が挙げられる 日本で働くうえでは、ハラルフードの入手先や礼拝の場所など、生活環境の支援が求められる 就職先で重視することとしては、スキル習得を挙げる参加者が多い 大学が提供する日本語講座以外に、日本の人材紹介会社の資金提供によって日本語を無料で勉強できる仕組みも存在

5. 参加者アンケート(インドネシア) ①基本情報

- ・ 2日間の参加者数は299人。アンケートへの回答者は72人で回答率は24.1%

概要

実施方法	ジョブフェア会場にQRコードを設置し、当日参加した学生がGoogle formで回答
配布対象	参加者数:2日間で計299人(1日目:155人、2日目:144人) 回答者数:72人(1日目:41人、2日目:31人) 回答率:24.1%

調査項目

学生の 基本情報	国籍、性別、年齢、最終学歴、学校名、専攻
	就業経験、(就業経験ありの場合)業種、業務経験年数
	英語能力、日本語能力、日本語能力検定試験
就職先の考え方	希望する業種、海外での就職の希望度合い、就職希望国、就職条件で重視すること、希望月収
ジョブフェア	ジョブフェアに参加した理由、ジョブフェアで就職への意欲が高まった企業の特徴
セミナー	セミナー参加の有無、セミナーに参加してジョブフェアに参加したいと思ったか

5. 参加者アンケート(インドネシア) ①基本情報

- アンケート回答者の国籍は、全員がインドネシア
- アンケート回答者の性別は、男性が65.3%、女性が34.7%

国籍(N=72)

選択肢	回答数	割合
インドネシア	72	100%
その他	0	0%
総計	72	100%

性別(N=72)

選択肢	回答数	割合
男性	47	65.3%
女性	25	34.7%
総計	72	100%

5. 参加者アンケート(インドネシア) ①基本情報

- アンケート回答者の年齢は、21～22歳が40.3%、23～24歳が25.0%
- アンケート回答者の最終学歴は、学部が90.3%

年齢(N=72)

選択肢	回答数	割合
19～20歳	3	4.2%
21～22歳	29	40.3%
23～24歳	18	25.0%
25～29歳	17	23.6%
30歳以上	5	6.9%
総計	72	100%

最終学歴(N=72)

選択肢	回答数	割合
学部	65	90.3%
修士	7	9.7%
総計	72	100%

5. 参加者アンケート(インドネシア) ①基本情報

- アンケート回答者の出身大学はガジャマダ大学が38.9%、インドネシア大学が19.4%

学校名(N=72)

選択肢	回答数	割合
ガジャマダ大学	28	38.9%
インドネシア大学	14	19.4%
Universitas Atma Jaya Yogyakarta	3	4.2%
ジョグジャカルタ工科大学	3	4.2%
ペリタ・ハラパン大学	3	4.2%
バンドン工科大学	2	2.8%
ディポネゴロ大学	2	2.8%
Universitas Muhammadiyah Surakarta	2	2.8%
その他	15	20.7%
総計	72	100%

5. 参加者アンケート(インドネシア) ①基本情報

- アンケート回答者の専攻はCivil engineeringが45.8%
- アンケート回答者のうち、就業経験「あり」が56.9%

専攻(N=72)

選択肢	回答数	割合
Civil engineering	33	45.8%
Architecture	7	9.7%
Environmental engineering	5	6.9%
その他	27	37.6%
総計	72	100%

就業経験(N=72)

選択肢	回答数	割合
あり	41	56.9%
なし	31	43.1%
総計	72	100%

5. 参加者アンケート(インドネシア) ①基本情報

- アンケート回答者で就業経験ありの場合、業種はCivil engineeringが51.2%
- アンケート回答者で就業経験ありの場合、業務経験年数は1年までが61.0%、2～3年が26.8%

就労している業種(就労経験がある場合) (N=41)

選択肢	回答数	割合
Civil engineering	21	51.2%
Architecture	4	9.8%
その他	16	39.0%
総計	41	100%

業務経験年数(就労経験がある場合) (N=41)

選択肢	回答数	割合
～1年	25	61.0%
2～3年	11	26.8%
4～5年	1	2.4%
6～10年	2	4.9%
11年以上	2	4.9%
総計	41	100%

5. 参加者アンケート(インドネシア) ①基本情報

- アンケート回答者の英語能力(自己評価)は会話レベルが34.7%

英語能力(N=72)

選択肢	回答数	割合
ネイティブレベル	10	13.9%
ビジネスレベル以上	22	30.6%
ビジネスレベル	12	16.7%
会話レベル	25	34.7%
None	3	4.1%
総計	72	100%

5. 参加者アンケート(インドネシア) ①基本情報

- アンケート回答者の日本語能力(自己評価)は会話レベルが25.0%、なしが69.4%
- 日本語能力に関する資格について、N4/N5が18.1%、N3以上を取得している回答者はゼロ

日本語能力(N=72)

選択肢	回答数	割合
ネイティブレベル	4	5.6%
ビジネスレベル以上	0	0.0%
ビジネスレベル	0	0.0%
会話レベル	18	25.0%
None	50	69.4%
総計	72	100%

日本語能力試験(N=72)

選択肢	回答数	割合
N1~N3	0	0.0%
N4/N5	13	18.1%
None	59	81.9%
総計	72	100%

5. 参加者アンケート(インドネシア) ②就職先の考え方

- アンケート回答者の希望職種は建設業が62.5%
- アンケート回答者の海外での就職希望度合いは、強く希望が77.8%

希望する業種(N=72)

選択肢	回答数	割合
建設業	45	62.5%
製造業	17	23.6%
その他	10	13.9%
総計	72	100%

海外での就職の希望度合い(N=72)

選択肢	回答数	割合
強く希望	56	77.8%
希望	15	20.8%
普通	1	1.4%
希望しない	0	0.0%
強く希望しない	0	0.0%
総計	72	100%

5. 参加者アンケート(インドネシア) ②就職先の考え方

- ・ アンケート回答者のインドネシア以外の就職希望国は、日本が87.5%

インドネシア以外の就職希望国(N=72)

選択肢	回答数	割合
日本	63	87.5%
中国	3	4.2%
その他	6	8.3%
総計	72	100%

5. 参加者アンケート(インドネシア) ②就職先の考え方

- アンケート回答者が就職条件で重視することについて、スキル習得を強く重視するが45人(62.5%)

就職条件で重視すること(N=72)

選択肢	強く希望	希望	普通	希望しない	強く希望しない
給与	36	26	6	2	2
スキル習得	45	19	3	0	5
働き方	37	23	9	1	2
文化	30	27	10	1	4

5. 参加者アンケート(インドネシア) ②就職先の考え方

- アンケート回答者の希望月収は、約18.0万円以下が52.8%、約18.0万円～約27.0万円が26.4%

希望する月給(N=72)

選択肢	回答数	割合	
50,000,000ルピア～(約45万円～)	0	0.0%	0.0%
～50,000,000ルピア(～約45.0万円)	0	0.0%	0.0%
～40,000,000ルピア(～約36.0万円)	3	4.2%	4.2%
～30,00,000ルピア(～約27.0万円)	10	13.9%	26.4%
～25,000,000ルピア(～約22.5万円)	9	12.5%	
～20,000,000ルピア(～約18.0万円)	9	12.5%	52.8%
～15,000,000ルピア(～約13.5万円)	10	13.9%	
～10,000,000ルピア(～約9.0万円)	19	26.4%	
～5,000,000ルピア(～約4.5万円)	8	11.1%	
無回答	4	5.5%	5.5%
総計	72	100%	100%

※1万ルピア＝約92.2円(2025年9月18日時点)

5. 参加者アンケート(インドネシア) ③ジョブフェアについて

- アンケート回答者がジョブフェアに参加した理由(複数回答)は、日本企業に興味があった場合が91.7%

ジョブフェアに参加した理由(複数回答可)(N=72)

選択肢	回答数	割合
日本企業に興味があった	66	91.7%
建設企業に興味があった	40	55.6%
その他	2	2.8%

5. 参加者アンケート(インドネシア) ③ジョブフェアについて

- ・アンケート回答者が就職への意欲が高まった企業の特徴(複数回答)は、スキル習得が86.1%

ジョブフェアで就職への意欲が高まった企業の特徴(複数回答可)(N=72)

選択肢	回答数	割合
給与	50	69.4%
スキル習得	62	86.1%
働き方	46	63.9%
企業文化	43	59.7%
ジョブフェアでのプレゼン内容	41	57.0%
企業のインドネシアに対する理解度	22	30.6%

5. 参加者アンケート(インドネシア) ④セミナーについて

- 事前のセミナー参加者の割合は29.2%、そのうちジョブフェアに参加しようと思ったか否かに関する質問について「とてもそう思う」と回答した割合が61.9%

セミナー参加の有無(N=72)

選択肢	回答数	割合
参加	21	29.2%
不参加	51	70.8%
総計	72	100%

セミナーに参加してジョブフェアに参加しようと思ったか (N=21)

選択肢	回答数	割合
とてもそう思う	13	61.9%
そう思う	6	28.6%
どちらでもない	2	9.5%
そう思わない	0	0.0%
全く思わない	0	0.0%
総計	21	100%

6. 学生向けインタビュー項目

- 学生向けインタビュー項目は以下のとおり

学生の基本情報	国籍、性別、年齢
	最終学歴・学年、最終学歴の学校名、専攻
	英語能力、日本語能力
	建設関連の資格
就職活動・カリキュラム	卒業時期、就職活動の時期、一般的なマッチング機会
	インターンシップのカリキュラムの有無・参加有無
	カリキュラム・学習内容
就職先の考え方	希望する業種
	海外での就職の希望度合い、希望する国
	就職先で重視すること
	就職の際に期待する月収
ジョブフェア	ジョブフェアに参加した理由
	ジョブフェアで就職への意欲が高まった企業

6. 学生インタビュー①（ガジャマダ大学）

項目		回答内容
基本情報	基本情報	<ul style="list-style-type: none"> ・ガジャマダ大学(ディプロマ課程)を2024年8月に卒業、土木工学専攻 ・男性 ・英語:TOEFLの資格あり ・日本語:資格なし ・建設関連:資格なし
就職活動・ カリキュラム	就職活動の方法	<ul style="list-style-type: none"> ・就職のきっかけになるマッチング機会についてこだわりはなく、オファーが受けられればそれで良い
	インターンシップ	<ul style="list-style-type: none"> ・インドネシアでは現在、Kampus Merdekaと呼ばれる6か月のインターンシップを行うことが一般的 ・大学のカリキュラムにも含まれているが、インターンシップをするかは任意
	カリキュラム ・学習内容	<ul style="list-style-type: none"> ・1、2年目に土木関係の理論を勉強 ・3年目は土木に関する実習を行い、4年目は卒業論文に集中
就職先の 考え方	希望する業種	<ul style="list-style-type: none"> ・建設業界に興味を持っているが、一番興味があるのは交通系の企業 ・アカデミアにも興味を持っており、日本の大学に通うことも選択肢の一つ
	海外での就職希望 ・希望する国 ・重視すること	<ul style="list-style-type: none"> ・可能な限り海外で働きたいが、ずっと海外で働き続けたいわけではない ・インドネシアでは失業率が高く、国内での就職は難しい ・国内企業に応募しても合否をいつ連絡してくれるのか分からず不安である ・日本以外では、マレーシア・シンガポール・台湾に興味を持っている ・月収について、インドネシアでは10万円弱、日本では30万円程度を希望する
ジョブ フェア	参加理由 ・日本での就職	<ul style="list-style-type: none"> ・ガジャマダ大学卒業生向けのInstagramのアカウントから情報を貰った ・ガジャマダ大学の教授には日本の大学の卒業生が多く、日本を希望するきっかけの一つとなっている ・日本での生活で一番不安なのはハラルフードが入手できるかである ・日本企業の文化は厳しいという印象がある

6. 学生インタビュー②(ガジヤマダ大学)

項目		回答内容
基本情報	基本情報	<ul style="list-style-type: none"> • Upn Veteran Yogyakarta大学を2023年に卒業、環境工学専攻 • 女性 • 英語:資格なし • 日本語:昨年にN4を取得し、現在はN3の結果待ち • 建設関連:労働安全衛生の資格を取得
就職活動・ カリキュラム	就職活動の方法	<ul style="list-style-type: none"> • 一般的に卒業後の8月、9月頃から就職先を探すことが多い • 企業に対して個別に就職活動を行うケースが多い
	インターンシップ	<ul style="list-style-type: none"> • インドネシアではKampus Merdekaというプログラムに参加している企業に学生が応募している • インターンシップの参加は現在では一般的である
就職先の 考え方	海外での就職希望 ・希望する国 ・重視すること	<ul style="list-style-type: none"> • インドネシアでは失業率も高く就職は難しい • 約60パーセントの人が海外で働こうと考えていると思う • 韓国・オーストラリア・シンガポール・ドイツを希望する人が多い • 高校生に人気なのは韓国と日本(技能実習)で、大学生に人気なのは豪州とシンガポール • 現在は日本や韓国で働きたい人向けの人材募集が多い一方、オーストラリアやシンガポールは自ら仕事を探さないといけない
ジョブ フェア	参加理由 ・日本での就職	<ul style="list-style-type: none"> • 日本の建設企業に関する知識を得るために参加したが、一番気になっているのは環境に関する仕事である • 現在はインドネシア人ユーチューバーが日本語を教えてくれる動画を見ながら日本語を勉強しているが、漢字が最も難しい • インドネシアでは特定技能が人気なので、情報収集を行っている

6. 学生インタビュー③(インドネシア大学)

項目		回答内容
基本情報	基本情報	<ul style="list-style-type: none"> ・インドネシア大学(学部)を2025年7月卒業、土木工学専攻 ・男性 ・英語:資格なし ・日本語:資格なし ・建設関連:BNSP(国家職業資格認証機構)の建設関連の資格を取得
カリキュラム 就職活動・	就職活動の時期、 就職活動の方法	<ul style="list-style-type: none"> ・卒業時期は8月頃が一般的 ・1月や2月に卒業する人は論文が早く仕上がった人や、休学した人などである ・ジョブフェアが就職のきっかけとなるケースが多い ・ジョブフェアの利点は、直接CVを見てもらうことができる点である
	インターンシップ	<ul style="list-style-type: none"> ・インドネシアではインターンシップをするのが一般的であり、インターンシップしない方が問題である ・インターンシップでは警察施設のビル建築や公立病院の建築に参加して、現在は護岸工事に携わっている
就職先の 考え方	希望する業種	<ul style="list-style-type: none"> ・建設関連の業務
	海外での就職希望 ・希望する国 ・重視すること ・日本企業の特徴	<ul style="list-style-type: none"> ・約80パーセントの学生が海外での就職を希望している ・日本・オーストラリア・シンガポールが人気 ・ネット情報によると、日本は人材不足と聞いている ・期待する月収はインドネシアでは8万円～8万5千円程度、日本では20万円～25万円程度 ・就職する上では、働き方やスキル習得を重視している

6. 学生インタビュー④(インドネシア大学)

項目		回答内容
基本情報	基本情報	<ul style="list-style-type: none"> ・インドネシア大学(学部)を2025年4月卒業、土木工学専攻 ・女性 ・英語:資格なし ・日本語:資格なし ・建設関連:資格なし
就職活動・ カリキュラム	就職活動の時期、 就職活動の方法	<ul style="list-style-type: none"> ・8月や9月に卒業する場合、1月頃から就職活動を開始する ・他の人と比べて就職活動が遅れないよう留意する必要がある
	カリキュラム ・学習内容	<ul style="list-style-type: none"> ・1年目は土木や建設に関する数学などを勉強し、2年目は鋼材や土、河川について勉強する ・3年目はビルなどの建物の設計を行い、4年目は論文を執筆する
就職先の 考え方	希望する業種	<ul style="list-style-type: none"> ・建設関連の業務
	海外での就職希望 ・希望する国 ・重視すること ・日本企業の特徴	<ul style="list-style-type: none"> ・約70パーセントの学生が海外での就職を希望している ・日本・シンガポール・マレーシアが人気 ・日本の地震に対する対策について興味があり、日本の大学でも勉強を続けたいと考えている ・就職する上では、スキル習得や給料を重視している

7. 学校向けインタビュー項目

- 学校向けインタビュー項目は以下のとおり

担当部署の基本情報	担当者・担当部署の主な役割
	担当者の在籍年数
就職活動・カリキュラム	卒業時期、就職活動の時期、一般的なマッチング機会
	インターンシップのカリキュラムの有無・参加有無
	カリキュラム・学習内容
	他大学と比較した、卒業生のスキル・特徴
就職先の考え方	希望する業種
	海外での就職の希望度合い、希望する国
	就職先で重視すること
	就職の際に期待する月収
	他国や他国企業からの学生へのアプローチ状況・日本との比較
日本企業に期待すること	期待する内容(寄附講座、奨学金など)

7. 職員インタビュー(ガジヤマダ大学)

項目		回答内容
基本情報	基本情報	<ul style="list-style-type: none"> • 2024年11月から、工学部において学生と企業をつなぐ役割を担っている • 工学部には15以上の専攻があり、1学年に約150人が在籍 • ガジヤマダ大学は2024年の国内ランキングが1位であり、卒業生のスキルは非常に高い • 使用している教科書はほぼ英語であり、学生は英語が上手だと思われる
	就職活動の時期、就職活動の方法	<ul style="list-style-type: none"> • 卒業時期は2月、5月、8月、11月の4回で、卒業生数が一番多いのは8月 • 就職活動は卒業後に行うことが一般的で、9月や10月に行うケースが多い • 就職活動は企業と個別に面接するケースが一般的で、ガジヤマダ大学には、卒業生が企業の求人情報を見ることができる専用のアプリがある • 2025年9月にも10社程度が参加するジョブフェアがあり、国内外の企業が参加する予定である • 就職支援として、卒業生を招待してアドバイスしてもらっているが、一度だけ民間企業を大学に呼んで面接の指導をしてもらったこともある
カリキュラム・就職活動	インターンシップ	<ul style="list-style-type: none"> • 大学にはインターンシップのカリキュラムがある • 学生が自分で企業を探しても、大学経由で申し込んでもどちらでも良い
	海外での就職希望	<ul style="list-style-type: none"> • 国内企業は仕事環境が良くないため、海外での就職を希望する学生が多い • 海外では日本が人気であり、次いでシンガポールやマレーシアが人気
就職先の考え方	日本企業のアプローチ、今後必要なこと	<ul style="list-style-type: none"> • まずはできるだけ企業の技術に関する情報をシェアして人材育成に協力してもらいつつ、日本のキャリアチャンスを生徒に紹介してほしい • 日本での働き方を十分に知っているわけではないので、直接対面で生徒に会って説明してもらうことが大事 • 次回以降に他の生徒が参加するように、今回のイベントにどのような会社が参加しているかを、他の生徒にも共有してほしい • 日本語学部はあるが、他の学部の生徒が参加できるかは確認が必要

7. 職員インタビュー(インドネシア大学)

項目		回答内容
基本情報	基本情報	<ul style="list-style-type: none"> 工学部の副学部長(Cooperation, Venture and Entrepreneurship担当) 卒業生の数は工学部だけで約1,800人であり、うち土木・建築は約200人 卒業生の就職先を対象とした調査によると、インドネシア大学の工学部生は理解速度や知識、適応性、問題解決、英語力に優れているとされている
	就職活動の時期、就職活動の方法	<ul style="list-style-type: none"> 卒業時期は1年に2回(1、2月または8、9月) 卒業後に就職活動を行う学生もいるが、卒業が決まってから卒業式まで3か月あるため、この間に就職活動を行う学生が多い 就職に特化した授業はないが、卒業生から情報をシェアしてもらっている
カリキュラム・就職活動	インターンシップ	<ul style="list-style-type: none"> 工学部生は1か月から3か月間はインターンシップを行わなければならない。
	ジョブフェア	<ul style="list-style-type: none"> 国内外の企業が参加するジョブフェアでは、約2,000人が参加することもある 今回のジョブフェア開催は、開催時期としてとても良いと考えている
就職先の考え方	海外での就職希望	<ul style="list-style-type: none"> 海外での就職を目指す人は約6、7割だが、実際に働ける人はそこまで多くなく、2022年と2023年の卒業生で海外で就職したのはそれぞれ36%と37% 英語圏以外の韓国、日本、台湾、中国辺りが人気 インドネシア大学は台湾、韓国、中国の会社や政府とも連携しており、政府職員が来訪してくることもある
	日本企業のアプローチ、今後必要なこと	<ul style="list-style-type: none"> 日本との間で、留学プログラムやインターンシップといった育成に関する連携ができるとう良い インドネシア人が日本で働く上で、ハラルフードの入手先や礼拝の場所を日本企業から教えてもらえると良い インドネシア大学では基礎的な日本語を学べる講座を提供しており、希望すれば簡単な日本語を勉強することができる また、日本の人材紹介会社の資金提供によって日本語を無料で勉強できる仕組みもあり、以前も某日本企業が技人国で働くエンジニア向けに提案してくれた

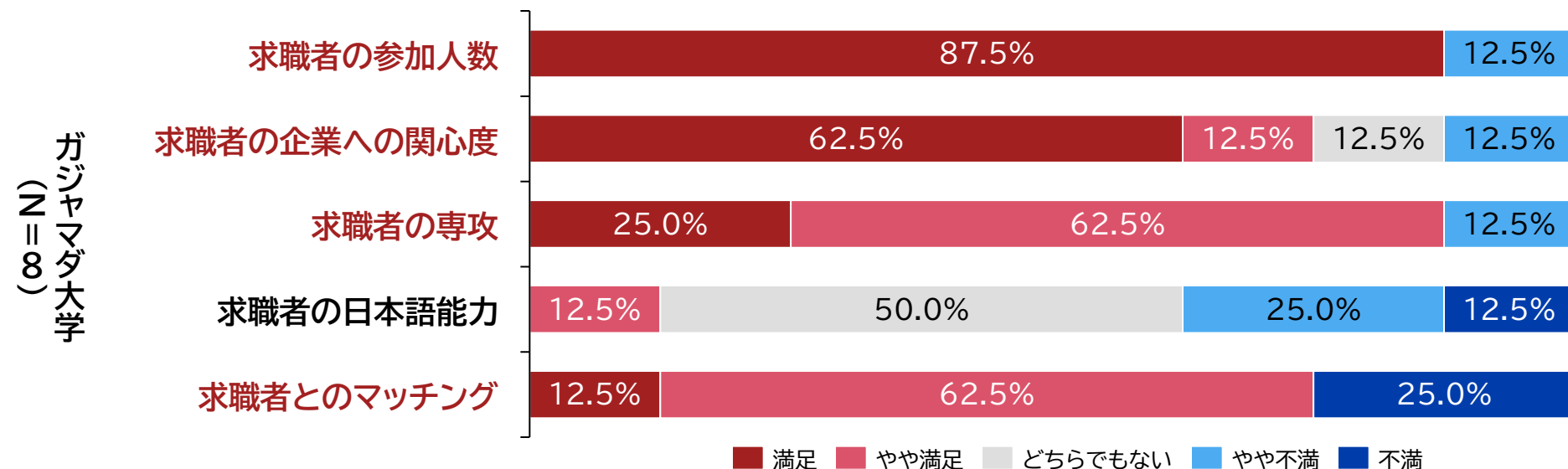
8. 企業アンケート(インドネシア):サマリ

本アンケート における問い	本アンケートの 結果概要
回答状況	<ul style="list-style-type: none">回答数:10社(回答率100%)
ジョブフェアについて	<ul style="list-style-type: none">求職者の参加人数や企業への関心度に対する満足度が高い一方、求職者の日本語能力や求職者とのマッチングについては両会場で不十分とする回答が見られた
外国人材の活用目的	<ul style="list-style-type: none">外国人材採用のメリットは、担い手不足の解消が70%採用における課題は、日本語能力などのコミュニケーションが70%求める日本語能力は、N3以上が最も多く50%、次いでN2以上が20%求めるスキル・知識等は、仕事に対する意欲・前向きさが90%で、次いでコミュニケーションが80%(建設関係の専門知識は30%)
外国人材の採用ルート	<ul style="list-style-type: none">活用を検討している国籍はインドネシアが60%、問わないが40%現在の採用ルートとして、海外の学生の採用が多い(60%)期待する支援施策としては、海外ジョブフェアの割合が高い(80%)国の事業として実施してほしい施策として、外国人材活用に関する現地大学とのネットワーク形成への期待が大きい(70%)

9. 企業アンケート ①ジョブフェアについて

- ・ ガジヤマダ大学会場では、求職者の参加人数に対する満足度が高い一方、求職者の日本語能力についてはどちらでもないとの回答や、やや不十分とする回答が見られた

ジョブフェアの満足度



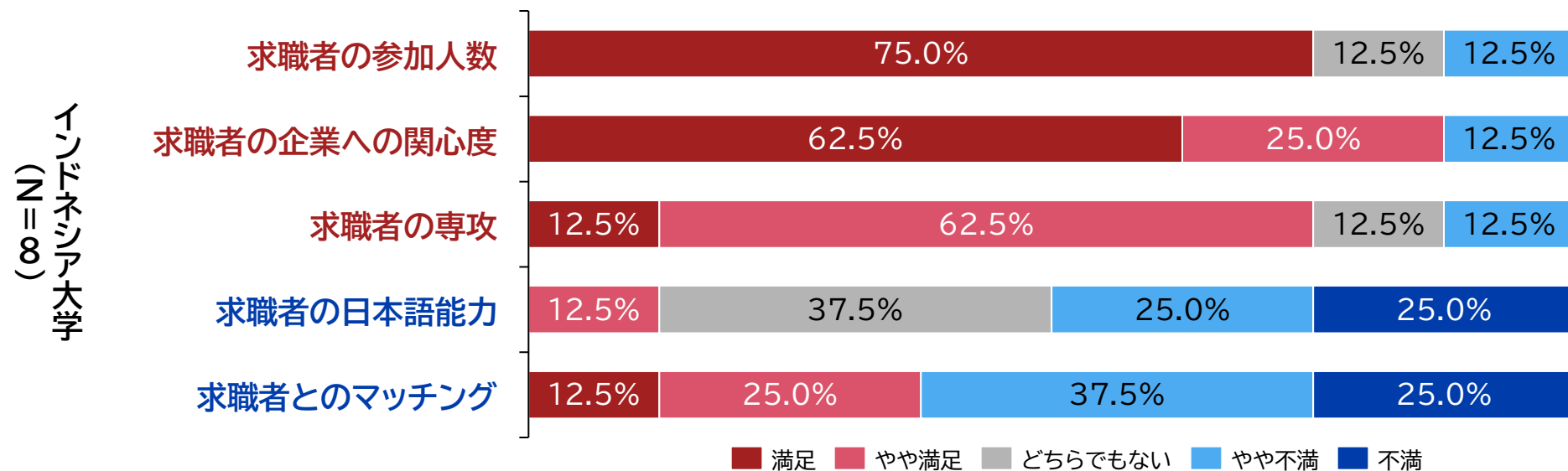
自由回答

- ・ 追加で実施した名簿に記載がない学生の面談が行えたことは良いことだと思う。
- ・ 探していた分野の勉強をしている学生(既卒生)に会うことができた。
- ・ 段取りがきちんと組まれていてジョブフェア自体がスムーズに進行したことは良かったが、個別面談の時間も限られるので、事前に面談者とコンタクトがとれていればよいと思った。
- ・ 前半の会社説明には多くの学生に参加いただき、当社の説明も詳細にできたので良かったと思うが、後半の個別面談では学生が時間どおりに来なかった。
- ・ 技人国として入国して技術を生かして仕事するには日本語能力が必要と感じた。

9. 企業アンケート ①ジョブフェアについて

- ・ インドネシア大学会場では、求職者の参加人数や企業への関心度に対する満足度が高い一方、求職者の日本語能力や求職者とのマッチングについては不十分とする回答が見られた

ジョブフェアの満足度



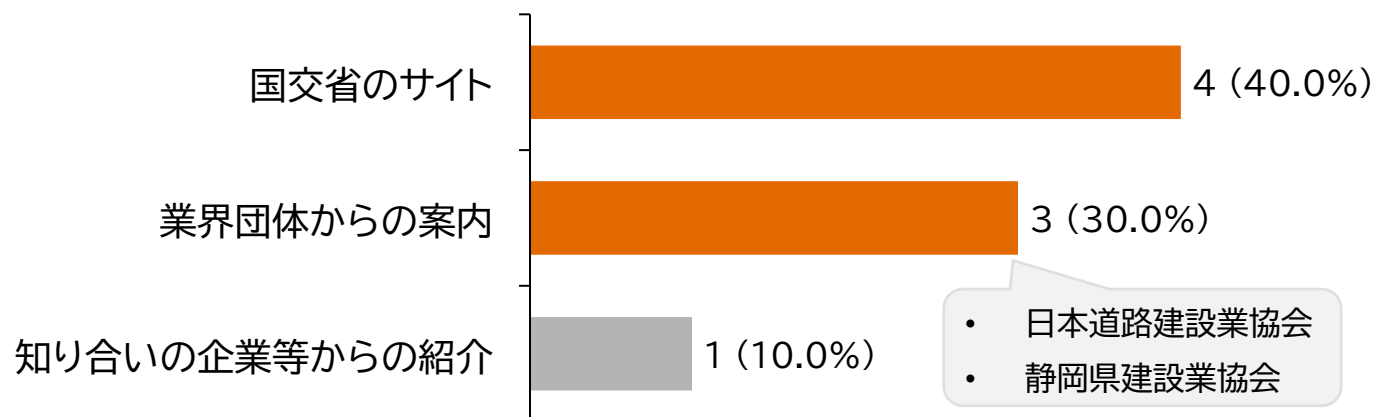
自由回答

- ・ 年度が違えば、採用に向けた活動をしたくなる分野の学生に会えた。
- ・ 参加者は多く、求職者の関心も高かったと思う。
- ・ 多くの学生に興味を持ってもらえたが、英語のレジюмеを受け取ってその場で書類選考することは難しく、個別面談できなかった。説明会は3ターンではなく、個別面談の時間を多く確保してほしい。
- ・ 参加者は多く、求職者の関心も高かったが、個別面談は予定の5人に対して2人しか来なかった。
- ・ 個別面談の人数が少なかった。当日の面談の履歴書に写真を付けてほしい。

9. 企業アンケート ①ジョブフェアについて

- 企業が説明会を知ったルートは「国交省のサイト」が40.0%

企業が説明会を知ったルート(N=10、複数回答可)



その他

- JASMOCからのメール
- 建通新聞

今後の周知先として適切なルート(任意・自由記載)

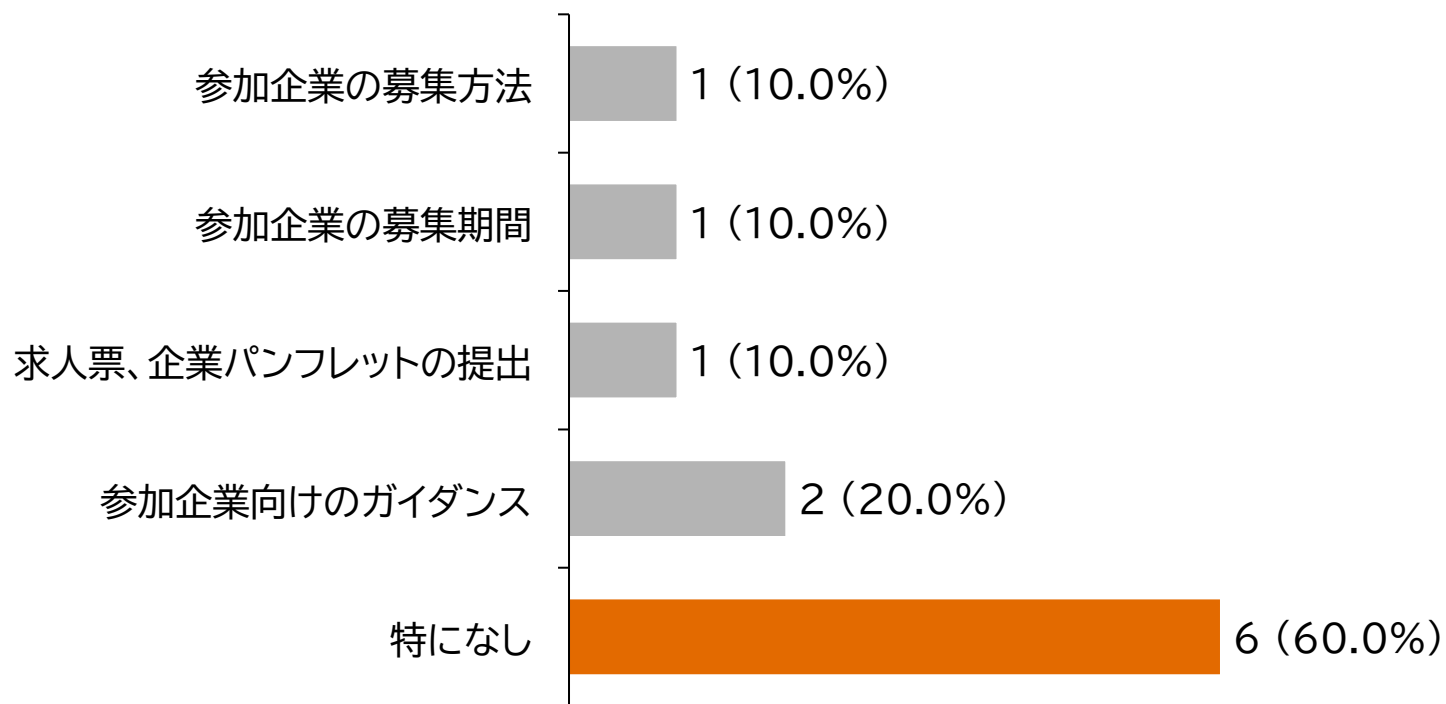
自由回答

- 建設業協会
- 国際建設技術協会(IDI)
- 海外コンサルタンツ協会(ECFA)

9. 企業アンケート ①ジョブフェアについて

- ・ 説明会当日までの準備における改善点は「特になし」が60.0%

説明会当日までの準備における改善点(N=10、複数回答可)



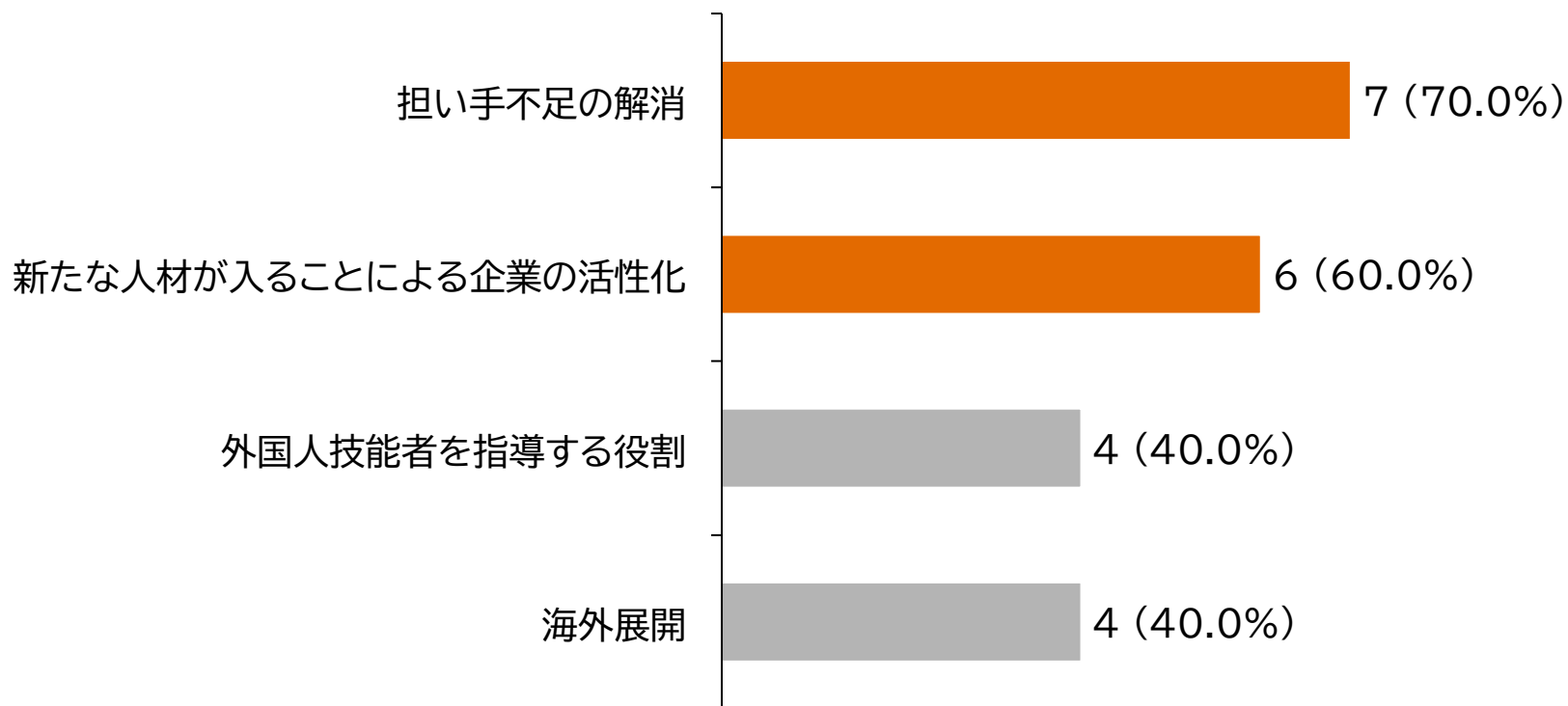
自由回答

- ・ 現場のブース寸法、会場の広さなどを事前に展開してもらえると事前準備ができる。
- ・ 事前説明会を前もって開催してほしい。
- ・ 日程などもう少し早い段階で詳細がほしい。
- ・ 技術者として育成するためのアドバイスなどがあると良かった。

9. 企業アンケート ②外国人技術者の活用について

- 外国人技術者の採用におけるメリットは、「担い手不足の解消」が70.0%、次いで「新たな人材が入ることによる企業の活性化」が60.0%

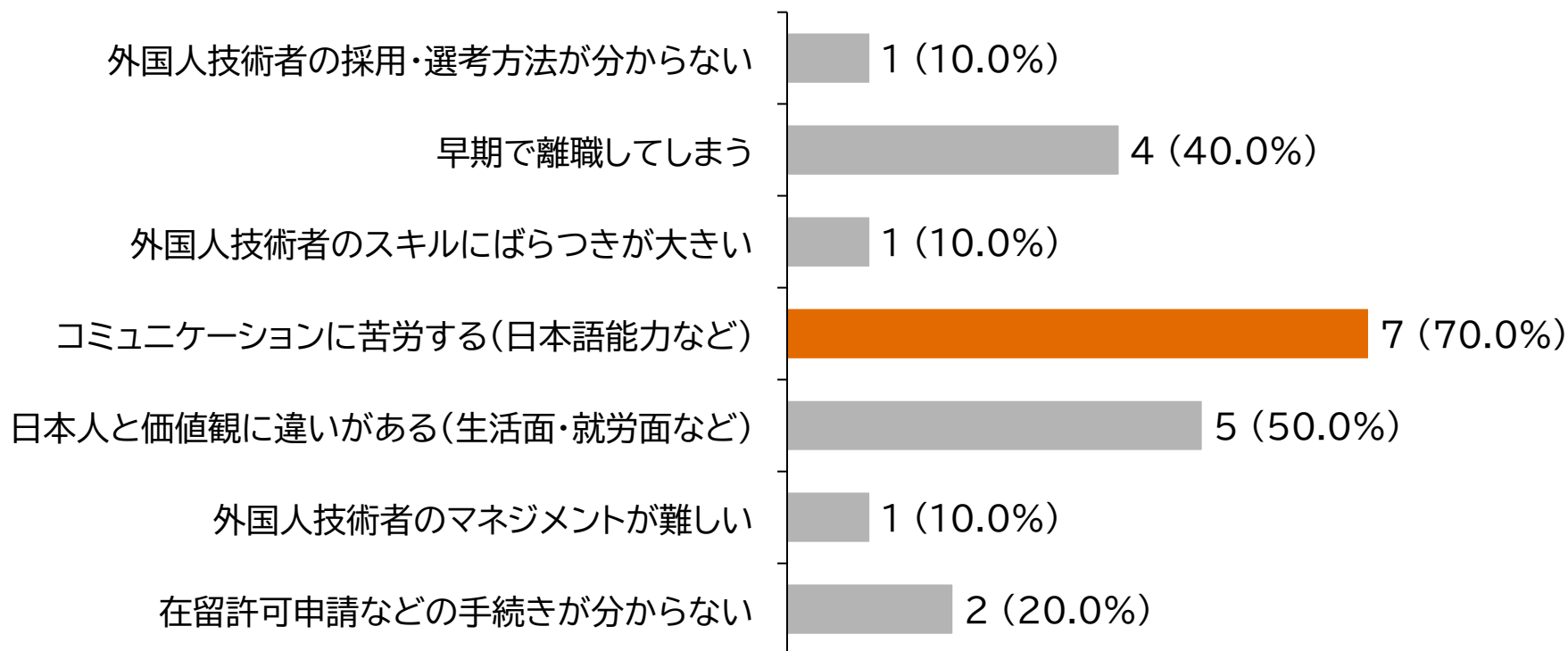
外国人技術者の採用におけるメリット(N=10、複数回答可)



9. 企業アンケート ②外国人技術者の活用について

- 外国人技術者の採用における課題は「コミュニケーションに苦労する(日本語能力など)」が70.0%

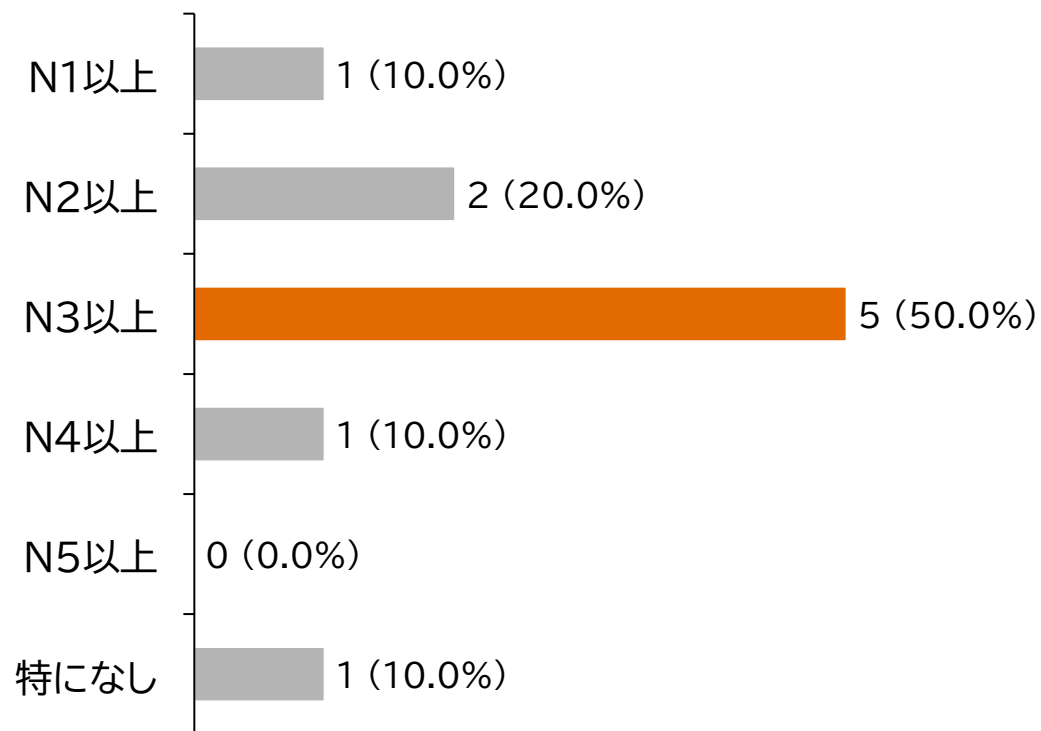
外国人技術者の採用における課題(N=10、複数回答可)



9. 企業アンケート ②外国人技術者の活用について

- 外国人技術者に求める日本語能力は、「N3以上」が50.0%

外国人技術者に求める日本語能力(JLPT)(N=10)



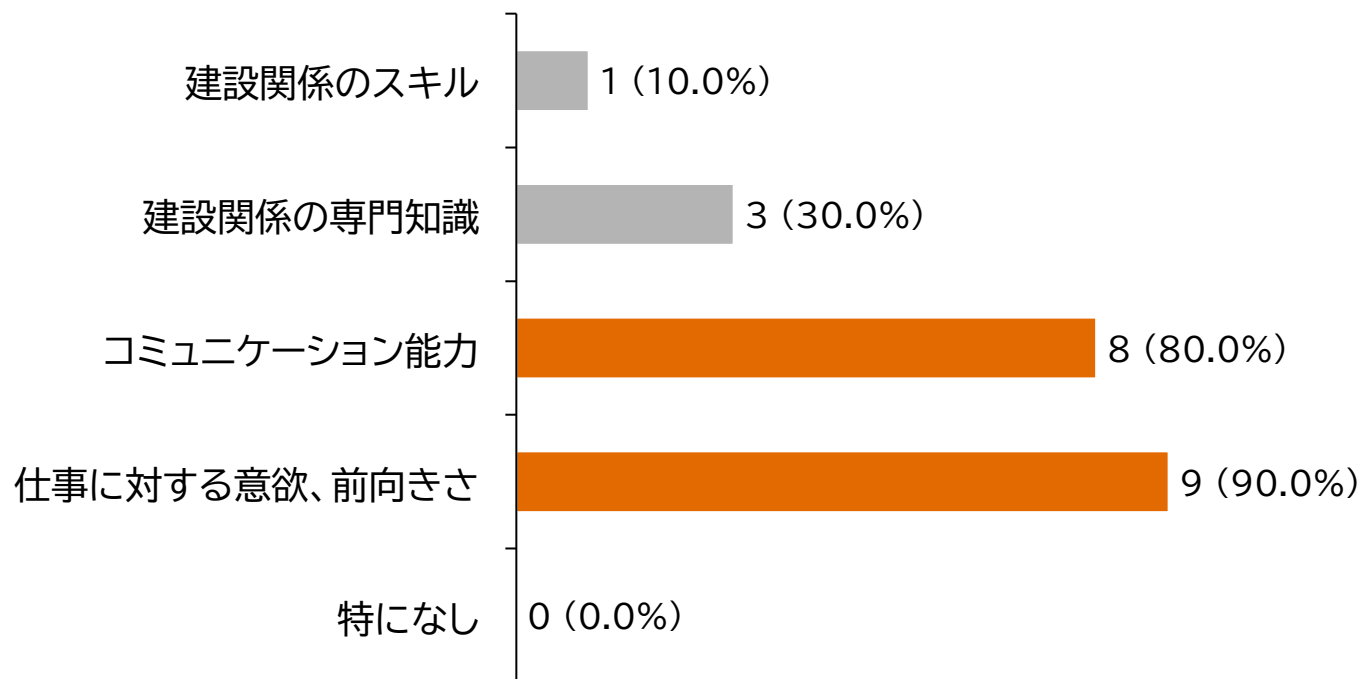
自由回答

- 日本国外での業務も想定しているため、日本語が必要要件とは考えていない。(特になし)

9. 企業アンケート ②外国人技術者の活用について

- 外国人技術者に求めるスキル・知識等(日本語能力以外)は、「仕事に対する意欲、前向きさ」が90.0%、「コミュニケーション能力」が80.0%

外国人技術者に求めるスキル・知識等(日本語能力以外)(N=10、複数回答可)



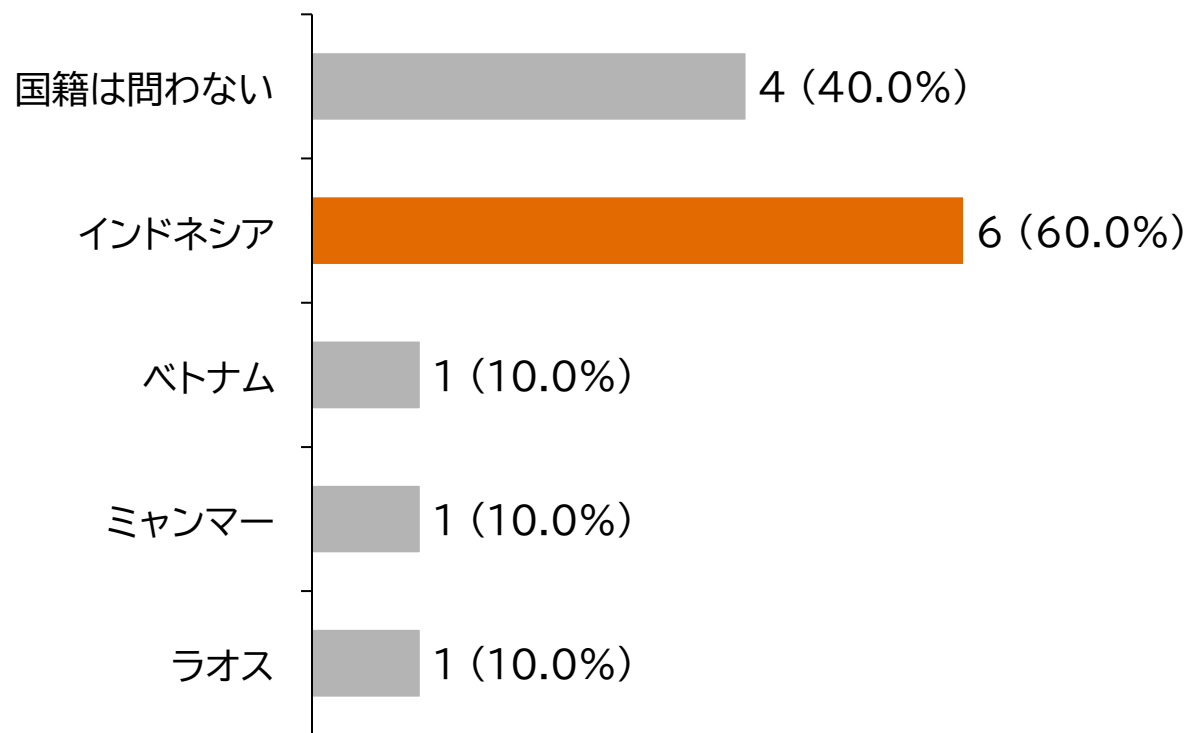
自由回答

- 構造力学が必須になるので、基本的な力学を学んだ学生を望む。
- 若い人にはBIM/CIMに関する技術的な知識と、ソフトウェアの使用ができることは求めたい。
- 専門用語の習得。
- 経験内容を日本の仕事に照らし合わせるのが難しく具体的な内容が把握できない。

9. 企業アンケート ②外国人技術者の活用について

- ・ 主に活用を検討している外国人技術者の国籍は「インドネシア」が60.0%

主に活用を検討している外国人技術者の国籍(N=10、複数回答可)



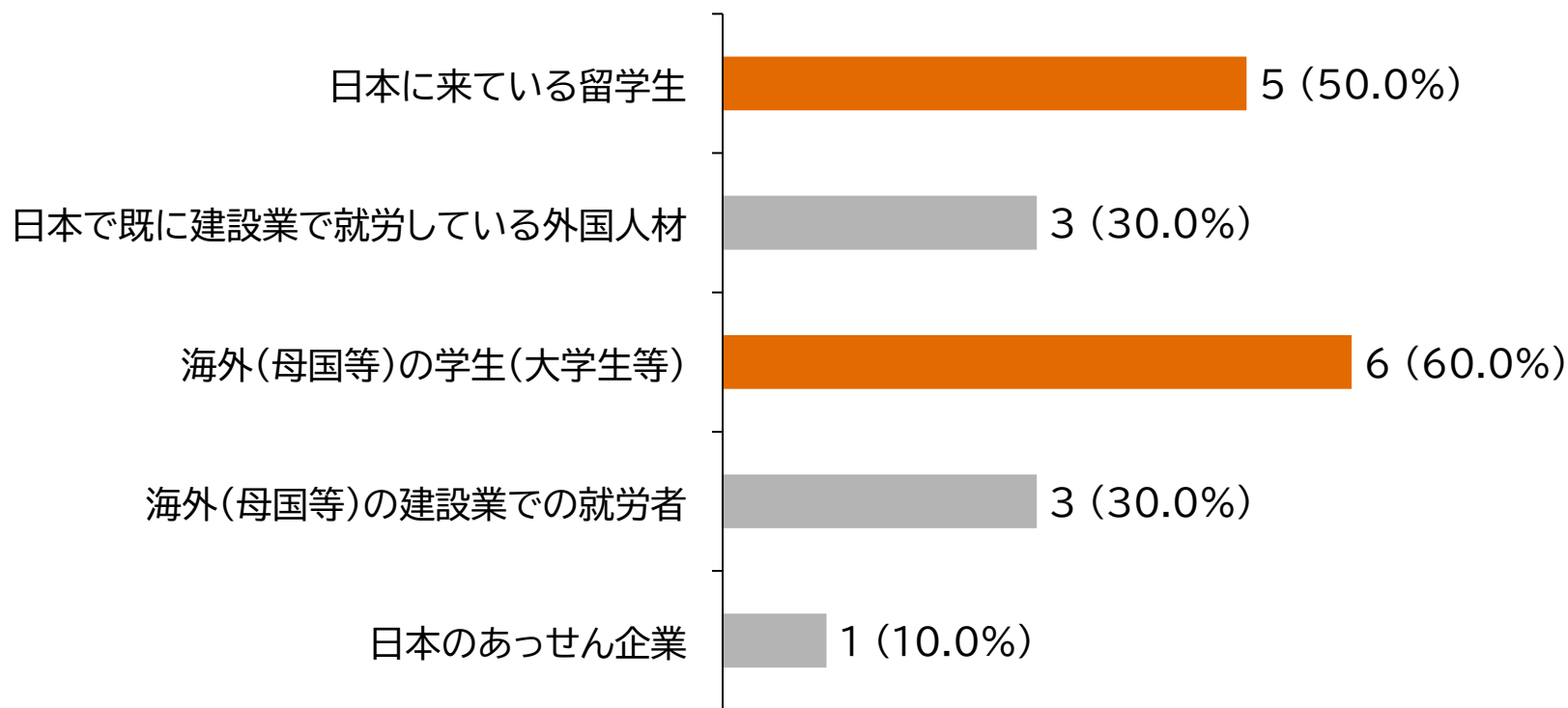
自由回答

- ・ 現在既に当該地域出身の社員が在籍してるため。
- ・ 会社の拠点があることから、採用も比較的スムーズにできるため。
- ・ 現在受け入れている技能実習生の国籍がインドネシアであるため。

9. 企業アンケート ②外国人技術者の活用について

- 活用している外国人技術者の採用ルートは「海外(母国等)の学生(大学生等)」が60.0%、「日本に来ている留学生」が50.0%

活用している外国人技術者の採用ルート(N=10、複数回答可)



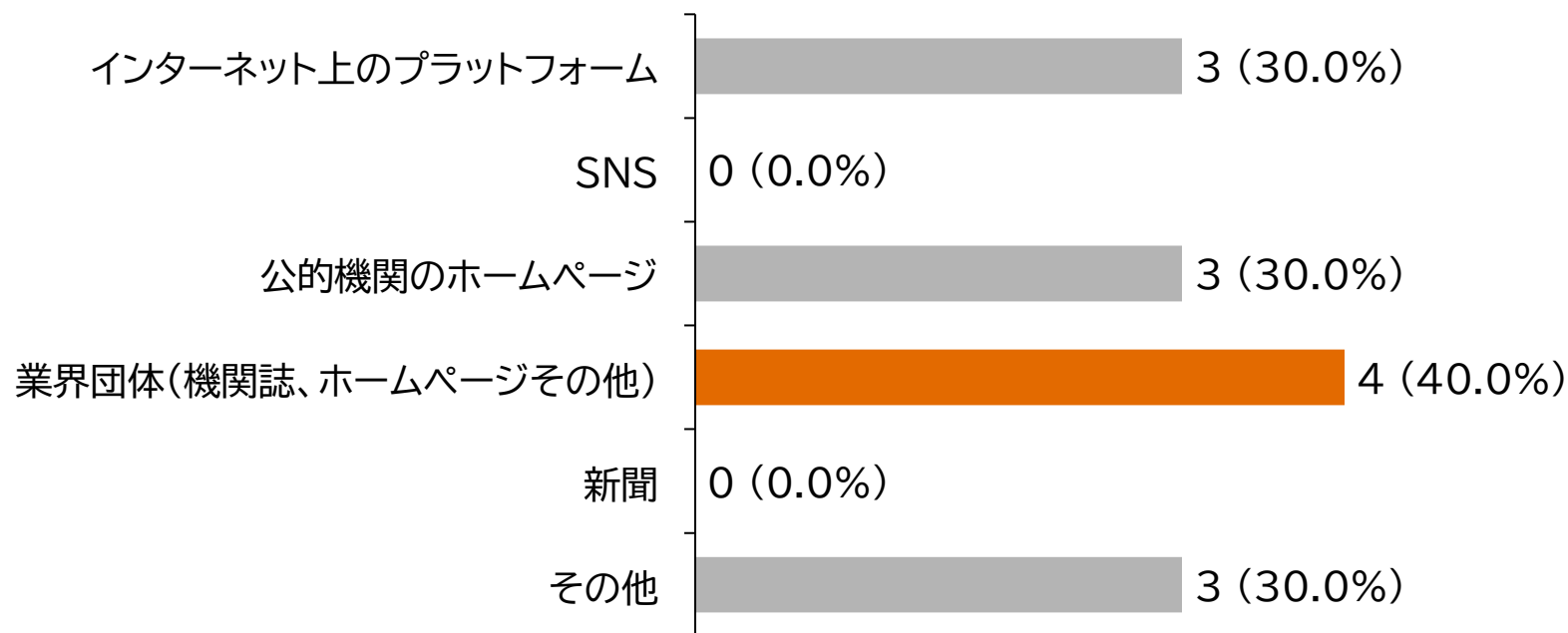
自由回答

- 過去に実施したプロジェクトでパフォーマンスの良かった技術者は率先して声掛けをしている。今後は若い人材を採用し、育てながら現場に投入していくキャリア開発プログラムを作りたい。
- 今まで採用がないため、色々なルートを模索したい。

9. 企業アンケート ②外国人技術者の活用について

- 外国人技術者の採用情報の入手元は「業界団体(機関誌、ホームページその他)」が40.0%

外国人技術者の採用情報の入手元(N=10、複数回答可)



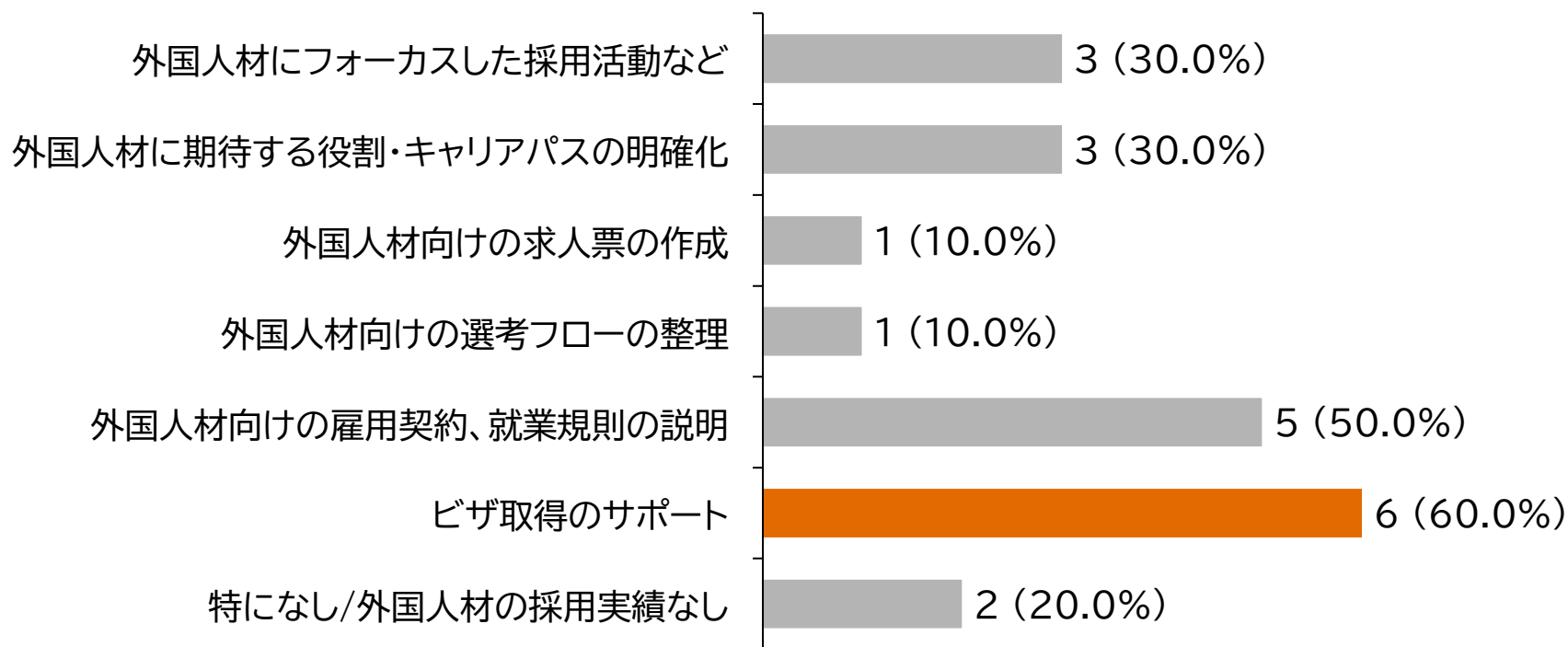
自由回答

- 若手エンジニアの場合は直接大学の研究室等に聞いている。
- 外国人留学生向けの合同企業説明会に出展することが多い。
- 人材紹介会社を活用すると、比較的ニッチなJob Descriptionでもアジア圏一帯募集を出してもらうと、網にかかることがある。
- 建通新聞、各業界のホームページ。
- 主に国交省のHP(公的機関の発信は安心できる)。

9. 企業アンケート ②外国人技術者の活用について

- 外国人技術者の活用に際し、取り組んでいる内容(採用関連)は、「ビザ取得のサポート」が60.0%

外国人技術者の活用に際し、取り組んでいる内容(採用関連)(N=10、複数回答可)



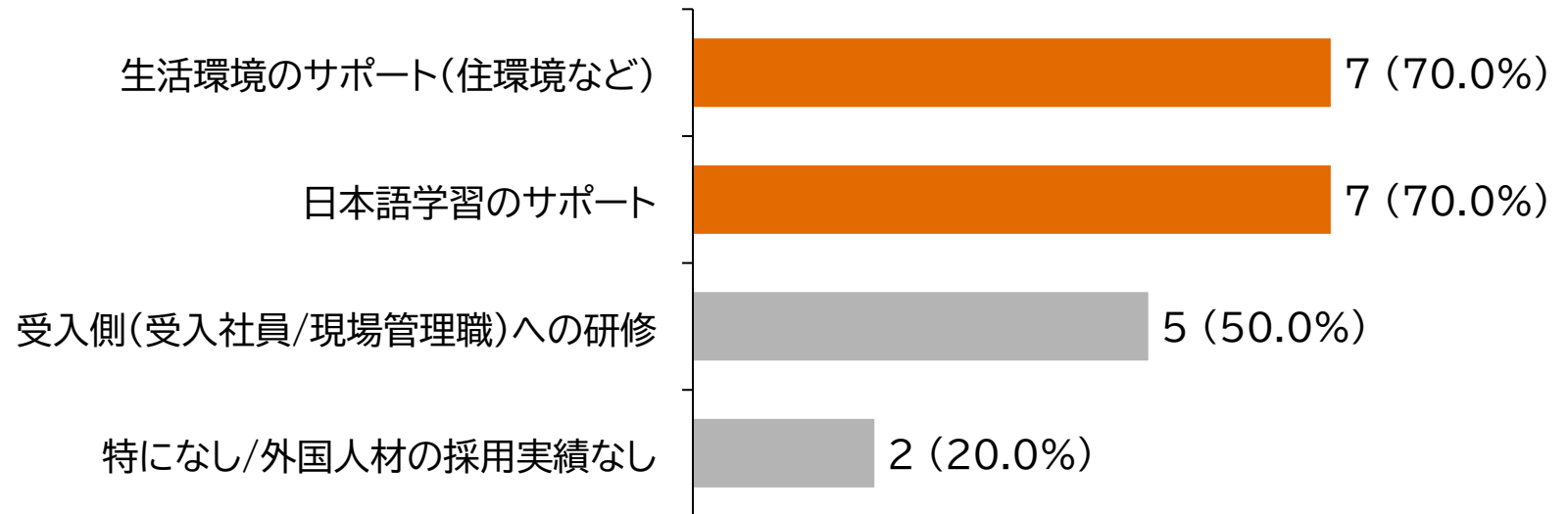
自由回答

- 母国語での雇用条件書の作成
- 日本人に対する資料の英訳
- 日本の大学に留学している海外からの留学生から応募があった場合の面談等の実施

9. 企業アンケート ②外国人技術者の活用について

- 外国人技術者の活用の際し、取り組んでいる内容(定着関連)は、「生活環境のサポート(住環境など)」と「日本語学習のサポート」が70.0%

外国人技術者の活用の際し、取り組んでいる内容(定着関連)(N=10、複数回答可)



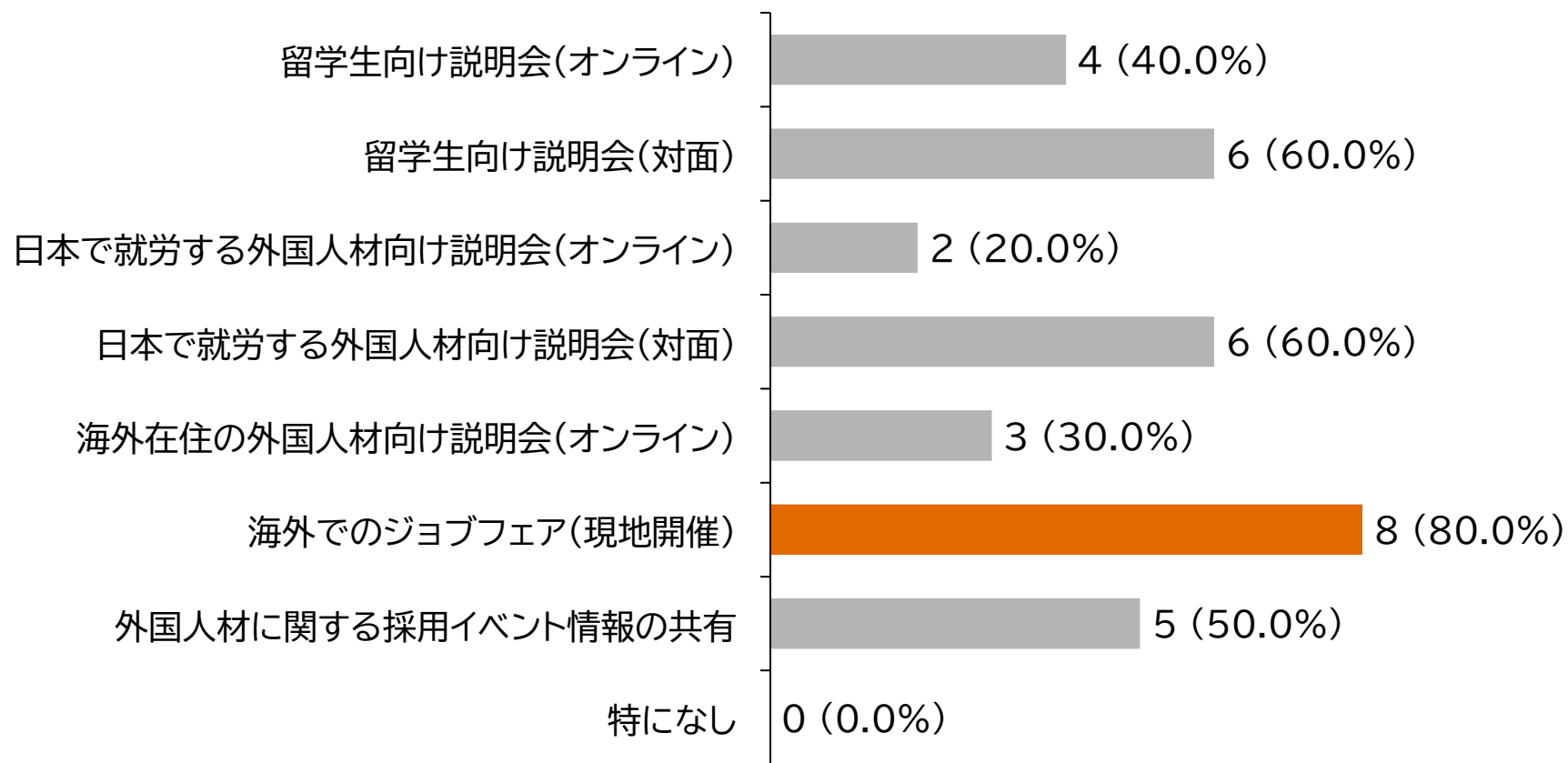
自由回答

- 日本語学校の授業料を負担
- オンラインでの日本語教育を義務付け、JLPTの受験を奨励
- 日本語学校の紹介
- 会社での建設業に特化した日本語学習
- 語学手当や運転免許手当の支給
- 外国人用の手当の支給

9. 企業アンケート ③今後の支援施策について

- 外国人材の活用に向けて、国の事業として実施してほしい内容(採用イベント関連)は、「海外でのジョブフェア(現地開催)」が80.0%

外国人材の活用に向けて、国の事業として実施してほしい内容(採用イベント関連)(N=10、複数回答可)

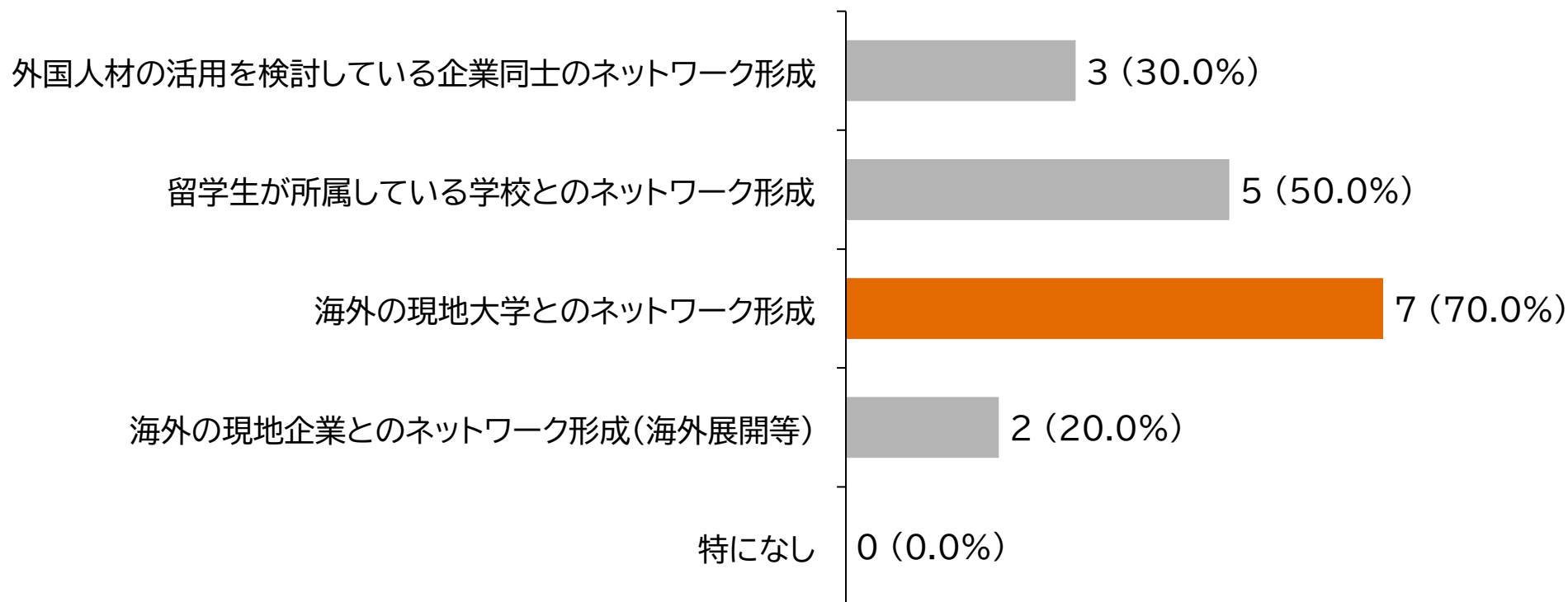


9. 企業アンケート ③今後の支援施策について

- 外国人材の活用に向けて、国の事業として実施してほしい内容(その他)は、「海外の現地大学とのネットワーク形成」が70.0%

外国人材の活用に向けて、国の事業として実施してほしい内容(その他)

(N=10、複数回答可)



2-4

現地合同就職説明会
(ベトナム)

1. 事業概要(ベトナム・合同就職説明会)

- ベトナム合同就職説明会(ジョブフェア)の事業概要は以下のとおり。

概要	中堅・中小建設企業、建設関連企業の外国人技術者採用を支援するため、ベトナムにて合同就職説明会(ジョブフェア)を開催
日程	令和7年9月13日(土)～9月15日(月)
開催地	1日目:令和7年9月13日(土)ホーチミン市工科大学 2日目:令和7年9月15日(月)ハノイ土木大学
応募対象者	外国人技術者採用にご関心のある中堅・中小建設企業、建設関連企業 中堅企業・・・従業員2,000人以下の法人 中小企業・・・資本金3億以下、又は、従業員数300人以下の法人
参加者数	15社(ホーチミン市工科大学11社、ハノイ土木大学13社)
参加費	無料 ※ 航空券、宿泊、飲食、海外旅行保険、通訳費用は自己負担
参加要件	①外国人技術者の採用に関心があり、具体的な求人を有すること ②自社の会社紹介(企業概要パンフレット、求人票等)を提出すること ③企業向けの事前ガイダンスに参加すること ④参加企業に対するアンケート/インタビューに協力すること

2. 合同就職説明会(ベトナム):当日スケジュール

当日 スケジュール

①セレモニー開催

- 学校関係者に登壇いただく開会セレモニーを実施

②ブースでの説明会

- 事前申込者+当日参加者が自由にブースに来訪し、企業説明に参加

③個別面談

- 当日、個別面談スペースにて、1人30分程度の面談を実施

※事務局は並行して、学校関係者・学生にインタビューを実施

3. 現地合同就職説明会(ベトナム):参加企業・参加者数

- 参加企業は15社、人材側の参加者は2日間で計380人

参加企業の概要

※小規模:従業員100人以下、中規模:従業員101人以上1,000人以下、大規模:従業員1,001人以上

	企業	地域	所在地	企業規模	高度外国人材の受入	採用予定の職務
1	企業A	都市	大阪府	中規模	あり	施工管理(土木)
2	企業B	地方	長野県	小規模	あり	設計者
3	企業C	都市	東京都	中規模	あり	測量技師
4	企業D	都市	愛知県	中規模	不明	施工管理(土木・建築)
5	企業E	都市	愛知県	小規模	あり	設計者
6	企業F	地方	長野県	小規模	あり	施工管理(土木)
7	企業G	都市	愛知県	中規模	あり	施工管理(土木)
8	企業H	都市	東京都	中規模	不明	不明
9	企業I	都市	東京都	中規模	あり	施工管理(建築)
10	企業J	都市	大阪府	中規模	あり	設計者
11	企業K	都市	埼玉県	中規模	あり	施工管理(建築)
12	企業L	都市	愛知県	中規模	あり	施工管理(建築)
13	企業M	地方	鹿児島県	小規模	あり	地質調査技士
14	企業N	都市	埼玉県	小規模	あり	施工管理(建築)
15	企業O	地方	三重県	中規模	あり	施工管理(土木)

参加者数

参加者数

参加者数:2日計380人(1日目:238人、2日目:142人)

4. 学生・学校向け調査(ベトナム):サマリ

参加者の属性	参加人数	<ul style="list-style-type: none">2日間で計380人の学生が参加
	参加者(アンケート回答者)の特徴	<ul style="list-style-type: none">アンケート回答者161人のうち、開催大学からの参加は80.1%「男性」が88.9%「22歳以下」が93.2%「土木」と「建築」の専攻は95.0%日本語能力試験の資格取得者は2.5%
就職について	インターンシップ、就職活動	<ul style="list-style-type: none">ベトナムではインターンを行うことが一般的であり、中でもホーチミン市工科大学とハノイ土木大学ではインターンシップへの参加が必須日本でのインターンシップについて、渡航費等の支援を期待する声が学生・学校ともに多く聞かれ、日本企業や日本語に関心を持つきっかけになる可能性が高いジョブフェアの開催時期は、現在同様9月頃が参加しやすいとの声が多い希望する月給は、約29万円以上が32.9%、約18万円以上も含めると半数以上(55.3%)
	海外での就職希望	<ul style="list-style-type: none">海外での就職を希望する度合いについて、「普通」の割合が最も大きい(44.1%)就職先として、ヨーロッパではフランスとドイツが、アジアでは日本、韓国、台湾が人気
	日本での就職希望	<ul style="list-style-type: none">ジョブフェアに参加した理由のうち、「日本企業に興味があった」は半数以下(45.3%)円安の影響もあり、就職先としての日本の人気は落ち着いてきている

5. 参加者アンケート(ベトナム) ①基本情報

- ・2日間の参加者数は380人。アンケートへの回答者は161人で回答率は42.4%

概要

実施方法	ジョブフェア会場にQRコードを設置し、当日参加した学生がMicrosoft Formsで回答
配布対象	参加者数:2日間で計380人(1日目:238人、2日目:142人) 回答者数:161人(1日目:145人、2日目:16人) 回答率:42.4%

調査項目

学生の 基本情報	国籍、性別、年齢、最終学歴、学校名、専攻
	就業経験、(就業経験ありの場合)業種、業務経験年数
	英語能力、日本語能力、日本語能力検定試験
就職先の考え方	希望する業種、海外での就職の希望度合い、就職希望国、就職条件で重視すること、希望月収
ジョブフェア	ジョブフェアに参加した理由、ジョブフェアで就職への意欲が高まった企業の特徴
セミナー	セミナー参加の有無、セミナーに参加してジョブフェアに参加したいと思ったか

5. 参加者アンケート(ベトナム) ①基本情報

- アンケート回答者の国籍は、全員が「ベトナム」
- アンケート回答者の性別は、「男性」が88.9%、「女性」が10.6%

国籍 (N=161)

選択肢	回答数	割合
ベトナム	143	100%
その他	0	0%
総計	143	100%

性別 (N=161)

選択肢	回答数	割合
男性	143	88.9%
女性	17	10.6%
答えたくない	1	0.6%
総計	161	100%

5. 参加者アンケート(ベトナム) ①基本情報

- アンケート回答者の年齢は、「20歳以下」が59.0%、「21～22歳」が34.2%
- アンケート回答者の最終学歴は、「学部」が97.5%

年齢 (N=161)

選択肢	回答数	割合
20歳以下	95	59.0%
21～22歳	55	34.2%
23～24歳	7	4.3%
25～29歳	2	1.2%
30歳以上	2	1.2%
総計	161	100%

最終学歴 (N=161)

選択肢	回答数	割合
学部	157	97.5%
その他	4	2.5%
総計	161	100%

5. 参加者アンケート(ベトナム) ①基本情報

- アンケート回答者の出身大学は「ホーチミン市工科大学」が75.2%、「ミエンタイ大学」が14.9%

学校名 (N=161)

選択肢	回答数	割合
ホーチミン市工科大学	121	75.2%
ミエンタイ大学	24	14.9%
ハノイ土木大学	8	5.0%
交通運輸大学(ハノイ)	7	4.3%
交通運輸大学(ホーチミン)	1	0.6%
総計	161	100%

5. 参加者アンケート(ベトナム) ①基本情報

- アンケート回答者の専攻は「Civil engineering」が76.4%
- アンケート回答者のうち、就業経験「なし」が90.1%

専攻 (N=161)

選択肢	回答数	割合
Civil engineering	123	76.4%
Architecture	30	18.6%
Mechanical engineering	2	1.2%
Electrical engineering	1	0.6%
IT/ Computing	1	0.6%
その他	4	2.5%
総計	161	100%

就業経験 (N=161)

選択肢	回答数	割合
あり	16	9.9%
なし	145	90.1%
総計	161	100%

5. 参加者アンケート(ベトナム) ①基本情報

- アンケート回答者で就業経験ありの場合、業種は全員が「Civil engineering」
- アンケート回答者で就業経験ありの場合、業務経験年数は「1年まで」が81.3%

就労している業種(就労経験がある場合) (N=16)

選択肢	回答数	割合
Civil engineering	16	100%
その他	0	0%
総計	16	100%

業務経験年数(就労経験がある場合) (N=16)

選択肢	回答数	割合
~1年	13	81.3%
2~3年	2	12.4%
4~5年	1	6.3%
総計	16	100%

5. 参加者アンケート(ベトナム) ①基本情報

- ・ アンケート回答者の英語能力(自己評価)は「会話レベル」が70.8%

英語能力 (N=161)

選択肢	回答数	割合
ネイティブレベル	5	3.1%
ビジネスレベル以上	2	1.2%
ビジネスレベル	23	14.3%
会話レベル	114	70.8%
None	17	10.6%
総計	161	100%

5. 参加者アンケート(ベトナム) ①基本情報

- アンケート回答者の日本語能力(自己評価)は、「なし」が94.4%
- 日本語能力に関する資格について、「N1～N3」が0.6%、「N4/N5」が1.9%

日本語能力 (N=161)

選択肢	回答数	割合
ネイティブレベル	1	0.6%
ビジネスレベル以上	0	0.0%
ビジネスレベル	0	0.0%
会話レベル	8	5.0%
None	152	94.4%
総計	161	100%

日本語能力試験 (N=161)

選択肢	回答数	割合
N1～N3	1	0.6%
N4/N5	3	1.9%
None	157	97.5%
総計	161	100%

5. 参加者アンケート(ベトナム) ②就職先の考え方

- アンケート回答者の希望職種は「建設業」が90.1%
- アンケート回答者の海外での就職希望度合いは、「普通」が44.1%

希望する業種 (N=161)

選択肢	回答数	割合
建設業	145	90.1%
製造業	2	1.2%
その他	14	8.7%
総計	161	100%

海外での就職の希望度合い (N=161)

選択肢	回答数	割合
強く希望	30	18.6%
希望	46	28.6%
普通	71	44.1%
希望しない	13	8.1%
強く希望しない	1	0.6%
総計	161	100%

5. 参加者アンケート(ベトナム) ②就職先の考え方

- ・ アンケート回答者のベトナム以外の就職希望国は、「日本」が87.5%

ベトナム以外の就職希望国 (N=161)

選択肢	回答数	割合
日本	63	87.5%
中国	3	4.2%
その他	6	8.3%
総計	72	100%

5. 参加者アンケート(ベトナム) ②就職先の考え方

- アンケート回答者が就職条件で重視することについて、「働き方」を強く希望するが87人(54.0%)

就職条件で重視すること (N=161)

選択肢	強く希望	希望	普通	希望しない	強く希望しない
給与	79	63	17	0	2
スキル習得	85	63	10	2	1
働き方	87	61	12	0	1
文化	64	66	30	0	1

5. 参加者アンケート(ベトナム) ②就職先の考え方

- アンケート回答者の希望月収は、「約18万円未満」が44.7%、「約29万円以上」が32.9%

希望する月給 (N=161)

選択肢	回答数	割合	
6千万ドン以上 (約35万円～)	16	9.9%	32.9%
5千万ドン～6千万ドン未満 (約29万円～約35万円未満)	37	23.0%	
4千万ドン～5千万ドン未満 (約23万円～約29万円未満)	17	10.6%	22.4%
3千万ドン～4千万ドン未満 (約18万円～約23万円未満)	19	11.8%	
2千万ドン～3千万ドン未満 (約11万円～約18万円未満)	32	20.0%	44.7%
2千万ドン未満 (約11万円未満)	40	24.8%	
総計	161	100%	100%

※1万ドン=約58.7円(2025年11月11日時点)

5. 参加者アンケート(ベトナム) ③ジョブフェアについて

- アンケート回答者がジョブフェアに参加した理由(複数回答)は、「日本企業に興味があった」が45.3%

ジョブフェアに参加した理由(複数回答可) (N=161)

選択肢	回答数	割合
日本企業に興味があった	73	45.3%
建設企業に興味があった	125	77.6%
その他	3	1.9%

5. 参加者アンケート(ベトナム) ③ジョブフェアについて

- ・アンケート回答者が就職への意欲が高まった企業の特徴(複数回答)は、「給与」が69.6%

ジョブフェアで就職への意欲が高まった企業の特徴(複数回答可) (N=161)

選択肢	回答数	割合
給与	112	69.6%
スキル習得	100	62.1%
働き方	84	52.2%
企業文化	70	43.5%
ジョブフェアでのプレゼン内容	56	34.8%
企業のベトナムに対する理解度	36	22.4%

5. 参加者アンケート(ベトナム) ④セミナーについて

- 事前のセミナー参加者の割合は25.5%、そのうちジョブフェアに参加しようと思ったか否かに関する質問について「とてもそう思う」、「そう思う」と回答した割合は合わせて87.8%

セミナー参加の有無 (N=161)

選択肢	回答数	割合
参加	41	25.5%
不参加	120	74.5%
総計	161	100%

セミナーに参加してジョブフェアに参加しようと思ったか (N=41)

選択肢	回答数	割合
とてもそう思う	19	46.3%
そう思う	17	41.5%
どちらでもない	3	7.3%
そう思わない	1	2.4%
全く思わない	1	2.4%
総計	41	100%

6. 学生向けインタビュー項目

- 学生向けインタビュー項目は以下のとおり

学生の基本情報	国籍、性別、年齢
	最終学歴・学年、最終学歴の学校名、専攻
	英語能力、日本語能力
	建設関連の資格
就職活動・カリキュラム	卒業時期、就職活動の時期、一般的なマッチング機会
	インターンシップのカリキュラムの有無・参加有無
	カリキュラム・学習内容
就職先の考え方	希望する業種
	海外での就職の希望度合い、希望する国
	就職先で重視すること
	就職の際に期待する月収
ジョブフェア	ジョブフェアに参加した理由
	ジョブフェアで就職への意欲が高まった企業

6. 学生インタビュー①（ホーチミン市工科大学）

項目		回答内容
基本情報	基本情報	<ul style="list-style-type: none"> ・ホーチミン市工科大学建設技術学部の3年生(来年11月卒業予定) ・男性 ・英語:TOEIC850、IELTS6.5 ・日本語:資格なし ・建設関連:クリエイティブ系の資格あり
カリキュラム 就職活動・	就職活動の方法	<ul style="list-style-type: none"> ・大学3年生の夏から就活を開始し、インターンシップを行いながら企業に関する情報を入手し始める ・ジョブフェア開催はこの時期が良いと考えており、前倒しするとインターンシップや夏休み、後ろ倒しすると試験とバッティングする
	インターンシップ	<ul style="list-style-type: none"> ・日本でインターンシップできる制度があると素晴らしいと思うが、日本語が分からないので参加は難しい ・海外でのインターンはあまり知らないが、日本で働く知り合いは多い
	日本語学習	<ul style="list-style-type: none"> ・自分の周りでは日本語を勉強する人はいない ・大学で日本語を無料で勉強できると知っているが、学ぼうとは思っていない
就職先の 考え方	就職で重視すること	<ul style="list-style-type: none"> ・国内で就職する場合、卒業後の給料に特段希望はない ・海外で就職する場合、その国の生活費に応じて必要となる給料が欲しい
	海外での就職希望 ・希望する国 ・重視すること	<ul style="list-style-type: none"> ・海外はフランスが一番人気であり、次はアメリカ、オーストラリア ・日本の人気は高まっているが、早めに日本語を勉強する必要があるのが難点 ・フランス・ベトナムプログラムでは、フランス企業で働くことを条件とした奨学金制度もあるので、日本も同様の制度があれば魅力的だと思う
ジョブ フェア	参加理由 ・日本での就職	<ul style="list-style-type: none"> ・各会社が従業員に何を求めているかを確認するために参加 ・参加企業の中には日本以外の国にも支店があるが、日本語ができないので日本以外の国で働きたい

6. 学生インタビュー②（ホーチミン市工科大学）

項目		回答内容
基本情報	基本情報	<ul style="list-style-type: none"> ・ミエンタイ建設大学工事建築学部の2年生 ・男性 ・英語:Intermediateレベルの資格あり ・日本語:資格なし ・建設関連:資格なし
就職活動・ カリキュラム	就職活動の方法	<ul style="list-style-type: none"> ・卒業前から就職活動を行うが、4年制の場合は2、3年生から開始する人が多い ・ジョブフェアの開催時期としては今が適切だと思う ・新しい学年が始まったばかりであり、就職に興味を持つ人が多い時期である ・ミエンタイ大学からバスで来た中で、3年生の人数が一番多い ・3年生が就職活動に一番取り組んでいる世代である
	インターンシップ	<ul style="list-style-type: none"> ・カリキュラムはあるが義務ではない ・日本でインターンシップする機会があれば行ってみたい
就職先の 考え方	海外での就職希望 ・希望する国 ・重視すること	<ul style="list-style-type: none"> ・自分の周りの知り合いで、海外での就職を希望する人は30パーセントくらいだと思う ・私のクラスでは日本を始めとする海外で働きたいと考える人が増えている ・海外ではドイツ、台湾、ロシアが人気 ・理由は不明だが、建築分野で有名なのかもしれない
ジョブ フェア	参加理由 ・日本での就職	<ul style="list-style-type: none"> ・本格的な就職活動はまだ先だが、企業情報を知っておきたいと思い参加した ・就職先としての日本の人気は高まっていると感じており、建設関係の仕事で日本を目指す人が多い ・大学では日本語を学ぶ有料のコースが開講されており、1、2か月間は無料で受講することができる ・日本語の勉強には興味があるが、まだ決めきれていない

6. 学生インタビュー③ (ハノイ土木大学)

項目		回答内容
基本情報	基本情報	<ul style="list-style-type: none"> ・ハノイ土木大学建築学部の2年生 ・男性 ・英語:資格なし ・日本語:資格なし ・建設関連:資格なし(2次元CADを勉強中)
カリキュラム・就職活動	就職活動の方法	<ul style="list-style-type: none"> ・大学は5年で卒業
	インターンシップ	<ul style="list-style-type: none"> ・3年生の時にインターンシップに参加することが必須とされている ・日本がインターンシップの渡航費用などを支援してくれるのであれば、是非日本に行きたい
就職先の考え方	海外での就職希望 ・希望する国 ・重視すること	<ul style="list-style-type: none"> ・海外で働きたいと考えており、縁があった国で働きたい ・海外での就職を希望する割合は、個々人のネットワーク次第 ・自分自身が海外で就職したいと考えていることもあり、友達の7割が海外での就職を希望 ・例えば、フランスなど建設に関して長い歴史をもっている国に行きたい ・就職時の月収についてこだわりはなく、企業のオファーを受けて考える ・勤務環境が重要と考えており、大学で勉強しているようなことを実際の仕事を通じて学びたい
ジョブフェア	参加理由 ・日本での就職	<ul style="list-style-type: none"> ・ジョブフェアには参加していない

6. 学生インタビュー④ (ハノイ土木大学)

項目		回答内容
基本情報	基本情報	<ul style="list-style-type: none"> ・ハノイ土木大学建設経済学部の3年生 ・男性 ・英語:資格なし(TOEICを勉強中) ・日本語:資格なし ・建設関連:資格なし
就職活動・ カリキュラム	就職活動の方法	<ul style="list-style-type: none"> ・大学は5年で卒業 ・卒業時期は6月頃と10月頃であり、10月頃の方が卒業者数が多い ・就職活動は4年生から開始 ・ジョブフェア開催の時期は、卒業プロジェクトの完了時期に当たる8月か9月頃が良いと考える
	インターンシップ	<ul style="list-style-type: none"> ・現在、国防省関連の建設会社でインターンシップを行っている ・勉強しながらリモートで仕事をするという特別なパターン ・インターンシップへの参加は必須とされており、3年生の学生が2年間フランスでインターンシップを行うケースも存在 ・日本がインターンシップの渡航費用などを支援してくれるのであれば、是非日本に行きたい
就職先の 考え方	海外での就職希望 ・希望する国 ・重視すること	<ul style="list-style-type: none"> ・自分の周りで海外での就職を希望する割合は2割程度 ・自分自身は地元で就職したい ・アジアの中でも日本と韓国が特に人気があり、その理由としては給料が高いからである
ジョブ フェア	参加理由 ・日本での就職	<ul style="list-style-type: none"> ・午前中は授業ばかりで、午後学生組合の仕事があるためジョブフェアには参加できなかった ・ジョブフェア前に開催されたセミナーには参加した

7. 学校向けインタビュー項目

- ・ 学校向けインタビュー項目は以下のとおり

担当部署の基本情報	担当者・担当部署の主な役割
	担当者の在籍年数
就職活動・カリキュラム	卒業時期、就職活動の時期、一般的なマッチング機会
	インターンシップのカリキュラムの有無・参加有無
	カリキュラム・学習内容
	他大学と比較した、卒業生のスキル・特徴
就職先の考え方	希望する業種
	海外での就職の希望度合い、希望する国
	就職先で重視すること
	就職の際に期待する月収
	他国や他国企業からの学生へのアプローチ状況・日本との比較
日本企業に期待すること	期待する内容(寄附講座、奨学金など)

7. 職員インタビュー（ホーチミン市工科大学）

項目		回答内容
基本情報	基本情報	<ul style="list-style-type: none"> ・2022年から学生課の副課長として、就職活動や対外的な活動に従事 ・建設分野における国際ランキングで200番くらいに位置しており、育成プログラムは国際的にも認められている ・ボランティア活動を求めている唯一の大学であり、英語能力に関してTOEIC600点、IELTS6.0取得が卒業要件となっている
	就職活動の時期、就職活動の方法	<ul style="list-style-type: none"> ・建設分野の学生は3年生から就職活動を開始 ・卒業時期は4月と11月の2回あり、4月は11月より少ない ・11月卒業の場合は9月に卒業見込み証明書を取得でき、9月から勤務開始可能だが、外国企業など厳しい会社では実際に卒業後に勤務開始となる
	インターンシップ	<ul style="list-style-type: none"> ・大学のカリキュラムで3か月間のインターンは必須 ・インターン先は大学が紹介するケースと学生が自分で探すケースの両方がある
カリキュラム・就職活動	ジョブフェア	<ul style="list-style-type: none"> ・一般の学生は5・6月に最終学期が終わって7・8月は学校に来ないため、開催する時期としては9月が最適 ・大学では全学部が参加するジョブフェア(国内外の企業が出席してブースを設置)や建設学部向けのジョブフェア(参加企業の大半が国内の建設企業)を開催している
	海外での就職希望	<ul style="list-style-type: none"> ・就職先として人気のある国は日本、韓国、アメリカの西海岸 ・建設関係の卒業生5、6百人のうち、日本で就職するのは50人くらいと推測
就職先の考え方	日本企業のアプローチ、今後必要なこと	<ul style="list-style-type: none"> ・最近では大学の中にも日本ベトナム研究所が設置されており、日本語を無料で勉強することが可能 ・当該活動を通じて日本語や日本文化の習得を進めることはできるだろう ・昨日は日本の食品関係の企業が就職説明会を行ったが、日本の建設企業が実施した事例は把握していない

7. 職員インタビュー（ハノイ土木大学）

項目		回答内容
基本情報	基本情報	<ul style="list-style-type: none"> ・環境技術部の教員であり、同学部は日本企業に就職する学生数が最も多い ・現在、長崎大学および北九州大学と連携し、サクラプログラムという交換プログラムを通じて環境技術部の優秀な学生が日本の大学での1週間の研修を実施 ・同プログラムを通じて日本の働き方や文化を学んだ学生の中には、大学院修了後に日本の大学に進学する者も多い
	インターンシップ	<ul style="list-style-type: none"> ・日本でのインターンシップ活動は、日本での就労希望者を増やすことにつながると思うが、実際に働くうえでは日本語能力が課題 ・大学としては、国交省と連携して日本企業での3か月のインターンシッププログラムがあれば良いと考えており、実際の勤務経験を通じて日本語にも興味を持つようになるだろう ・宿泊、ビザ、航空券の費用を企業で負担してくれる仕組みがあると望ましく、企業側にもミスマッチを防げる、企業PRできるというメリットがある ・時期としては、8月末から、または2月のテスト明けの2回実施が良いと考える ・他国ではドイツと連携しており、ポーランドなどでも実施している
就職活動・ カリキュラム	MOUの締結	<ul style="list-style-type: none"> ・実際に日本企業とのMOUを締結している事例もある ・MOUは大学と直接結ぶパターン、学部と結ぶパターンの2種類があり、募集対象が明確な場合は学部と締結した方が良い ・企業と学部のMOUを結ぶ場合に資本金等の条件はなく、学生を支援したい気持ちがあれば足りる
	ベトナム国内での就職希望	<ul style="list-style-type: none"> ・英語ができるなら、ベトナムにある外資系企業ヨーロッパ、特にドイツ企業が人気
就職先の 考え方	日本での就職希望	<ul style="list-style-type: none"> ・円安の影響もあり日本での就職の人気は落ち着いてきている ・ベトナムの発展スピードが速く、橋やビルを作ることが増えており、エンジニアの人材はベトナム国内でも就職のチャンスがある ・大学全体で年間約2、30人が日本で就職している

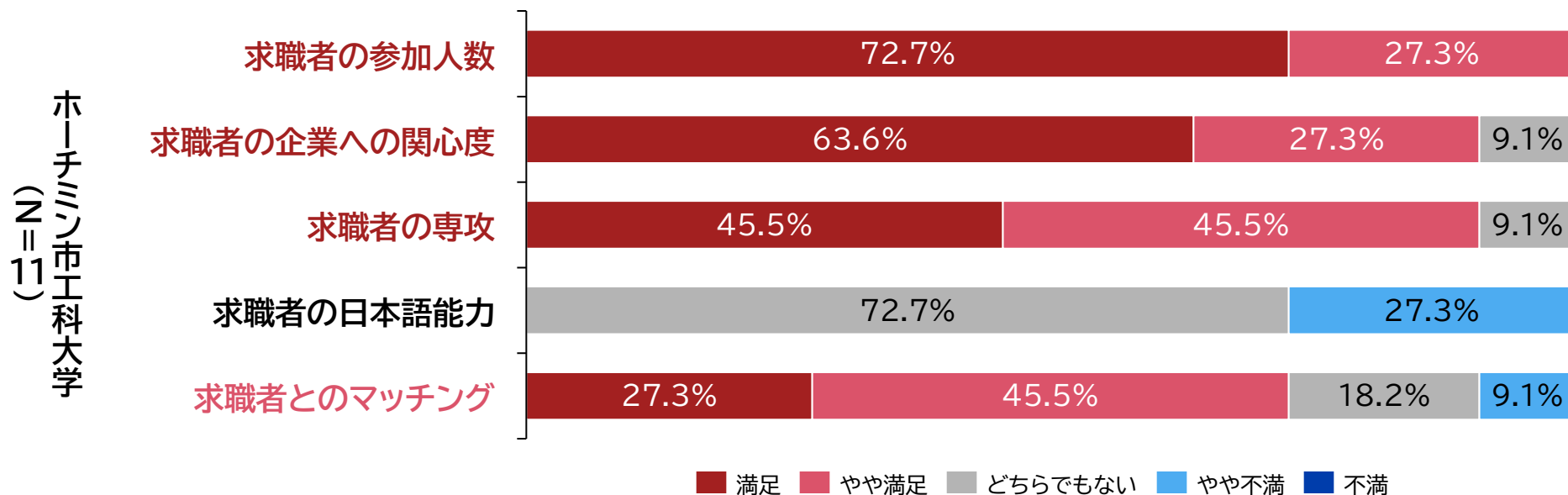
8. 企業アンケート(ベトナム):サマリ

本アンケート における問い	本アンケートの 結果概要
回答状況	<ul style="list-style-type: none">回答数:14社(回答率93.3%)
ジョブフェアについて	<ul style="list-style-type: none">ホーチミン市工科大学では求職者の参加人数や企業への関心度に対する満足度が高いハノイ土木大会場では、「求職者とのマッチング」について半数以上が「満足」または「やや満足」だったが、ホーチミンと比べ、「参加人数」や「企業への関心度」の満足度は低かった求職者の日本語能力については、両会場ともに、「どちらでもない」と回答した割合が最も大きい
外国人材の活用目的	<ul style="list-style-type: none">外国人材採用のメリットは、「新たな人材が入ることによる企業の活性化」が78.6%採用における課題は、日本語能力などの「コミュニケーション」が92.9%求める日本語能力は、「N3以上」が64.3%、次いで「N2以上」が28.6%求めるスキル・知識等は、「コミュニケーション能力」と「仕事に対する意欲・前向きさ」が85.7%
外国人材の採用ルート	<ul style="list-style-type: none">活用を検討している国籍は「ベトナム」が64.3%、「問わない」が35.7%現在の採用ルートとして、「日本にきている留学生」が多い(78.6%)国の事業として実施してほしい施策として、「留学生向け説明会(対面)」と「海外でのジョブフェア(現地開催)」への期待が大きい(78.6%)

9. 企業アンケート ①ジョブフェアについて

- ・ ホーチミン市工科大学会場では、求職者の参加人数や企業への関心度に対する満足度が高い一方、求職者の日本語能力については、「どちらでもない」との回答が72.7%を占めた

ジョブフェアの満足度



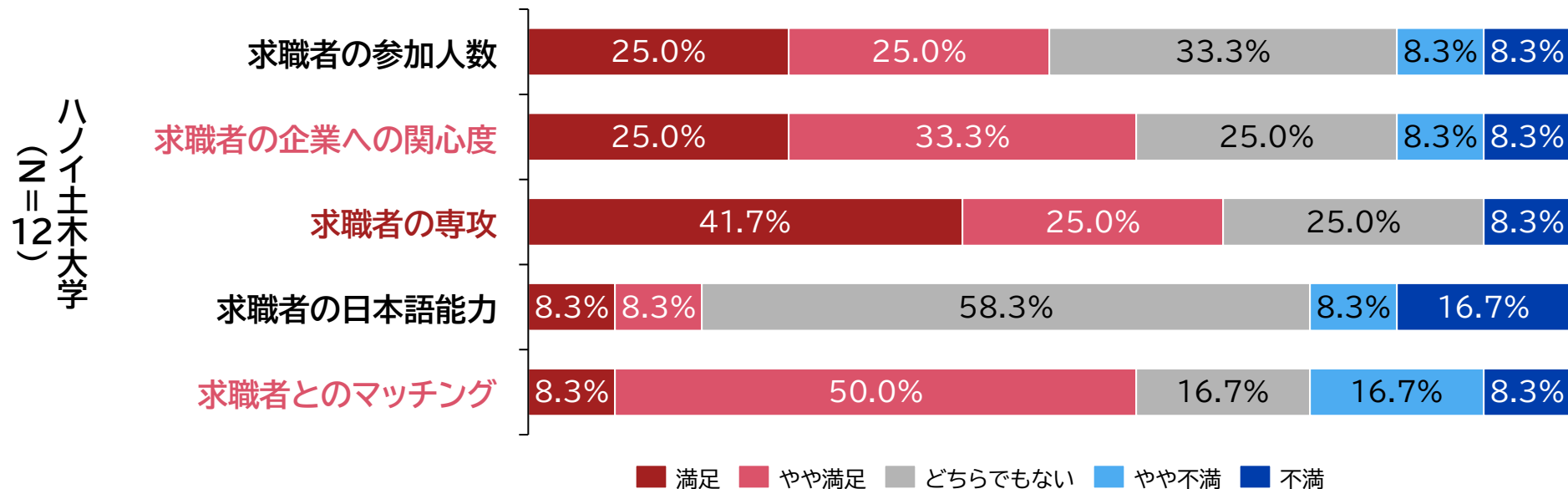
自由回答

- ・ 大学にも生徒さんにも熱意と活気を感じました。よかったですと思います。
- ・ 多くの学生が弊社ブースに来たこと。土曜日開催で学生が授業がなかったこと。
- ・ 土曜日開催のため来場者が非常に多く熱気があった。
- ・ 参加者が多く、前向きな学生に出会うことができました。
- ・ 日本語能力がもう少しあればなと思いました。
- ・ 土木専攻の学生が多いため、地質に興味を持つ学生は少ないです。さらに、日本語がまだできない学生もいますが、その代わりに英語力はとても高いです。
- ・ 序盤に会場へ入場した人数が多すぎ、かなり会場が騒がしかった為、説明が伝わっていないと感じた。

9. 企業アンケート①ジョブフェアについて

- ・ハノイ土木大会場では、「求職者とのマッチング」について半数以上が満足またはやや満足だったが、ホーチミンと比べ、「参加人数」や「企業への関心度」の満足度は低かった

ジョブフェアの満足度



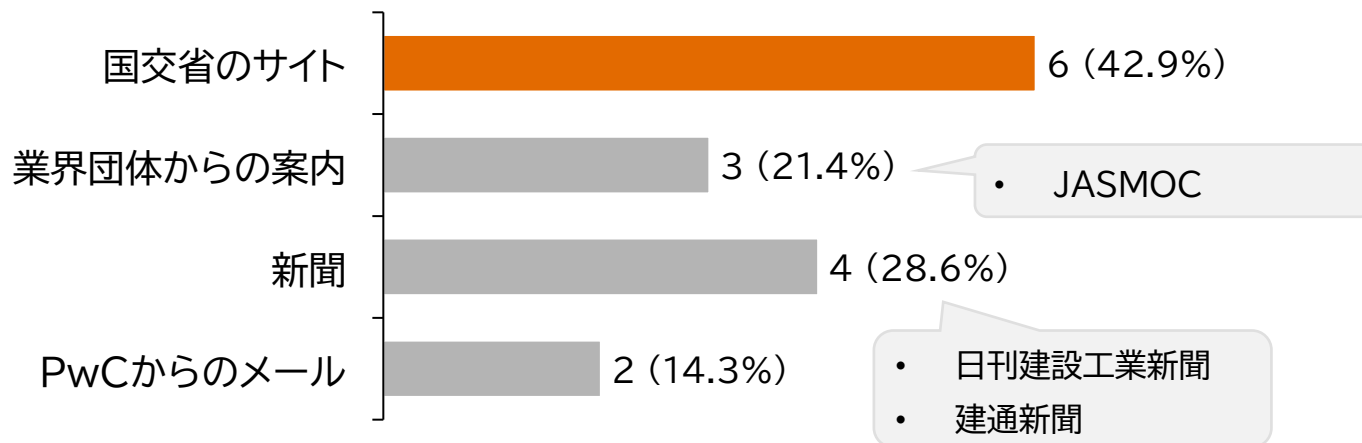
自由回答

- ・月曜日で学生が授業があり参加数が少なかった。建設系学科の生徒にターゲットとなっており、都市建築系（建築設計）の参加が少なかった。
- ・午前中の企業説明会の参加人数が少なかった（特に3年生4年生）。
- ・人数が少なかった。途中から下級生が大量に参加していたが、興味本位で来ただけの方も多かった印象。
- ・日本語を就学、習得している人材の人数が少ないと思いました。
- ・特定の企業の方が、会場入り口で待ち構え、学生を引き込んでいく様子が見え、声掛けOKとはいえ、マナー的にある程度規制（自社ブース付近での声掛けに限定するなど）は必要と思います。また、もう少し広い会場の方が良いと思います。

9. 企業アンケート①ジョブフェアについて

- 企業が説明会を知ったルートは「国交省のサイト」が42.9%

企業が説明会を知ったルート(N=14、複数回答可)



今後の周知先として適切なルート(任意・自由記載)

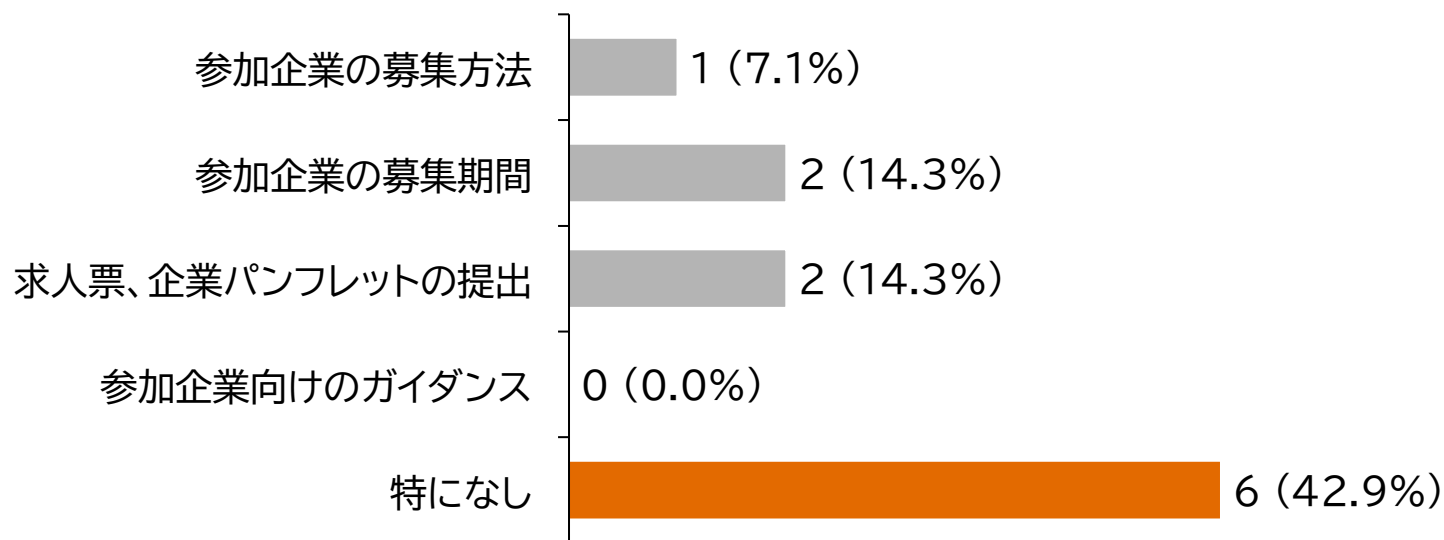
自由回答

- 一度でも参加した企業はこういうイベントに積極的に出たいと思っているので直接、メールアドレスに案内していただくとありがたい。
- 国土交通省のホームページ発表と、ダイレクトメール。
- イベントの周知に関しては、業界団体や大手ゼネコンから協力会社へ発信して貰う等が良いと思う。
- 銀行等の金融機関から取引先企業へ情報提供してもらうのも伝わりやすいのではないかと思います。
- 国や自治体から県事業を受託している業者等を通じた周知、企業への直接郵送やDMIによる案内。

9. 企業アンケート①ジョブフェアについて

- ・ 説明会当日までの準備における改善点は「特になし」が42.9%

説明会当日までの準備における改善点(N=14、複数回答可)



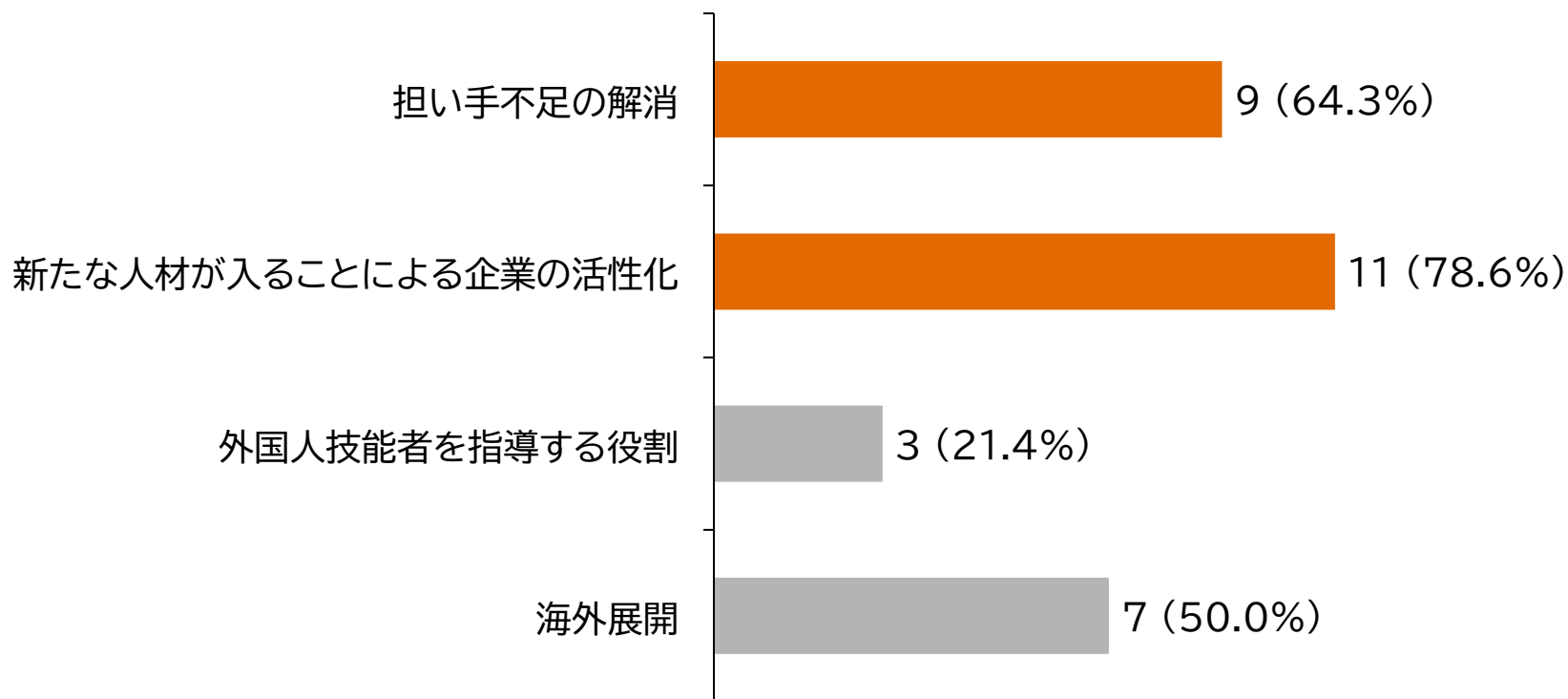
自由回答

- ・ 日本国内の就活イベントですと名前、メールアドレス、電話番号などの個人情報の収集についての可否が学生、企業双方に明示されていたりします。また、土木、建設それぞれの専攻を受付段階で色分けなどして声かけしやすいなど、マッチング促進する方法などあります。ので参考で記入させていただきます。
- ・ QRで読み込み参加学生情報を効率的に収集できるシステムがございましたら、参加企業の事務効率に繋がると感じました。もう少し期間に余裕があると好ましい。
- ・ 情報は素早く周知していただければもっと良い説明会になると思います。
- ・ 企業情報を連絡するためのツールがExcelであり、入力しにくい点がありました。

9. 企業アンケート ②外国人技術者の活用について

- 外国人技術者の採用におけるメリットは、「新たな人材が入ることによる企業の活性化」が78.6%、次いで「担い手不足の解消」が64.3%

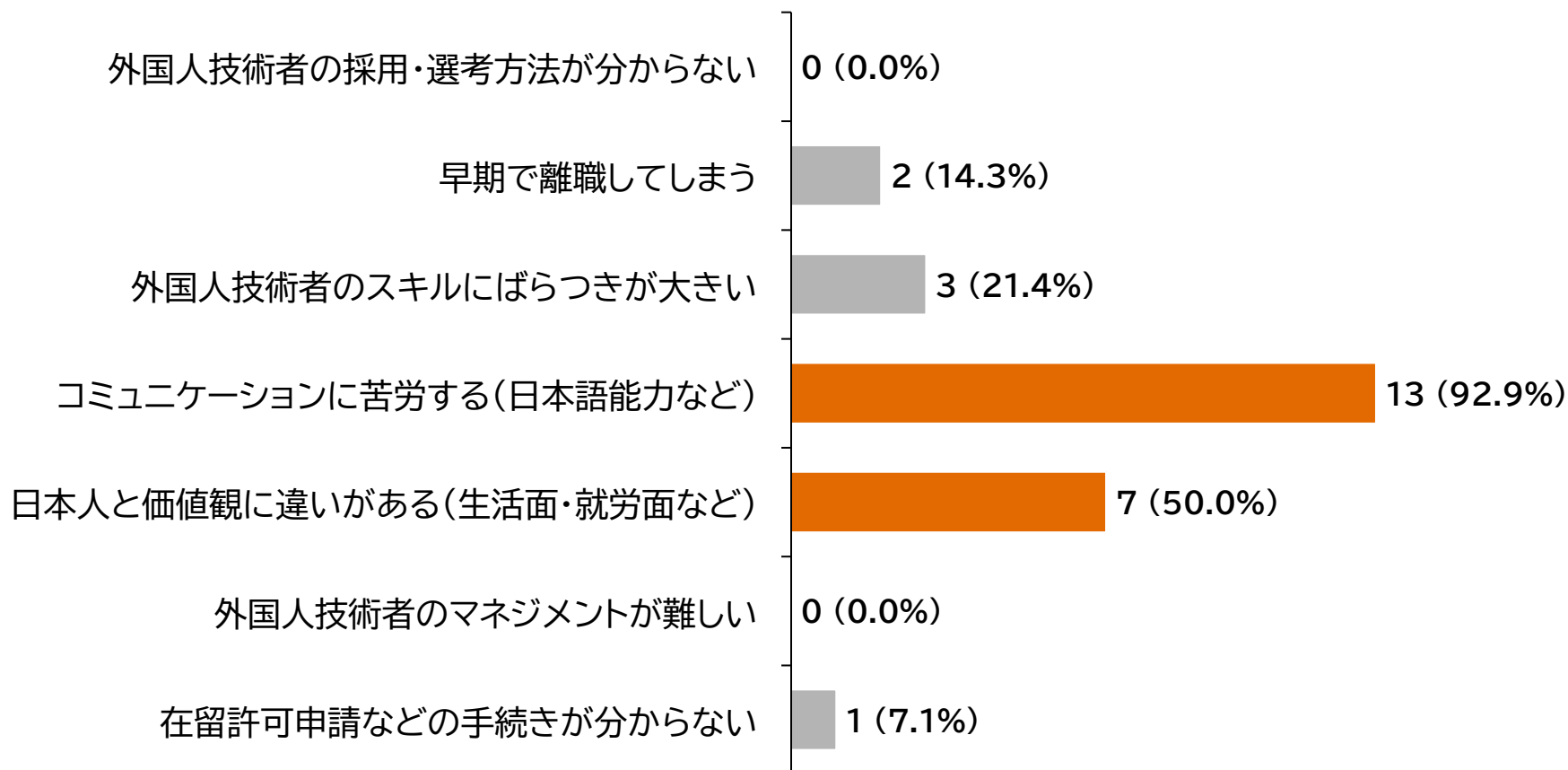
外国人技術者の採用におけるメリット(N=14、複数回答可)



9. 企業アンケート ②外国人技術者の活用について

- 外国人技術者の採用における課題は「コミュニケーションに苦労する(日本語能力など)」が92.9%

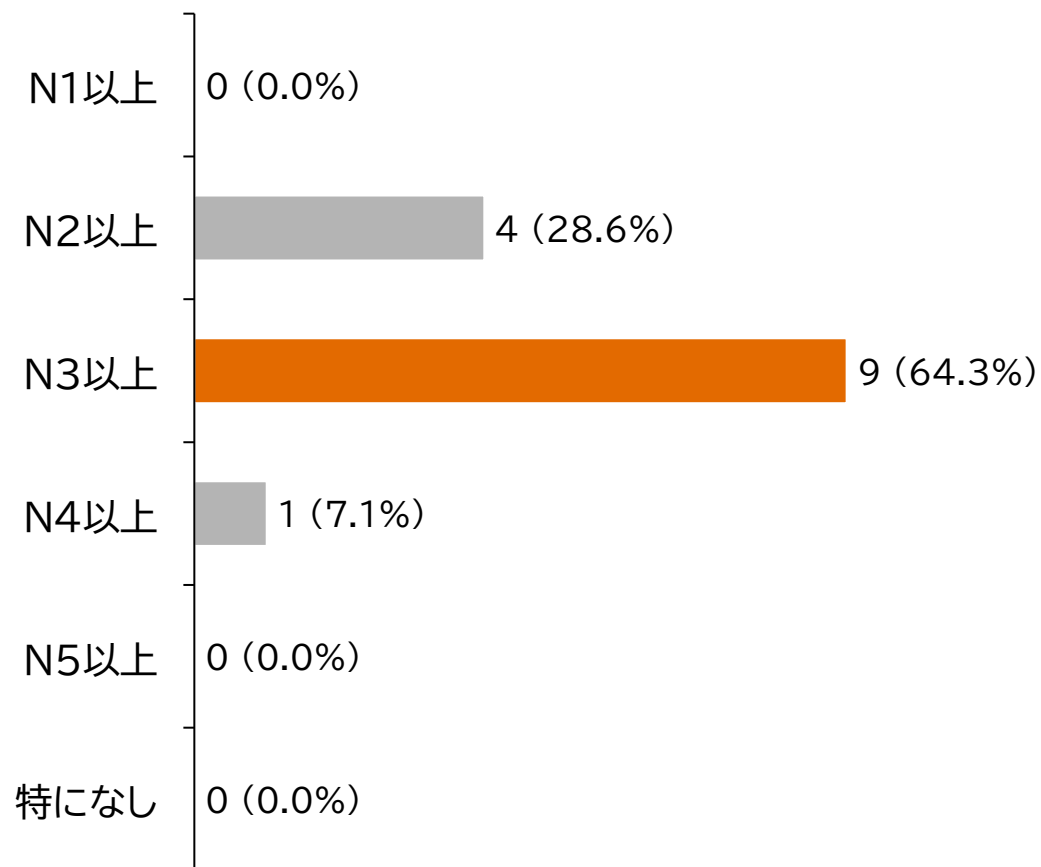
外国人技術者の採用における課題(N=14、複数回答可)



9. 企業アンケート ②外国人技術者の活用について

- 外国人技術者に求める日本語能力は、「N3以上」が64.3%

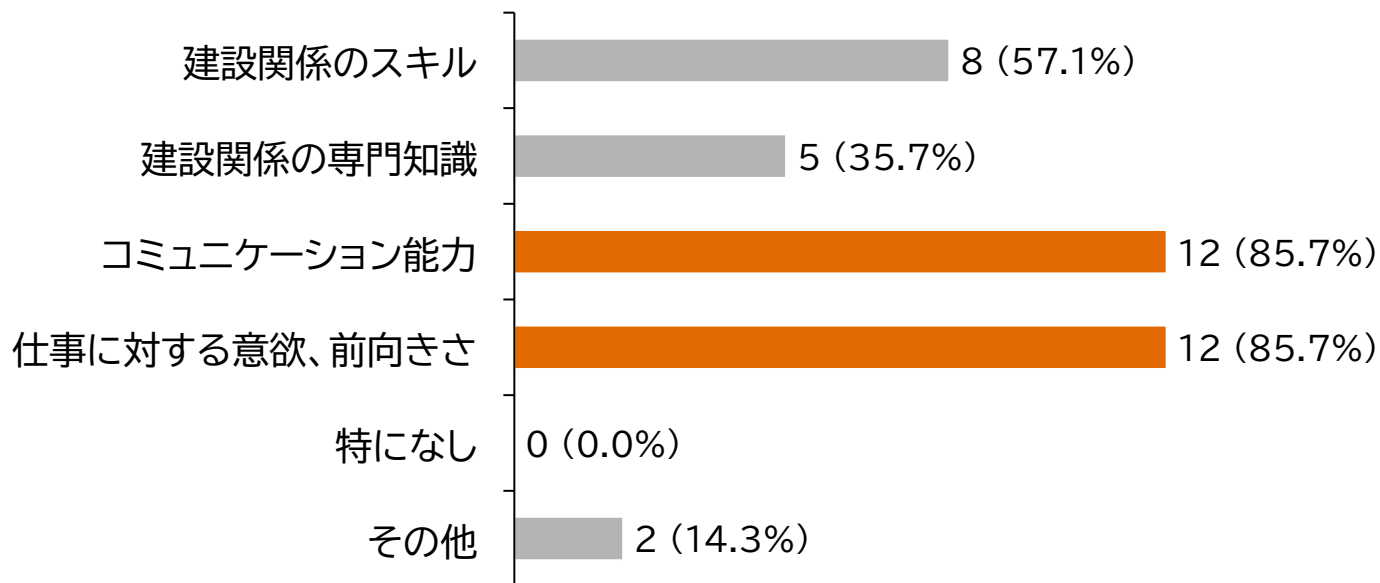
外国人技術者に求める日本語能力(JLPT)(N=14)



9. 企業アンケート ②外国人技術者の活用について

- 外国人技術者に求めるスキル・知識等(日本語能力以外)は、「コミュニケーション能力」と「仕事に対する意欲、前向きさ」がいずれも85.7%

外国人技術者に求めるスキル・知識等(日本語能力以外)(N=14、複数回答可)



「建設関係のスキル」や「建設関係の専門知識」の具体的内容

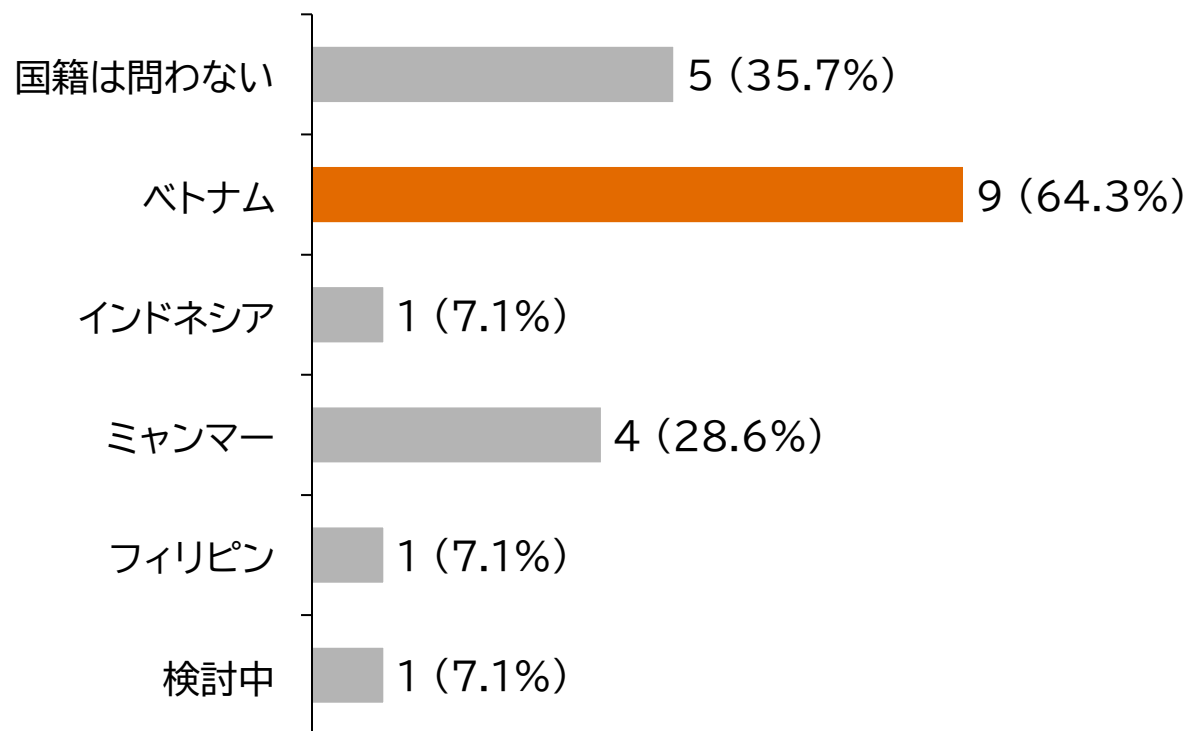
自由回答

- 金属図面のオートキャド作成スキル
- 建築図面の作成、建築用語(日本語)
- 一級建築施工管理技士取得、日本の建設関係の事前学習
- 建設工事の流れ、現場で行う仕事内容等
- 資格取得に臨める程度の知識やスキル

9. 企業アンケート ②外国人技術者の活用について

- ・ 主に活用を検討している外国人技術者の国籍は「ベトナム」が64.3%

主に活用を検討している外国人技術者の国籍(N=14、複数回答可)



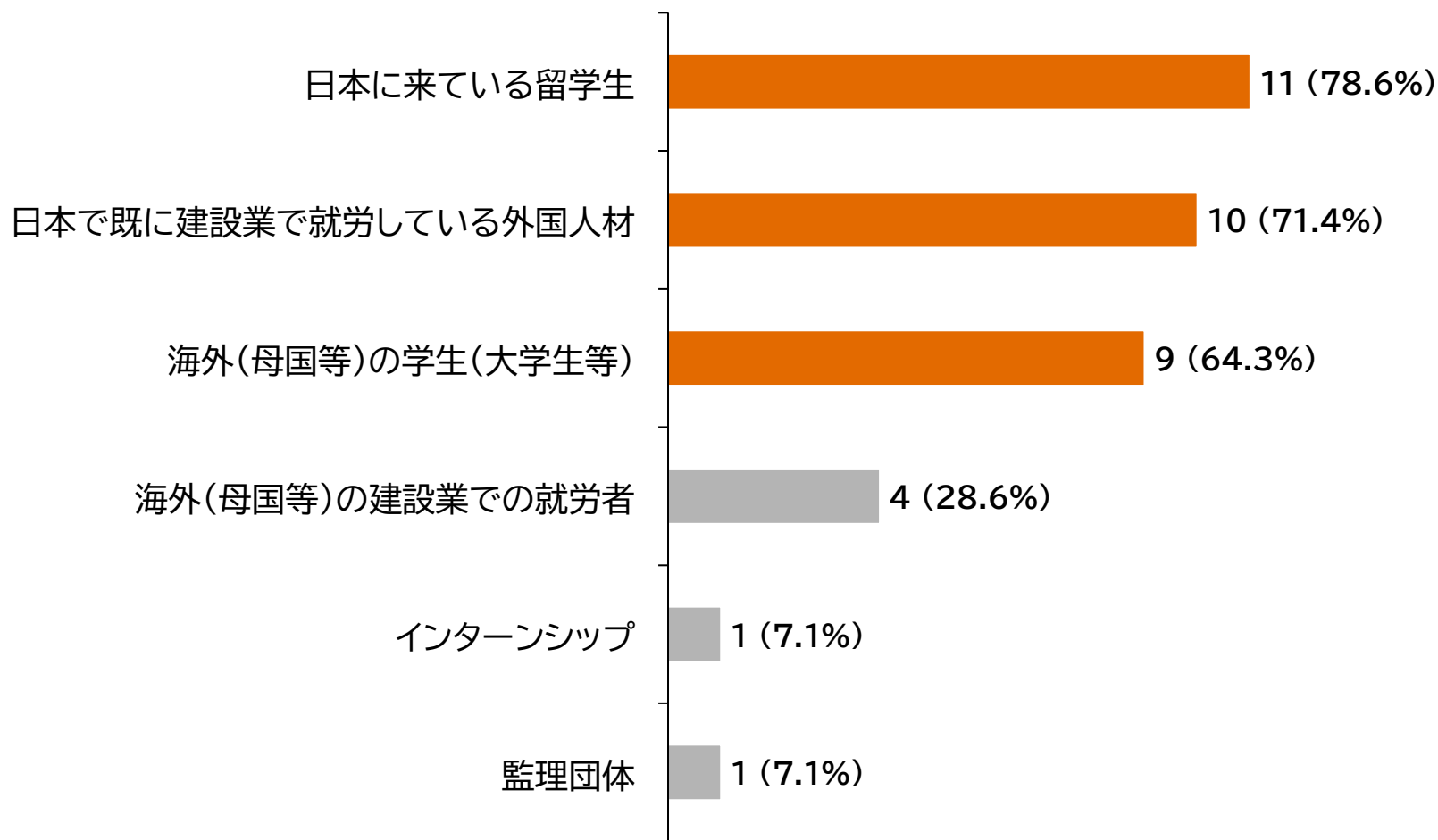
自由回答

- ・ ベトナムでの展開をしているため
- ・ ベトナムに事務所を持ち、既にベトナム人を採用しているため
- ・ 文化的に親和性が高く、距離が近いため。また、社員にベトナム人が多いため

9. 企業アンケート ②外国人技術者の活用について

- 活用している外国人技術者の採用ルートは「日本に来ている留学生」が78.6%、「日本で既に建設業で就労している外国人材」が71.4%、

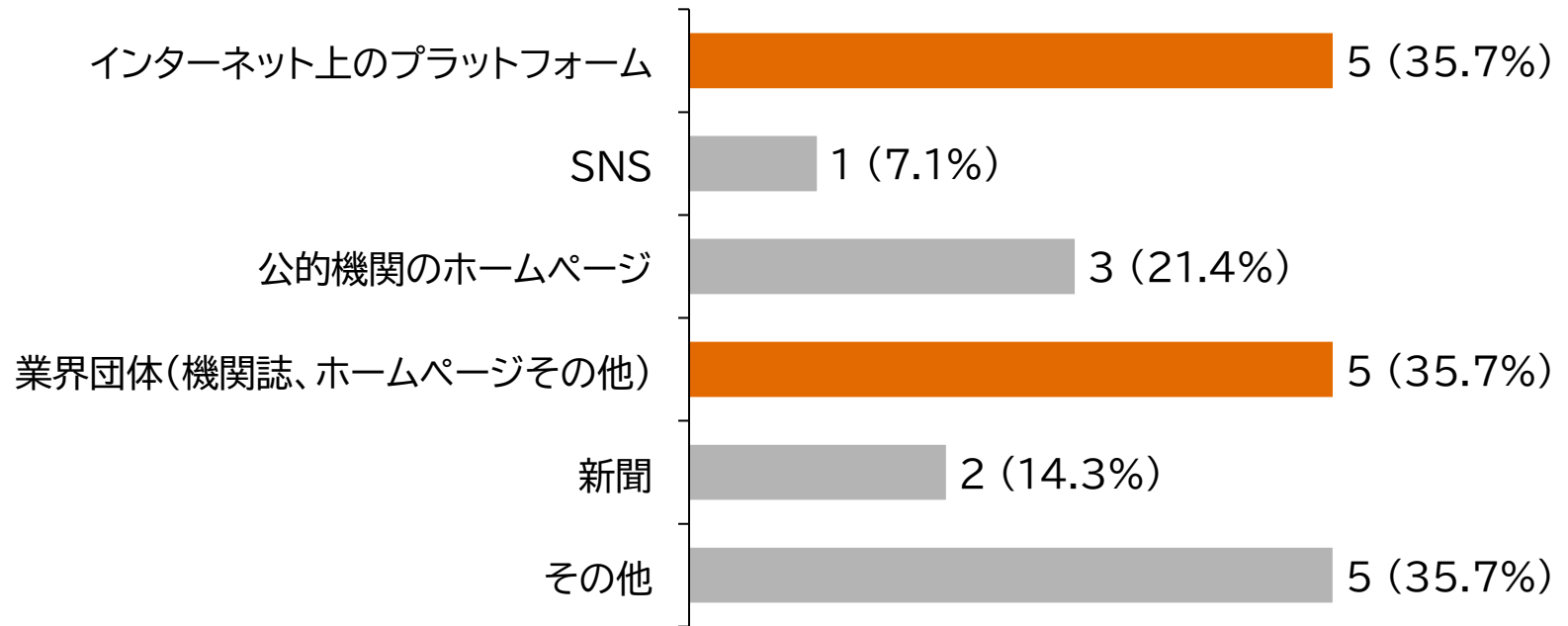
活用している外国人技術者の採用ルート(N=14、複数回答可)



9. 企業アンケート ②外国人技術者の活用について

- 外国人技術者の採用情報の入手元は「インターネット上のプラットフォーム」、「業界団体(機関誌、ホームページその他)」がいずれも35.7%

外国人技術者の採用情報の入手元(N=14、複数回答可)



情報元の名称(サイト名、機関名等)や、活用する理由等

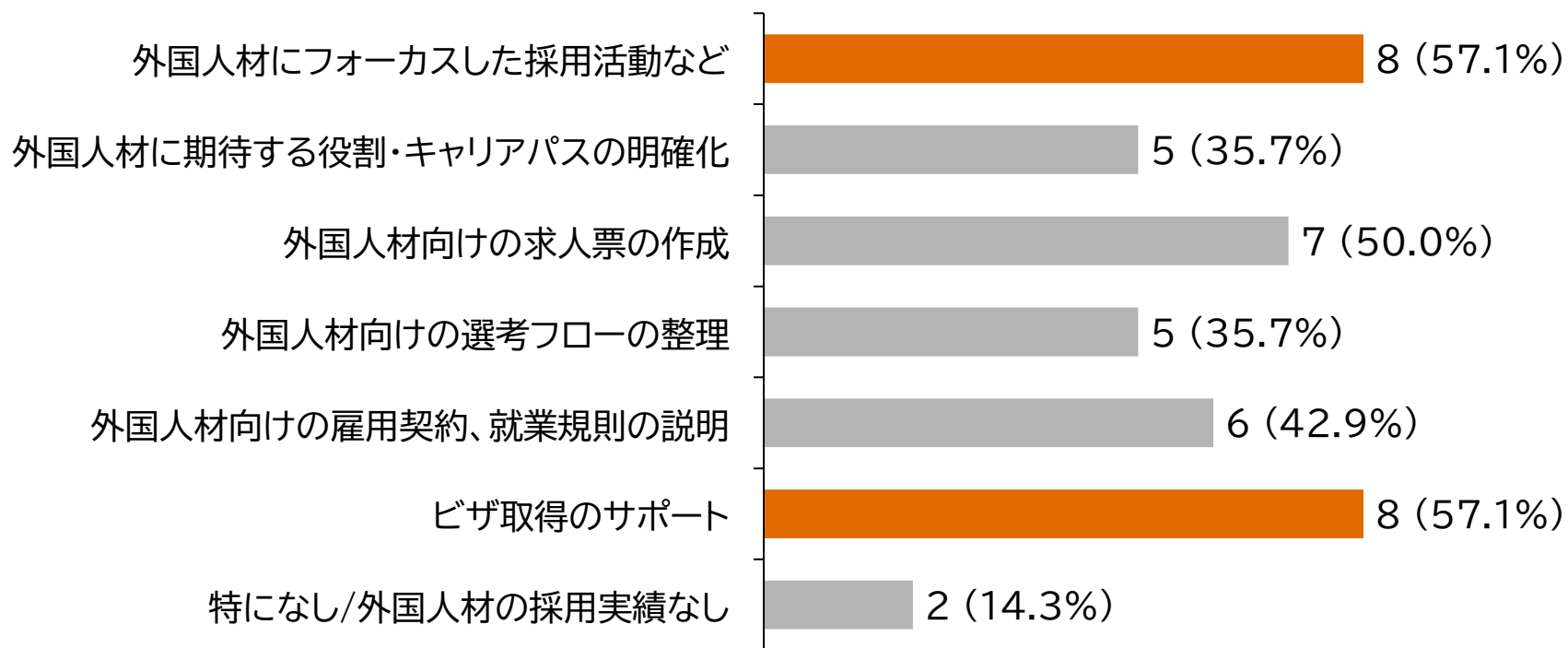
自由回答

- 経済産業省「国際化促進インターンシップ事業」
- 日本の人材紹介会社各社
- 候補者自体は多くいる為、現地の企業と組んで候補者選定まで現地に対応してもらい、マッチングの質を高めるようにしている

9. 企業アンケート ②外国人技術者の活用について

- 外国人技術者の活用の際し、取り組んでいる内容(採用関連)は、「外国人材にフォーカスした採用活動など」、「ビザ取得のサポート」がいずれも57.1%

外国人技術者の活用の際し、取り組んでいる内容(採用関連)(N=14、複数回答可)



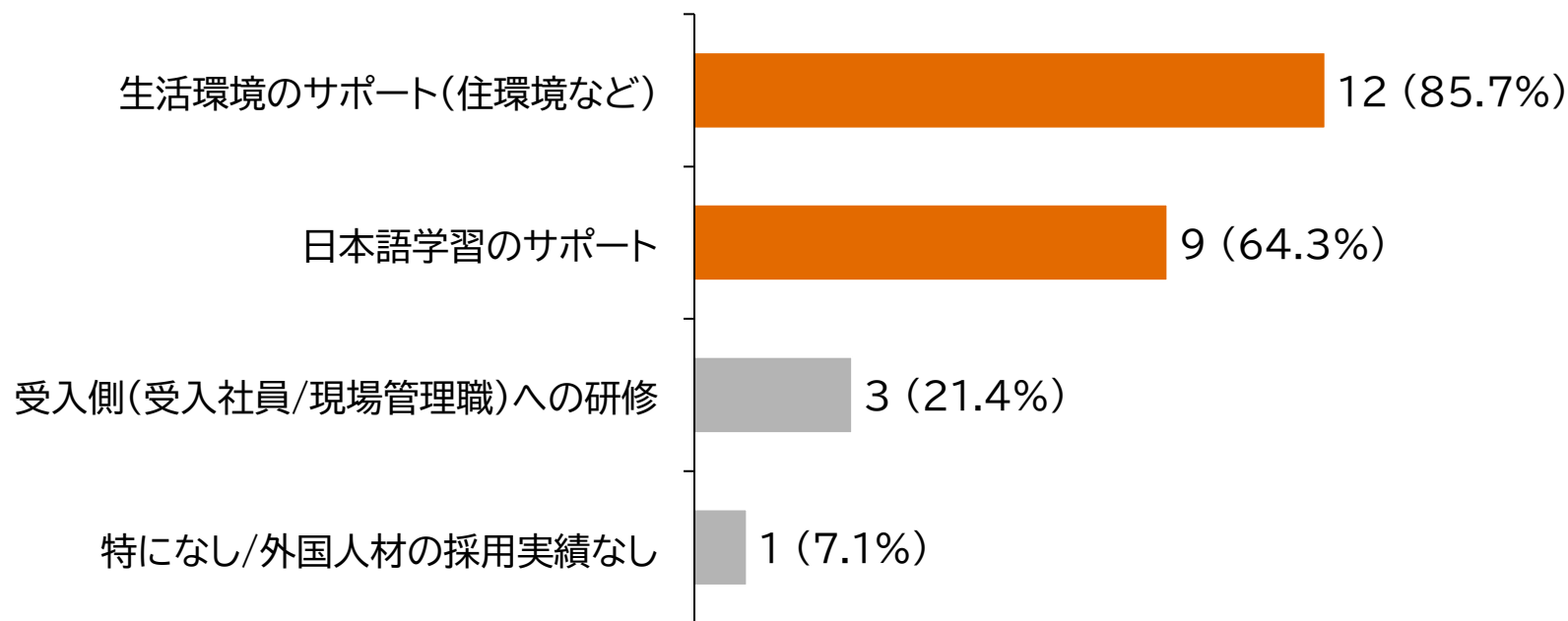
自由回答

- ライフステージの変化に合わせ、ベトナム現地法人への転籍可能としている

9. 企業アンケート ②外国人技術者の活用について

- 外国人技術者の活用の際し、取り組んでいる内容(定着関連)は、「生活環境のサポート(住環境など)」が85.7%、「日本語学習のサポート」が64.3%

外国人技術者の活用の際し、取り組んでいる内容(定着関連)(N=14、複数回答可)



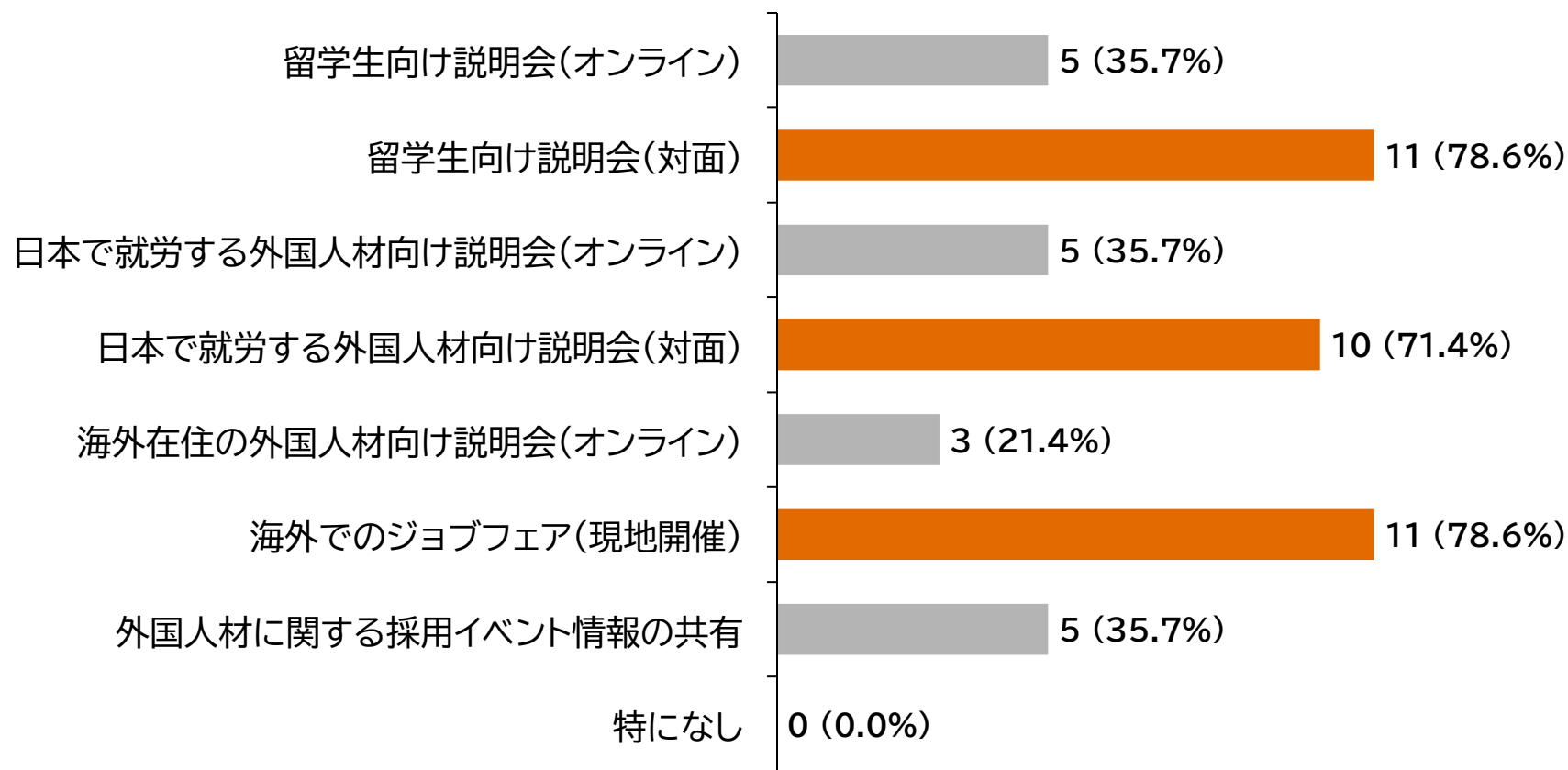
自由回答

- 公共サービスの積極的利用
- 入国時に口座開設、ネット契約、マイナンバー取得等全て同行して対応。住居も準備し、日本での生活に関する注意事項を説明し、定期的に状況確認

9. 企業アンケート ③今後の支援施策について

- 外国人材の活用に向けて、国の事業として実施してほしい内容(採用イベント関連)は、「留学生向け説明会(対面)」、「海外でのジョブフェア(現地開催)」がいずれも78.6%

外国人材の活用に向けて、国の事業として実施してほしい内容(採用イベント関連) (N=14、複数回答可)

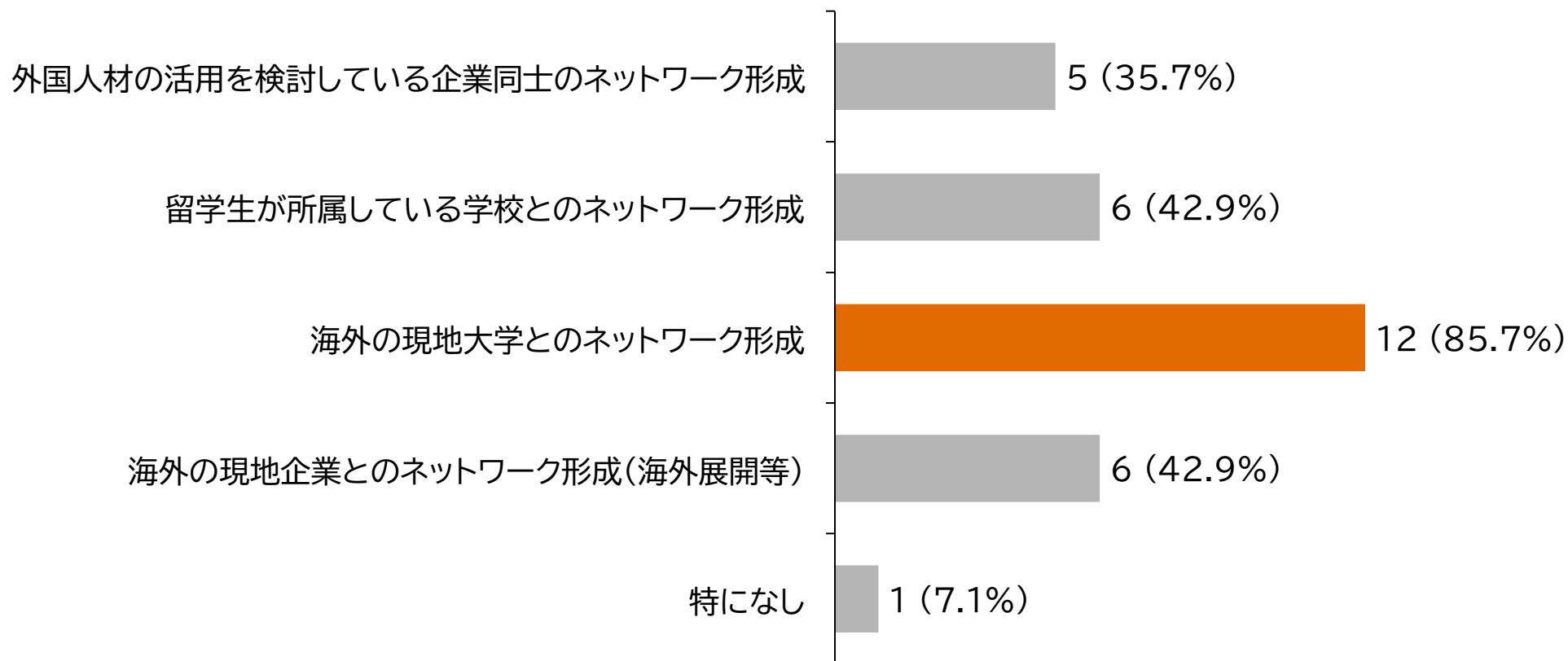


9. 企業アンケート ③今後の支援施策について

- 外国人材の活用に向けて、国の事業として実施してほしい内容(その他)は、「海外の現地大学とのネットワーク形成」が85.7%

外国人材の活用に向けて、国の事業として実施してほしい内容(その他)

(N=14、複数回答可)



3

定着のための施策の調査

3-1

先行企業等に対する
アンケート調査

1. アンケート調査の目的等

- 外国人技術者の採用を始めた当時の経営課題、採用目的の明確化から採用、活躍、定着における具体的な対応について、JASMOC会員企業へのアンケート調査を実施

追加調査 の目的

外国人技術者の採用を始めた当時の経営課題、採用目的の明確化から採用、活躍、定着に至るまでの一連のプロセスごとの具体的な対応について調査するため

調査対象

JASMOC会員企業

調査方法

アンケート調査

調査時期

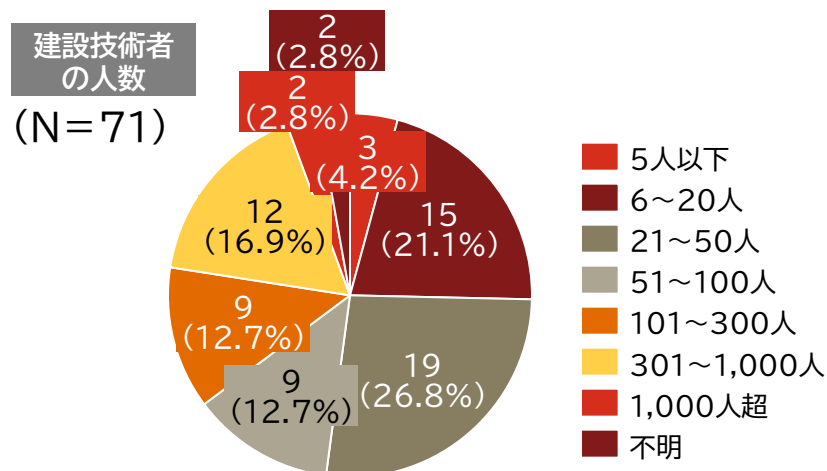
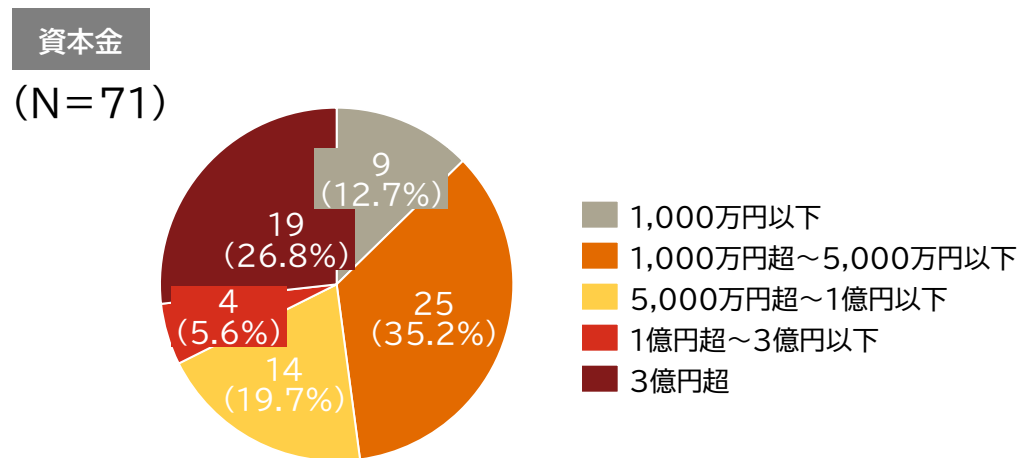
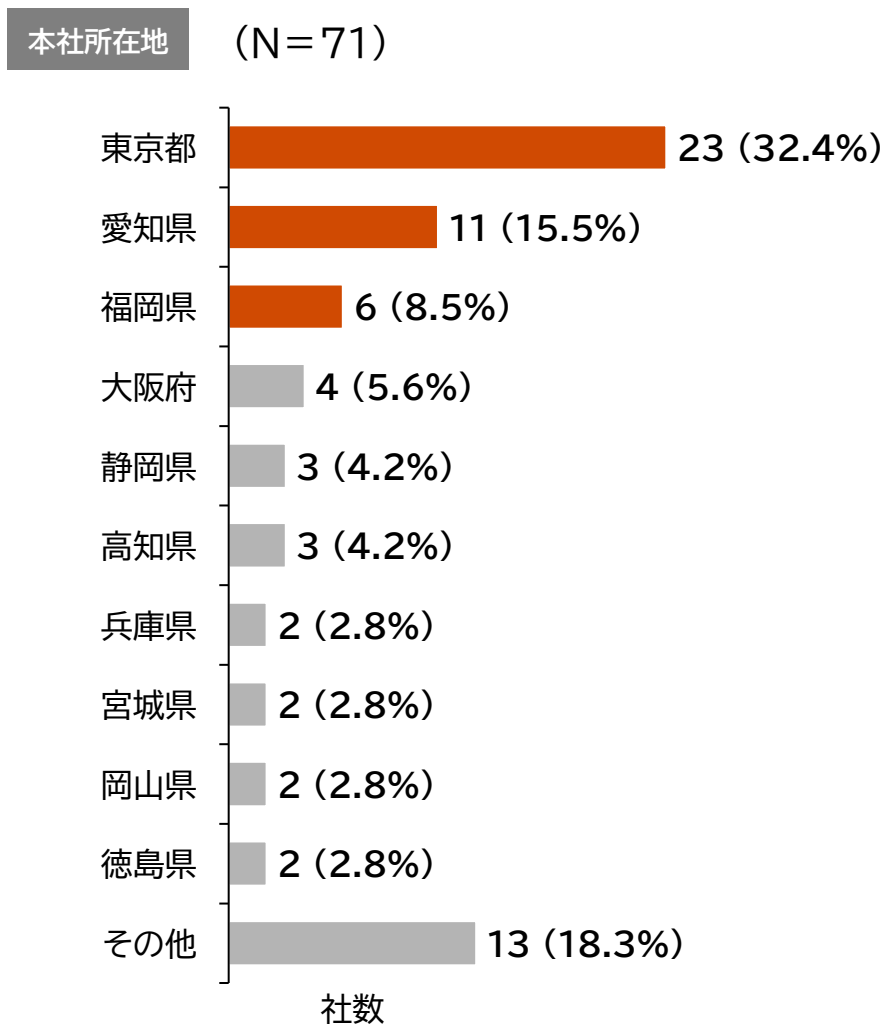
令和7年12月17日(水)～同月24日(水)

2. アンケート調査:サマリ

本アンケート における問い	本アンケートの 結果概要
回答者の属性	<ul style="list-style-type: none">• JASMOC会員企業に対してアンケートを実施• 回答数:71社
基本情報	<ul style="list-style-type: none">• 「外国人技術者の採用経験のある企業」は59.2%であり、そのうち2020年以降に採用を開始した企業が47.6%• 既に採用している外国人技術者の国籍は「ベトナム」が50.0%、「ミャンマー」「中国」が33.3%• 採用している外国人技術者の職務は「施工管理技術者(土木)」が38.1%
採用計画	<ul style="list-style-type: none">• 採用時に求めるスキル・知識等は、「仕事に対する意欲、前向きさ」が85.7%、「コミュニケーション能力」が71.4%と高い一方、「建設関係の専門知識」(38.1%)と「建設関係のスキル」(23.8%)は相対的に低い
活躍・定着	<ul style="list-style-type: none">• 外国人建設技術者の採用・定着における課題は「日本人と価値観に違いがある(生活面・就労面)」が45.2%と最も多く、次いで「コミュニケーションに苦労する」が38.1%
育成	<ul style="list-style-type: none">• 「コミュニケーションに苦労する」との回答が比較的多い(38.1%)一方、日本語教育への費用補助について、「採用から就業開始までの間に行っている割合」と「就業開始以降に行っている企業の割合」はいずれも16.7%に過ぎない

3. 先行企業アンケート ①基本情報

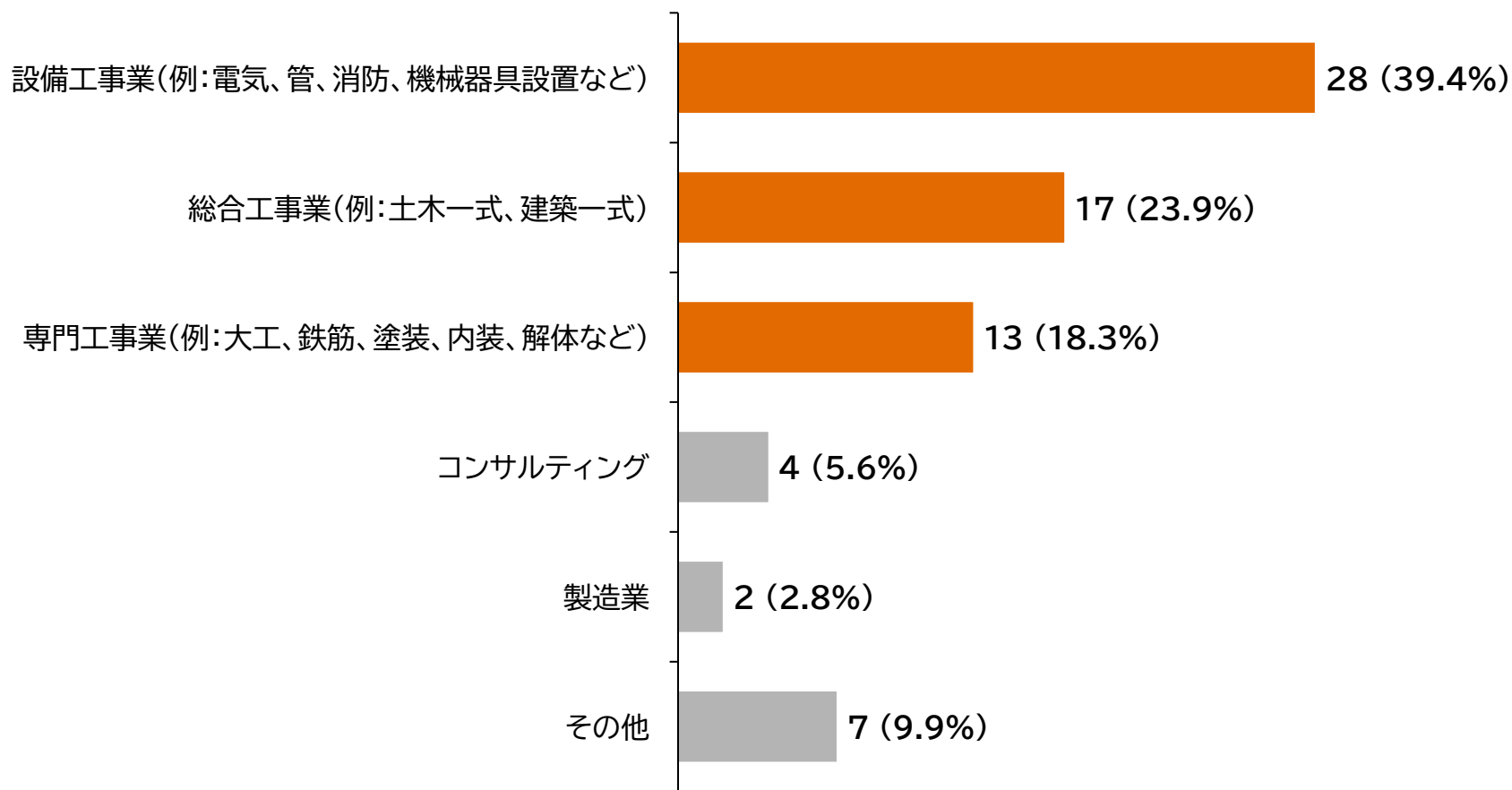
- アンケートの回答者は71社で、本社所在地が「東京都」、「愛知県」、「福岡県」の企業が半数以上(56.3%)
- 建設技術者の人数は、「50人以下」の企業が全体の約半数(52.1%)を占める



3. 先行企業アンケート ①基本情報

- 事業内容は、「設備工事業」39.4%、「総合工事業」23.9%、「専門工事業」18.3%であり、上位3つの事業内容で回答者全体の81.7%を占める

事業内容(N=71)

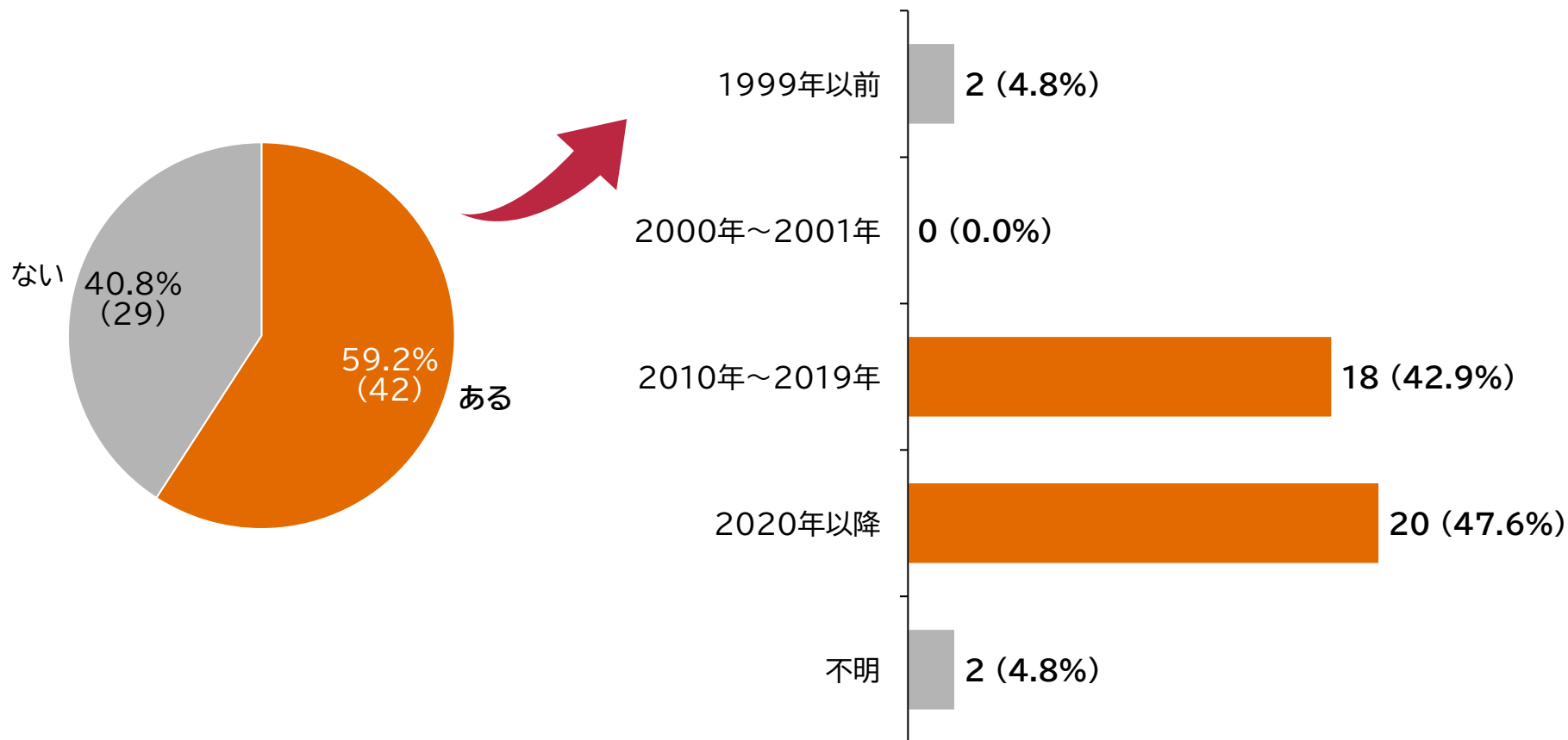


3. 先行企業アンケート ①基本情報

- 外国人建設技術者の採用経験がある企業は59.2%で、そのうち、2020年以降に採用を開始した企業が47.6%

外国人建設技術者の採用経験の有無(N=71)

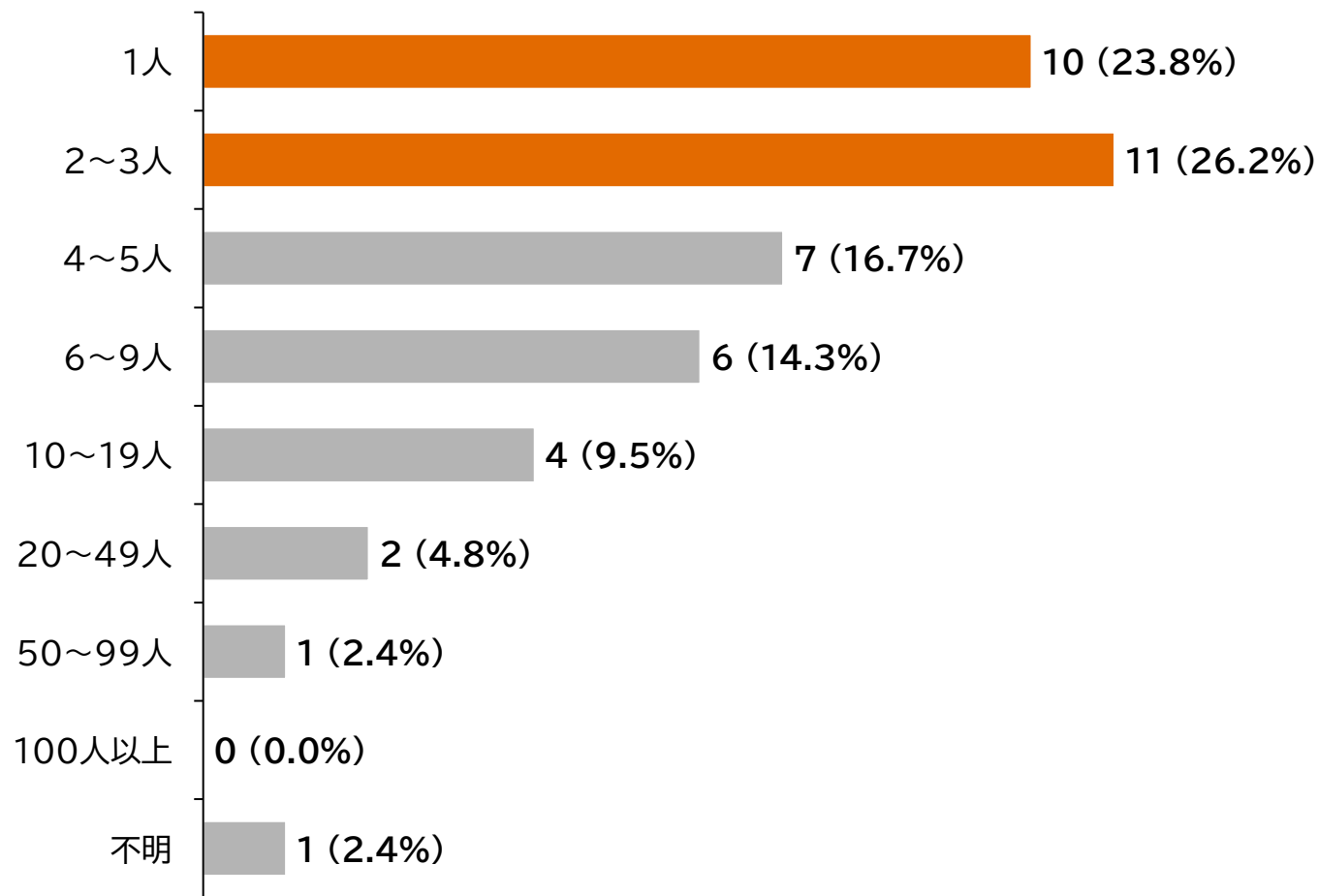
“ある”と答えた企業における採用開始時期(N=42)



3. 先行企業アンケート ①基本情報

- 外国人建設技術者の従業員数は「2～3人」が26.2%と最も多く、次いで「1人」が23.8%となっている

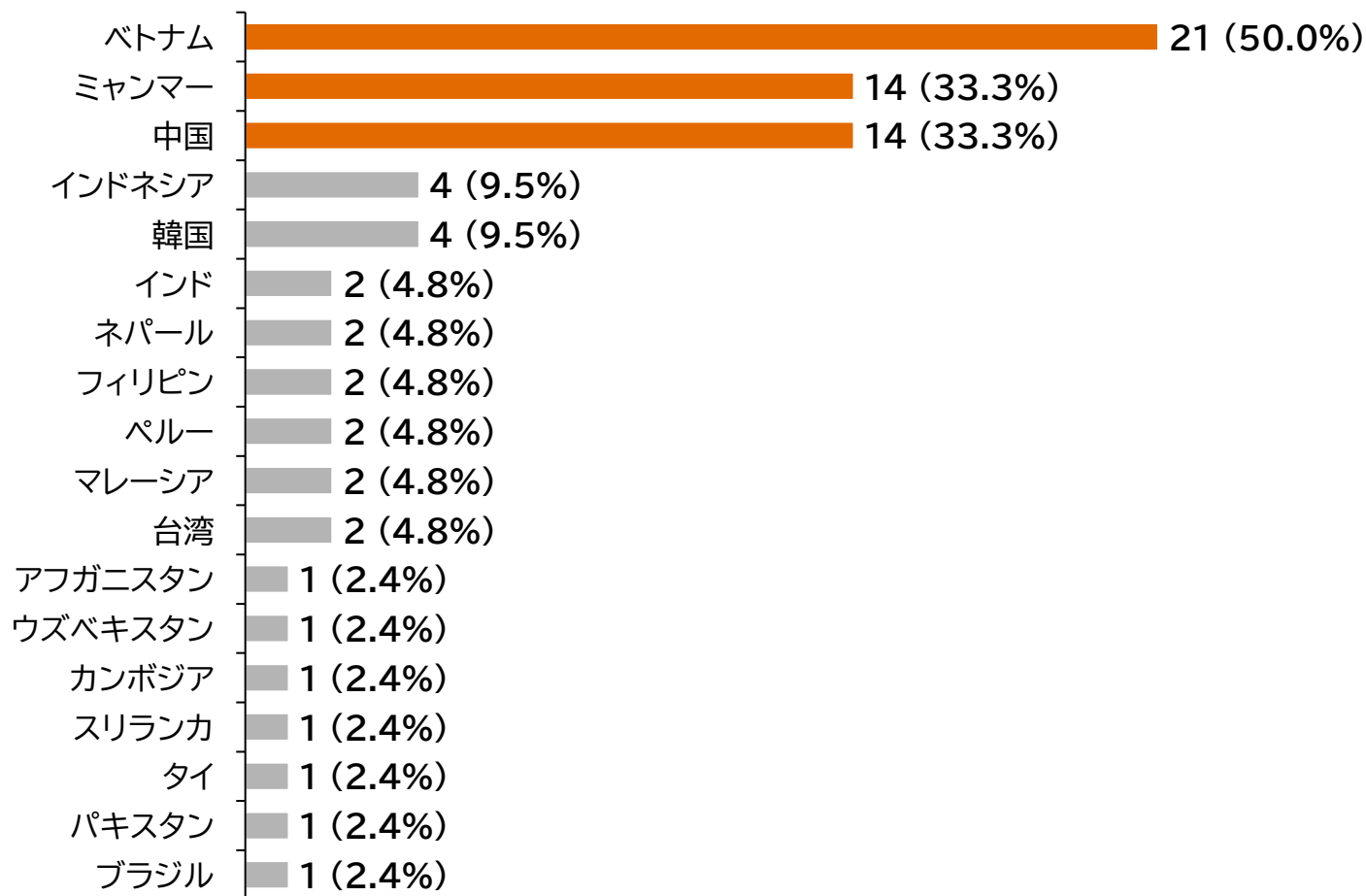
外国人建設技術者の従業員数(N=42)



3. 先行企業アンケート ①基本情報

- 外国人建設技術者の国籍は「ベトナム」が50.0%と最も多く、次いで「ミャンマー」「中国」(33.3%)が続いている

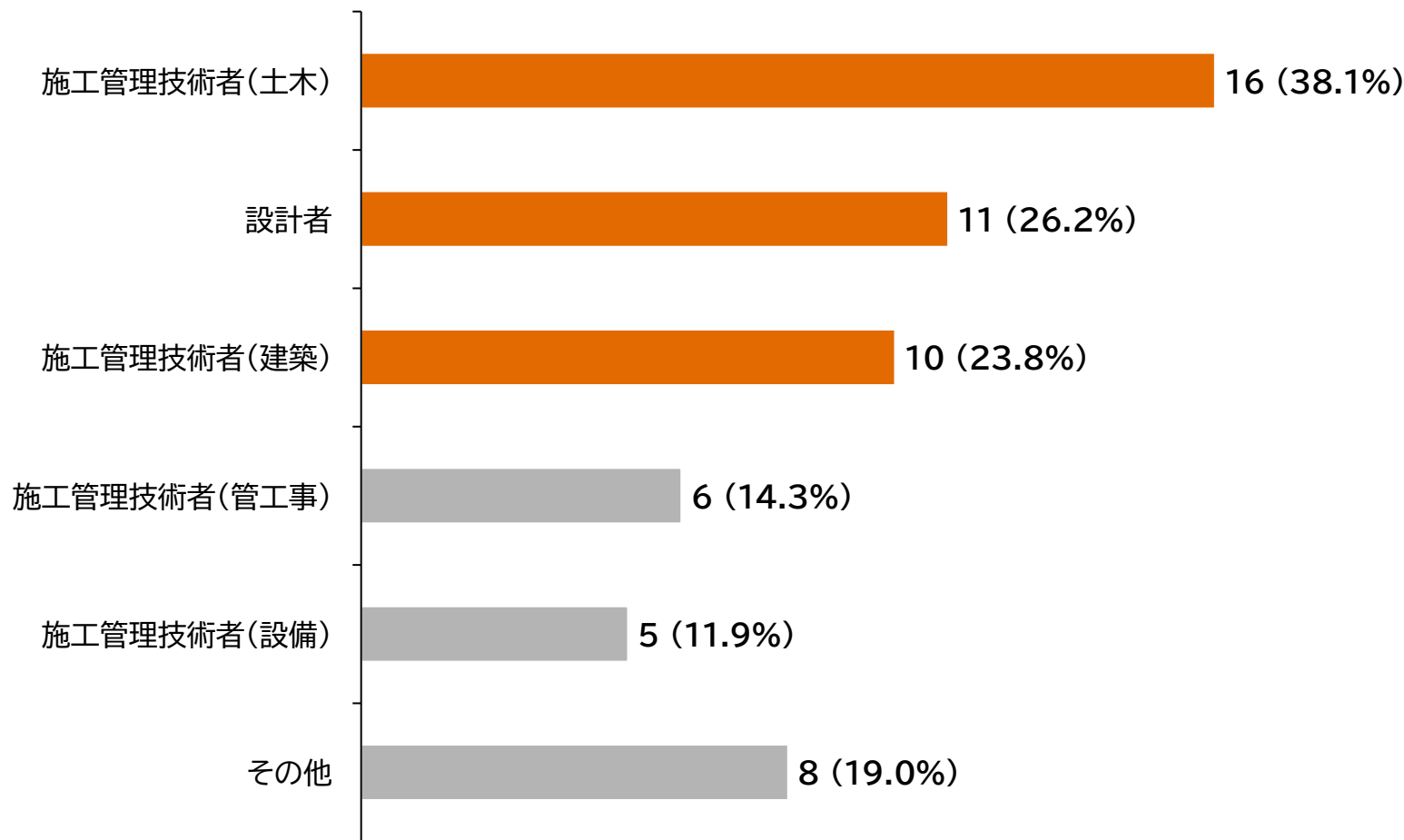
外国人建設技術者の国籍(N=42、複数回答可)



3. 先行企業アンケート ①基本情報

- 外国人建設技術者の職務は「施工管理技術者(土木)」が38.1%と最も多く、次いで「設計者」(26.2%)、「施工管理技術者(建築)」(23.8%)が続いている

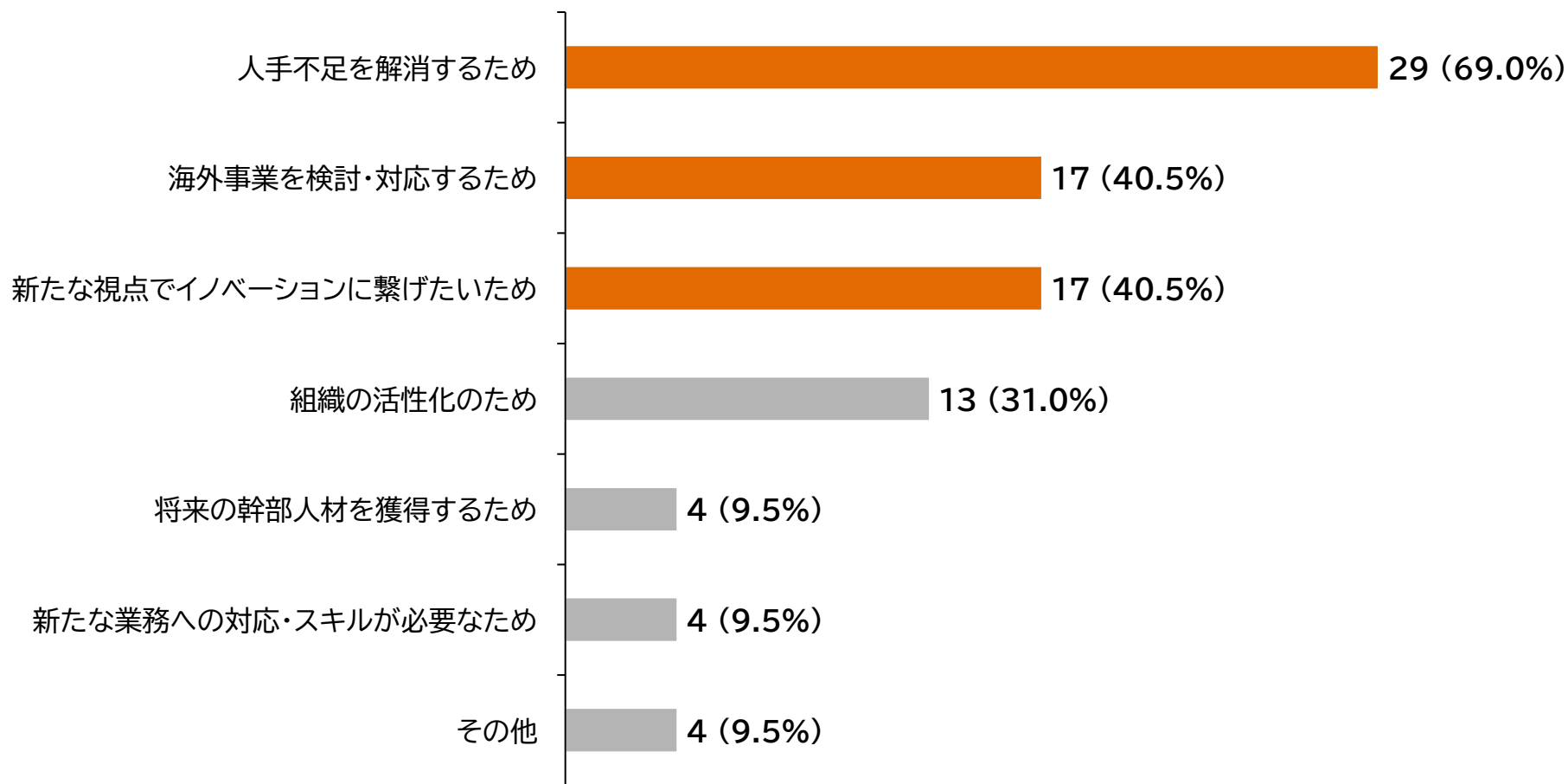
外国人建設技術者の職務(N=42、複数回答可)



3. 先行企業アンケート ②経営課題・採用計画

- 外国人建設技術者を採用し始めた目的・理由は「人手不足を解消するため」が69.0%と最も多く、次いで「海外事業を検討・対応するため」と「新たな視点でイノベーションに繋がりたいため」(40.5%)が続いている

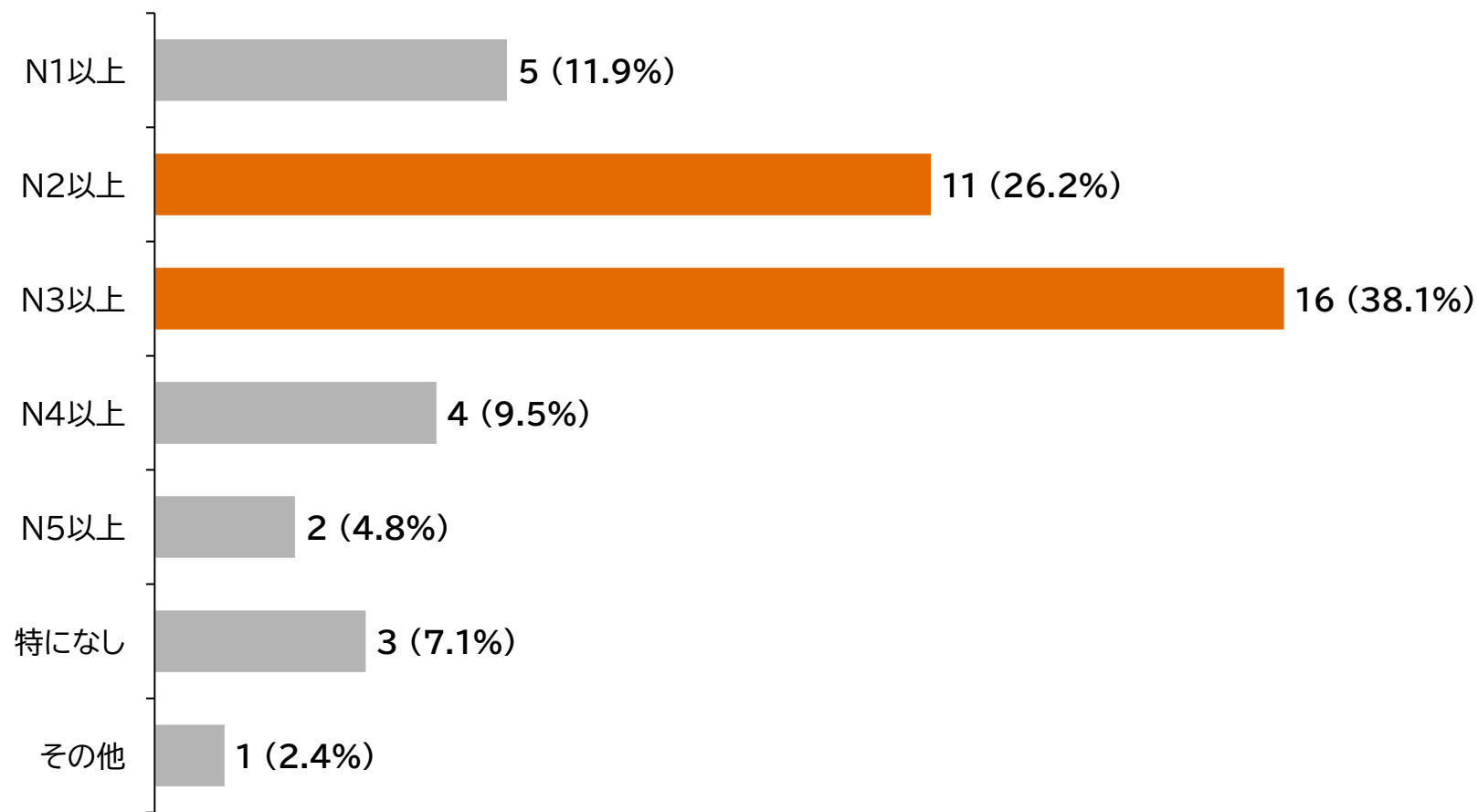
外国人建設技術者を採用し始めた目的・理由(N=42、複数回答可)



3. 先行企業アンケート ②経営課題・採用計画

- 採用時に求める日本語能力は、「N3以上」が38.1%、「N2以上」が26.2%を占める
- 「N1以上」~「N3以上」で全体の4分の3以上(76.2%)を占める

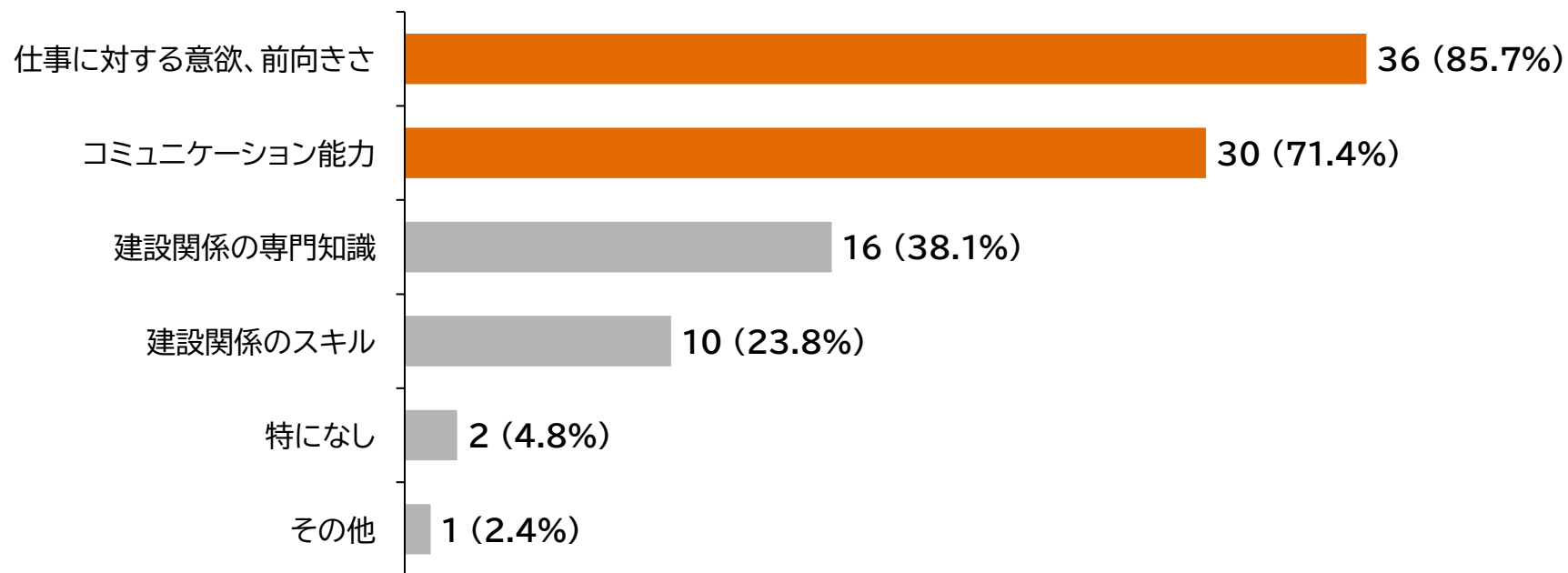
採用時に求める日本語能力(N=42)



3. 先行企業アンケート ②経営課題・採用計画

- 採用時に求めるスキル・知識等は「仕事に対する意欲、前向きさ」が85.7%と最も多く、次いで「コミュニケーション能力」(71.4%)が続いている

採用時に求めるスキル・知識等(N=42、複数回答可)



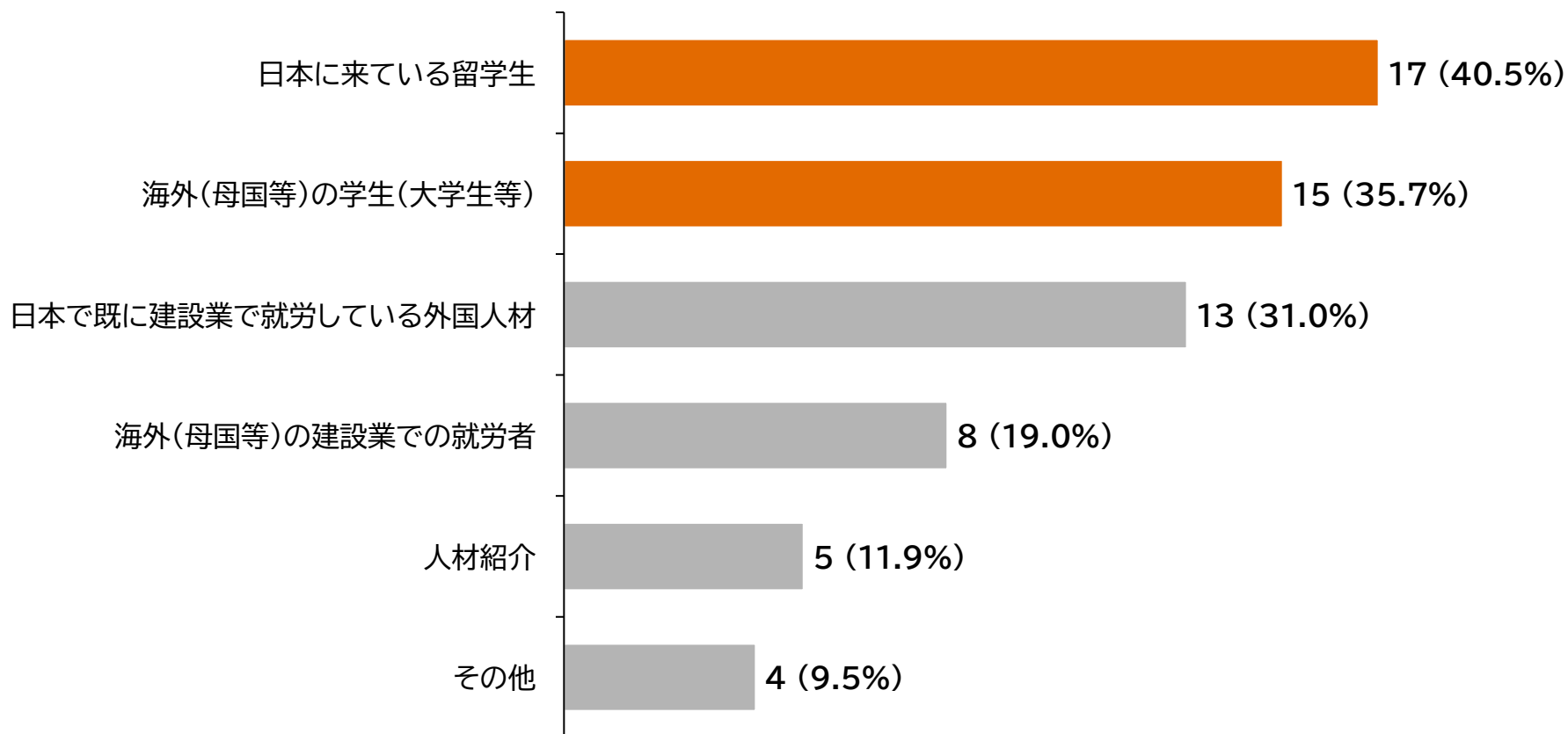
自由回答
(建設関係の専門知識
・スキル)

- 土木系知識(施工計画・設計計算等)
- 設計図/図面の理解・作成
- BIM/CAD
- 学歴・専攻 等

3. 先行企業アンケート ②経営課題・採用計画

- 外国人建設技術者の採用ルートは「日本にきている留学生」が40.5%と最も多く、次いで「海外(母国等)の学生(大学生等)」(35.7%)が続いている

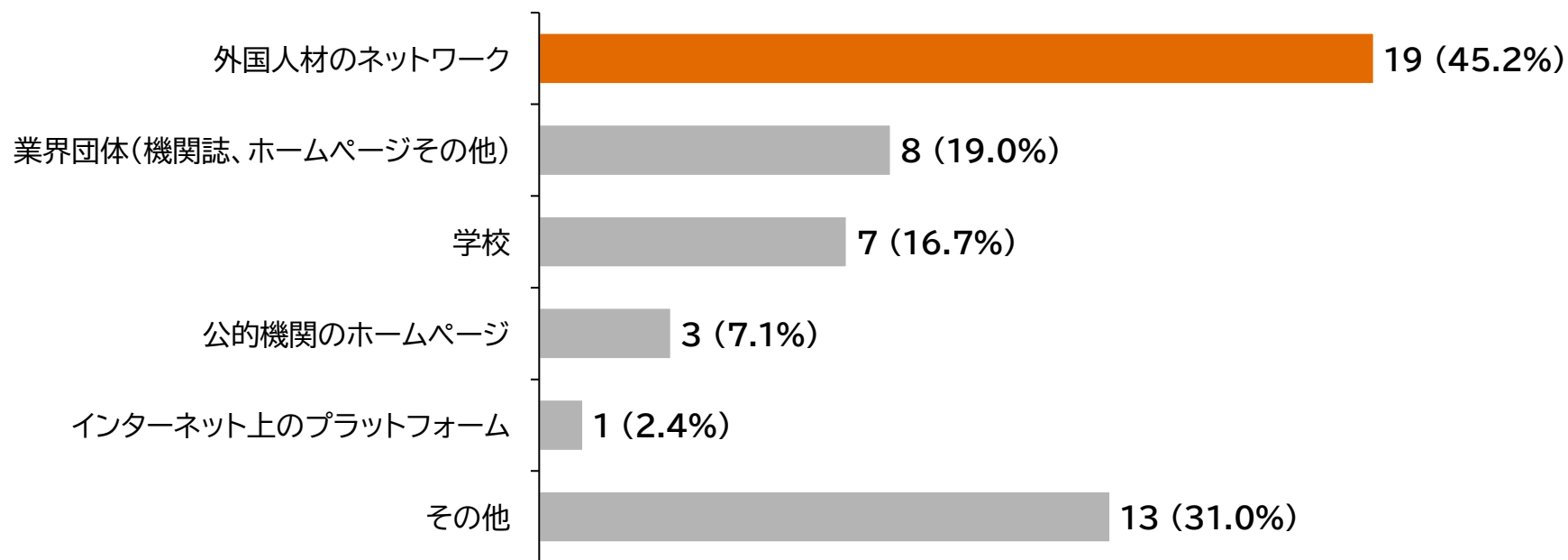
外国人建設技術者の採用ルート(N=42、複数回答可)



3. 先行企業アンケート ②経営課題・採用計画

- 外国人建設技術者の採用時における情報源は「外国人材のネットワーク」が最も多く、約半数(45.2%)の企業が活用している

外国人建設技術者の採用時における情報源(N=42、複数回答可)



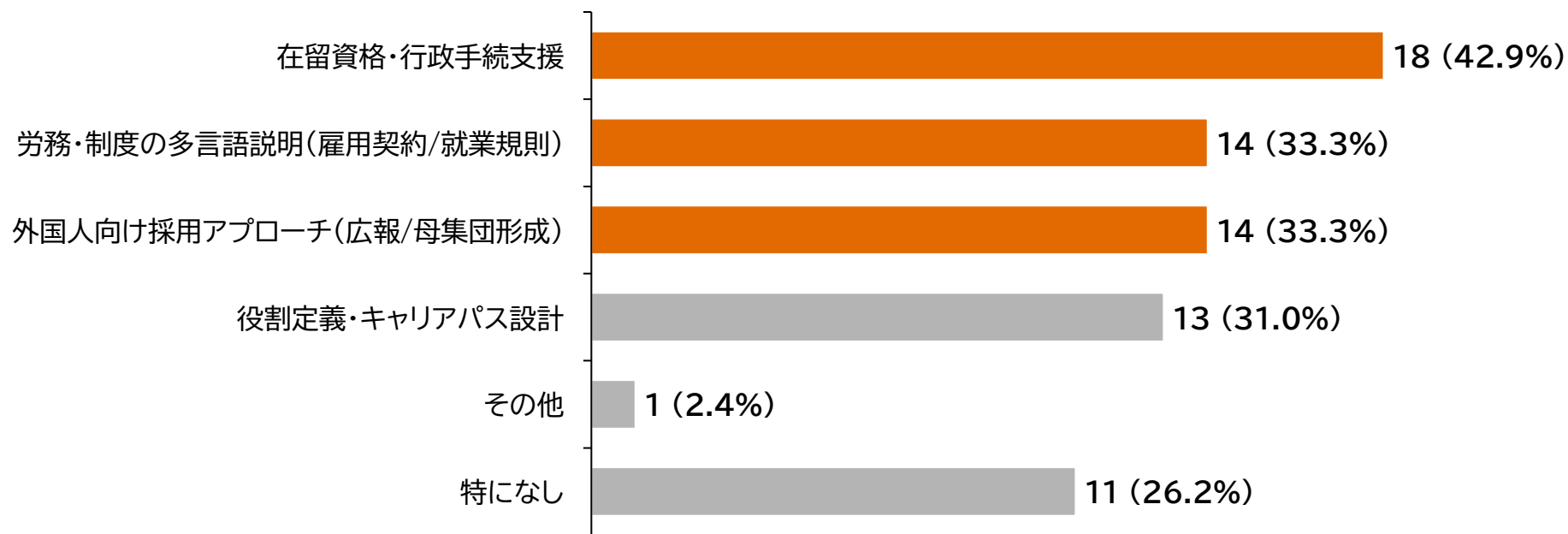
自由回答
(その他)

- 海外支店
- JASMOC
- 現地パートナーの紹介 等

3. 先行企業アンケート ③活躍・定着

- 外国人建設技術者の活用に際して取り組んでいる内容(採用関連)は「在留資格・行政手続支援」が42.9%と最も多い

外国人建設技術者の活用に際して取り組んでいる内容(採用関連)(N=42、複数回答可)



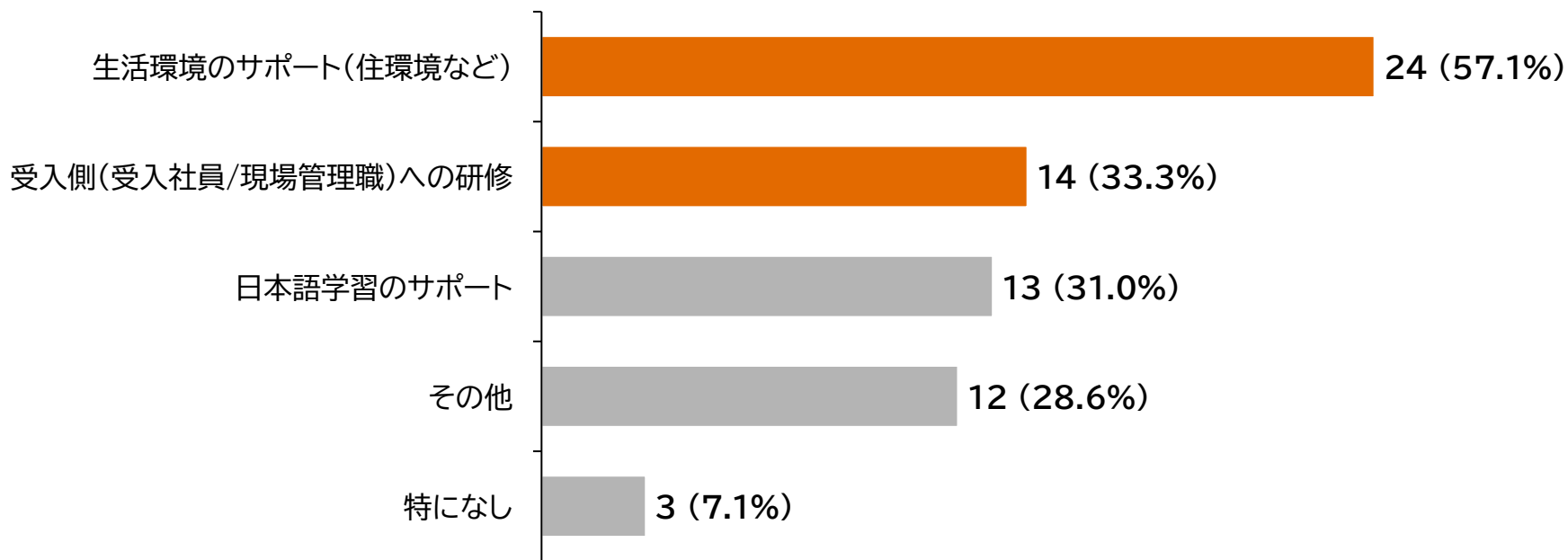
自由回答 (具体的内容)

- 週に1回教育担当の社員が外国人社員を集め、勉強会を実施。現場所長ではフォローできないところまで教えている。また、会社が費用を負担し、日本語教室へ通わせている。
- 採用するのは高度人材のみであり、原則として日本人職員と同一待遇、同一給与テーブルとしている。

3. 先行企業アンケート ③活躍・定着

- 外国人建設技術者の活用に際して取り組んでいる内容(定着関連)は「生活環境のサポート(住環境など)」が57.1%と最も多い

外国人建設技術者の活用に際して取り組んでいる内容(定着関連)(N=42、複数回答可)



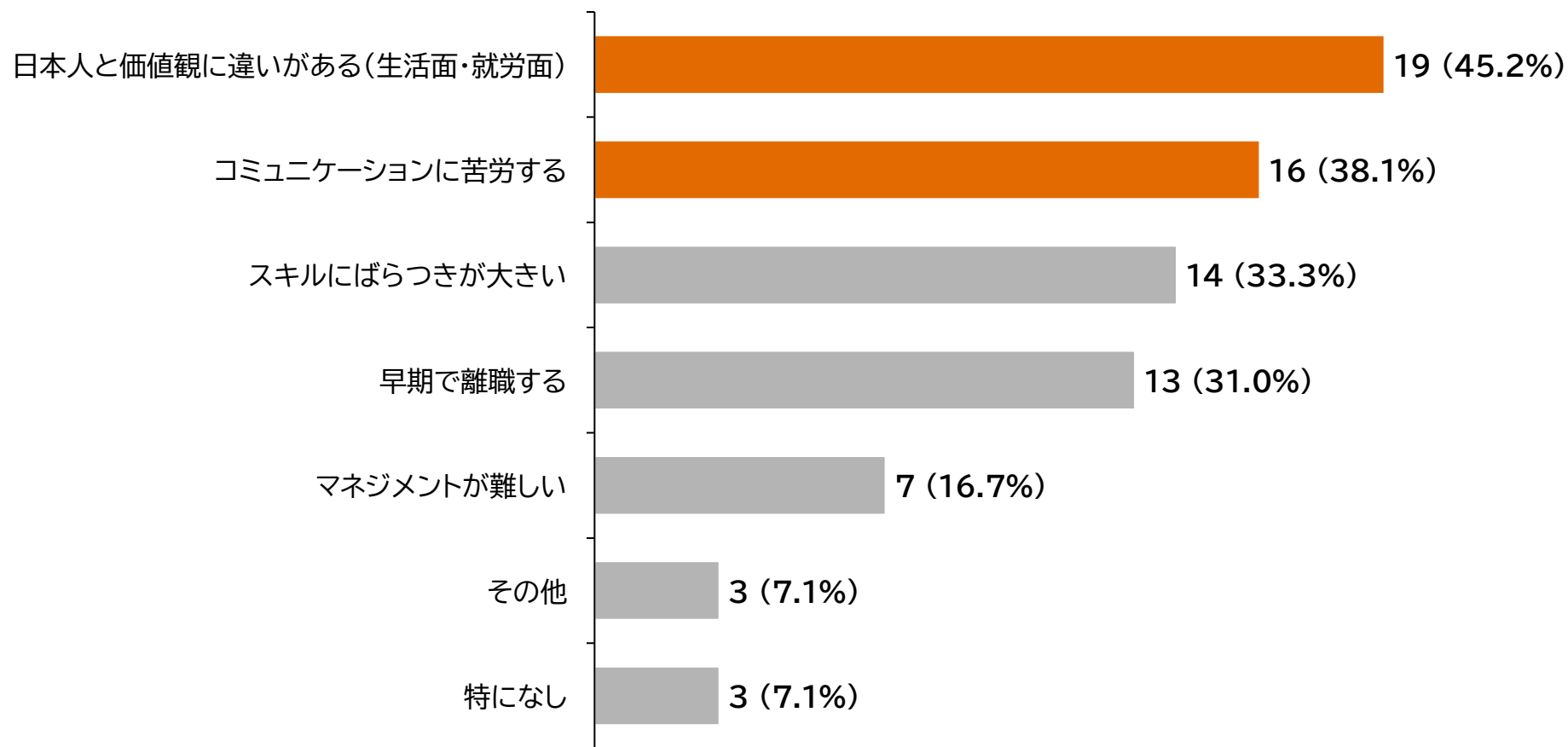
自由回答
(具体的内容)

- 日本人の考え方や文化、生活のルールを入社時に教えている。
- 日本人社員と給与や待遇で一切区別をしない。
- 日本人と同等な扱い(権利と義務)。
- 設計・監理業務の全てに参加させることで、日本の設計監理技術を習得させる。等

3. 先行企業アンケート ③活躍・定着

- 外国人建設技術者の採用・定着における課題は「日本人と価値観に違いがある(生活面・就労面)」が45.2%と最も多く、次いで「コミュニケーションに苦労する」が38.1%

外国人建設技術者の採用・定着における課題(N=42、複数回答可)

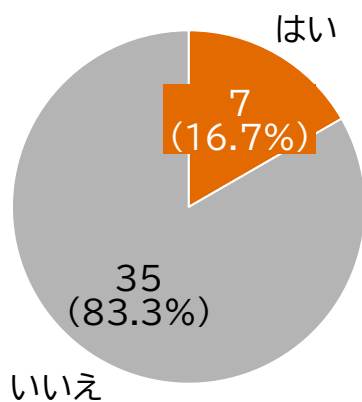


3. 先行企業アンケート ④育成(採用～就業開始まで)

- 採用から就業開始までの間に教育関係の費用補助を行っている企業の割合について、日本語教育は16.7%、資格取得教育が35.7%

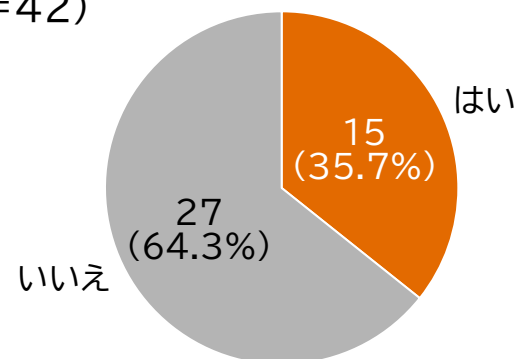
採用から就業開始までの費用補助(日本語教育)

(N=42)



採用から就業開始までの費用補助(資格取得教育)

(N=42)



自由回答
(具体的内容)

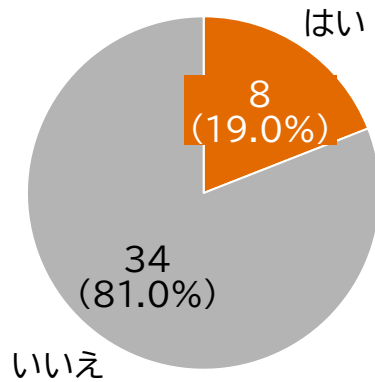
- 日本語教育の費用負担、動画マニュアルでの教育
- 資格取得に関する教育及び資格取得費用と取得時の報奨金
- 日本語学校で1年間留学ビザで勉強してもらい、その授業料を半額以上事業所が負担
- 作業主任者以下の資格はすべて会社負担
- 外国人に限らず社員全員に資格取得支援を行い、業務上必要な資格は全額負担 等

3. 先行企業アンケート ④育成(採用～就業開始まで)

- 採用から就業開始までの間に独自教育を行っている企業の割合について、日本語教育は19.0%、資格取得教育が9.5%

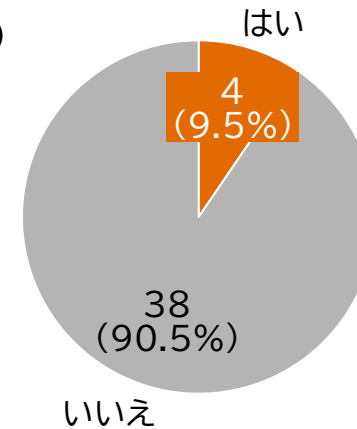
採用から就業開始までの独自教育の実施(日本語教育)

(N=42)



採用から就業開始までの独自教育の実施(資格取得教育)

(N=42)



自由回答
(具体的内容)

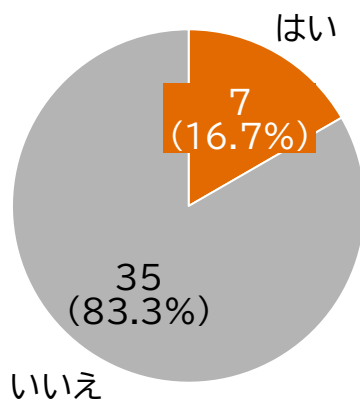
- 資格取得勉強会の実施(外国人のみならず日本人も合同にて実施)
- オンラインでの日本語教育・入国後のフルハーネス特別教育
- 技能士の試験対策
- (その他)日本での生活・交通ルール、ビジネスマナー 等

3. 先行企業アンケート ⑤育成(就業開始以降)

- 就業開始以降に教育関係の費用補助を行っている企業の割合について、日本語教育は16.7%、資格取得教育が19.0%

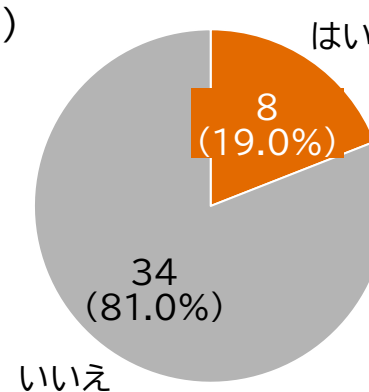
就業開始以降の費用補助(日本語教育)

(N=42)



就業開始以降の費用補助(資格取得教育)

(N=42)



自由回答
(具体的内容)

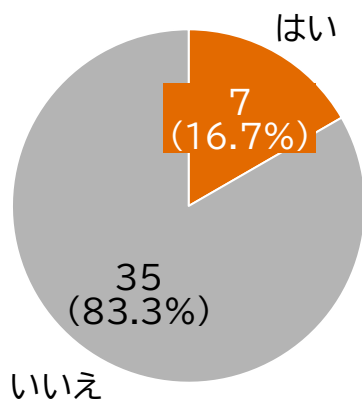
- 新入社員研修外部研修
- 日本語教室の費用負担、資格取得支援
- 施工管理技士試験費用の会社負担
- 受検準備講習会・受検費用・受検のための交通宿泊費の企業負担 等

3. 先行企業アンケート ⑤育成(就業開始以降)

- 就業開始以降に独自教育を行っている企業の割合について、日本語教育は16.7%、資格取得教育が19.0%

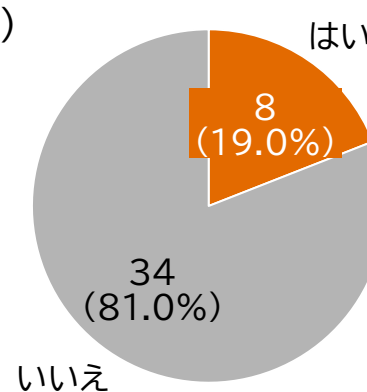
就業開始以降の独自教育の実施(日本語教育)

(N=42)



就業開始以降の独自教育の実施(資格取得教育)

(N=42)



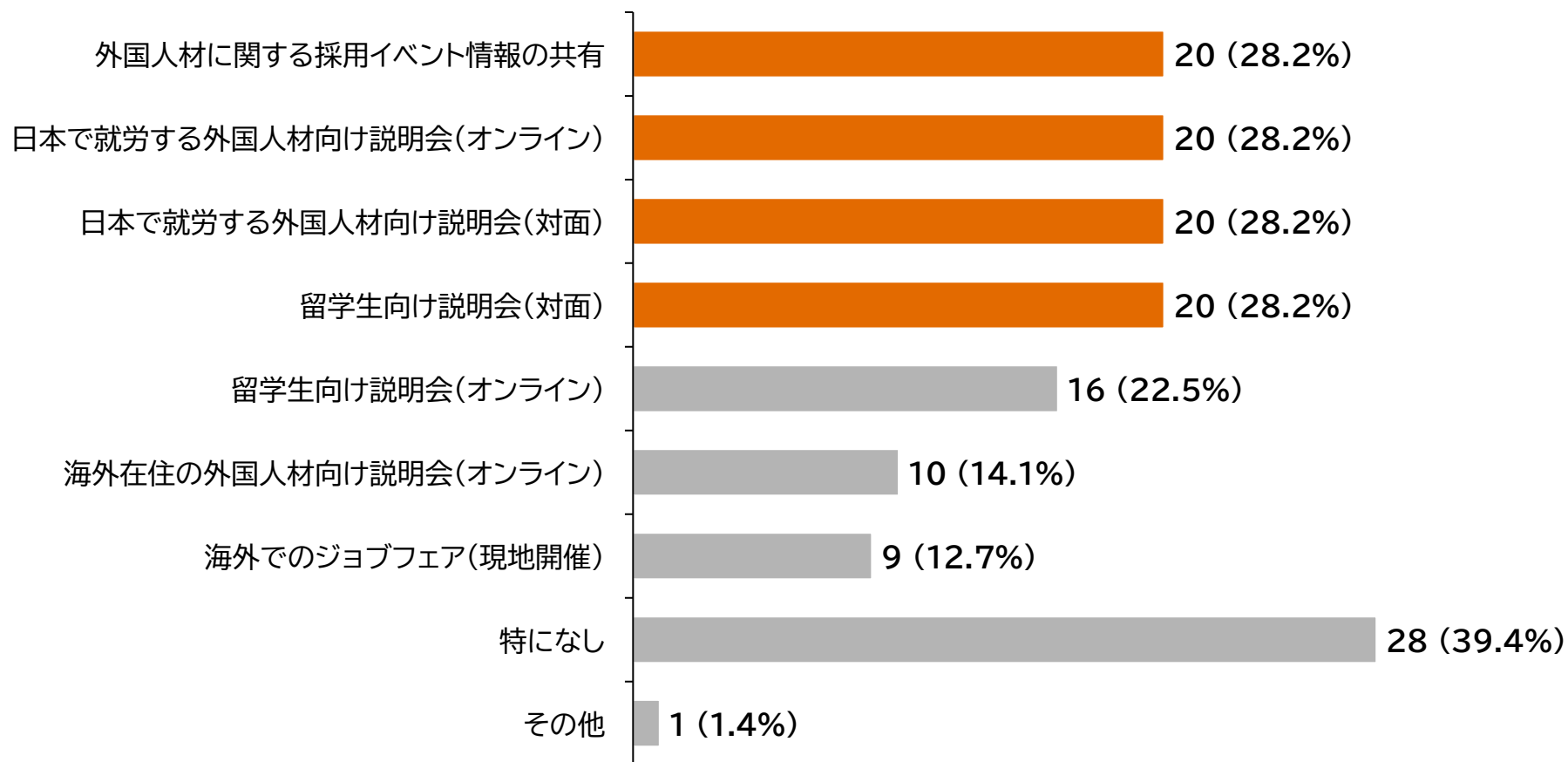
自由回答
(具体的内容)

- 従業員による日本語教育(ボランティア)
- 技能検定の教育、技能研修
- 就業時間内での建築士資格の勉強会を実施(会社にて30分程度、宿題有り)
- 資格取得のための教本貸与
- 運転免許や土木関連の資格取得に対する積極的な取組 等

3. 先行企業アンケート ⑥今後に向けて

- 国の事業として実施してほしい内容(採用イベント関連)は「外国人材に関する採用イベント情報の共有」、「日本で就労する外国人材向け説明会(オンライン・対面)」、「留学生向け説明会(対面)」がいずれも28.2%と最も多い

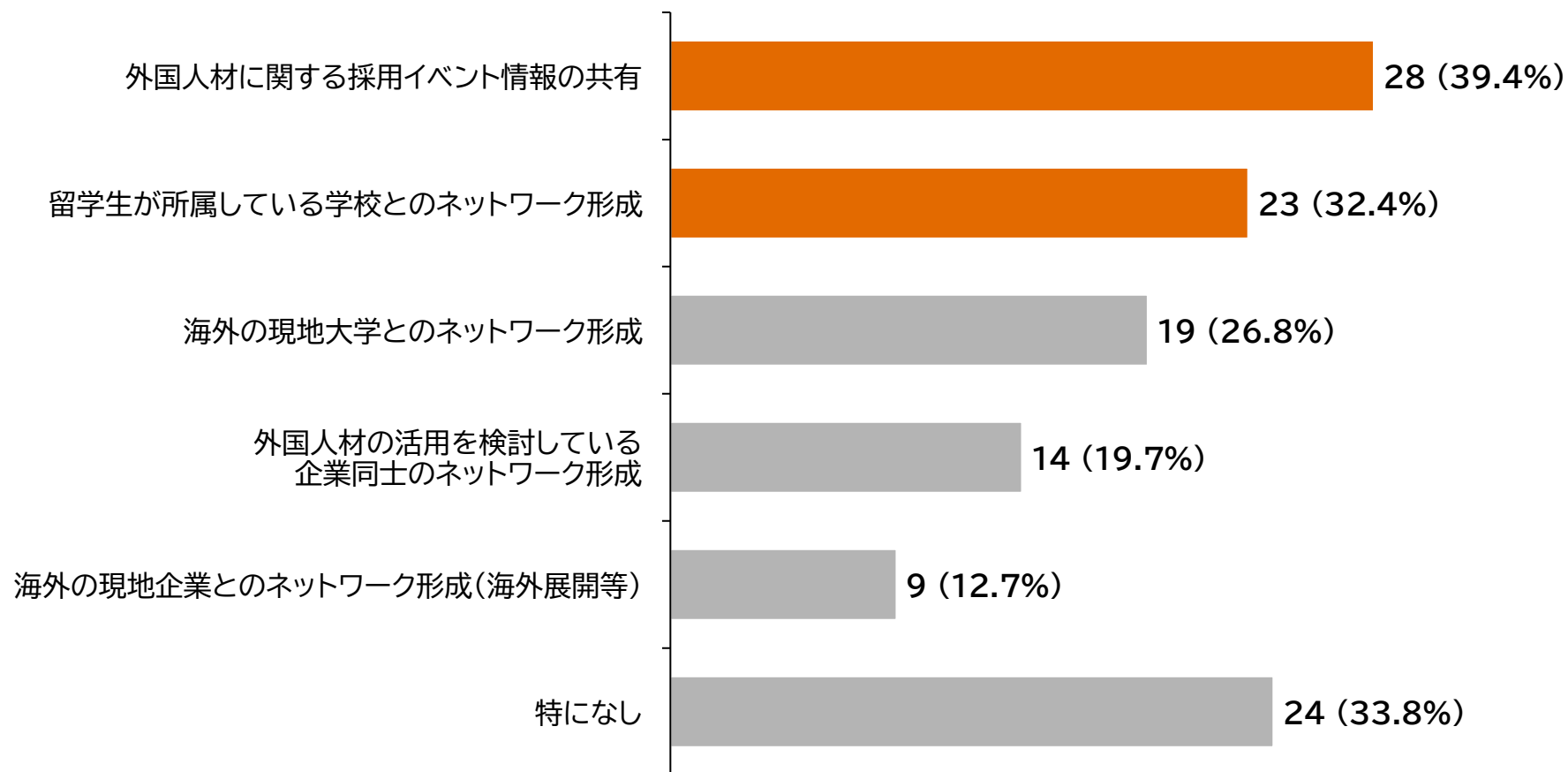
国の事業として実施してほしい内容(採用イベント関連)(N=42、複数回答可)



3. 先行企業アンケート ⑥今後に向けて

- 国の事業として実施してほしい内容(採用イベント関連)は「外国人材に関する採用イベント情報の共有」、「日本で就労する外国人材向け説明会(オンライン・対面)」、「留学生向け説明会(対面)」がいずれも28.2%と最も多い

国の事業として実施してほしい内容(その他)(N=71、複数回答可)



3. 先行企業アンケート ⑥今後に向けて

- ・ 本事業や外国人材活用に関する全般的な意見は以下のとおり

具体的な意見	
在留資格 ・就労制度	<ul style="list-style-type: none">・ 在留資格に日本の建築士資格を入れてほしい。・ 在留資格が「技術・人文知識・国際業務」だと、専門工事業の会社だと単純労働作業でなくても現場で働くことが制限されている。もう少し現場での労働可能範囲を広げてほしい。・ クレーンオペレーターとして現場に出すためにはN1をとって特定活動46号の在留資格に変更し就労制限なしにする必要があるが、国家資格である移動式クレーン5t以上の資格を取ったならば技人国の在留資格でも仕事できるように緩和してほしい。
人手不足	<ul style="list-style-type: none">・ 外国人材との共生は確実に必要で、特に地方。ただし無制限な外国人材の入国や定住支援にも警戒が必要であることは明らか。人材活用が経済的に必須であるからといって、無防備に傾斜することは反動をより大きくするだけであり注意が必要。年々の受入れ数(定量的な制限)や改善処置など徐々に活用を広げる取組(定性的な取組)の双方が求められています。・ 現場従事者が不可欠にもかかわらず日本人の若年層の応募はほぼゼロに等しい。これを補填するにはハングリー精神に満ちた外国人の若者しかいない。
情報発信 ・支援策	<ul style="list-style-type: none">・ 外国人採用実績があり、活用・運用を続けている中小企業の成功事例とその手法について紹介してほしい。・ 海外での職種説明会などは、現地での効果が見える化できず、自己満足で行っているように見受けられる。業界団体が現地に行って直接職種や職業について説明することは、ほぼオンラインの情報で事足りる。・ 直接インドネシアの海外での就業希望者の若者と接していて、この2、3年は円安の影響がかなり大きく、日本の魅力は急速に失われている。現地での日本語教育機関への補助、日本への渡航費用などの補助に、力を割くべきである。

3-2

支援策活用企業に対する
継続調査

(1) 令和6年度参加企業へのアンケート

1. 参加企業へのアンケート:サマリ

本アンケート における問い	本アンケートの 結果概要
回答者の属性	<ul style="list-style-type: none">令和6年度のインドネシア、ベトナム又は国内のジョブフェアに参加した企業に対してアンケートを実施回答数:17社(回答率65.4%)
基本情報	<ul style="list-style-type: none">「外国人技術者の採用経験のある企業」は82.4%であり、既に採用している外国人技術者の国籍は「ベトナム」が58.8%、「中国」が29.4%採用している外国人技術者の職務は「施工管理技術者(土木)」が52.9%
就職説明会	<ul style="list-style-type: none">説明会後に内定を出した企業は6社であり、そのうち最終的に「1人」採用した企業が3社、「2人」採用した企業が1社外国人技術者に求める日本語要件は、「N2レベル」が64.7%、「N3レベル」が52.9%採用フローに進める上で最も重視された要素について、連絡を行わなかった企業に限定すると「日本語能力」(70.0%)であり、日本語能力のミスマッチが連絡に至らなかった理由の一つと考えられる
外国人技術者の 採用・定着	<ul style="list-style-type: none">外国人技術者の採用ルートとして、「日本にきている留学生」と「日本で既に建設業で就労している外国人材」がいずれも70.6%であり、外国人材のネットワークを活用して採用情報を得ている企業が多い外国人技術者の活用に際して取り組んでいる内容として、採用関連では「外国人材向けのアプローチ」と「ビザ取得のサポート」がいずれも52.9%、定着関連では「生活環境のサポート」が58.8%、「日本語学習のサポート」が41.2%

2. 参加企業へのアンケート ①基本情報

- 建設技術者の人数が「50人以下」の企業は47.1%、「100人以下」の企業も含めると76.5%
- 外国建設技術者の採用人数が「0人」の企業は23.5%、「1人から5人」の企業は52.9%

建設技術者の人数(日本人を含む)(N=17)



外国人建設技術者の採用人数(N=17)



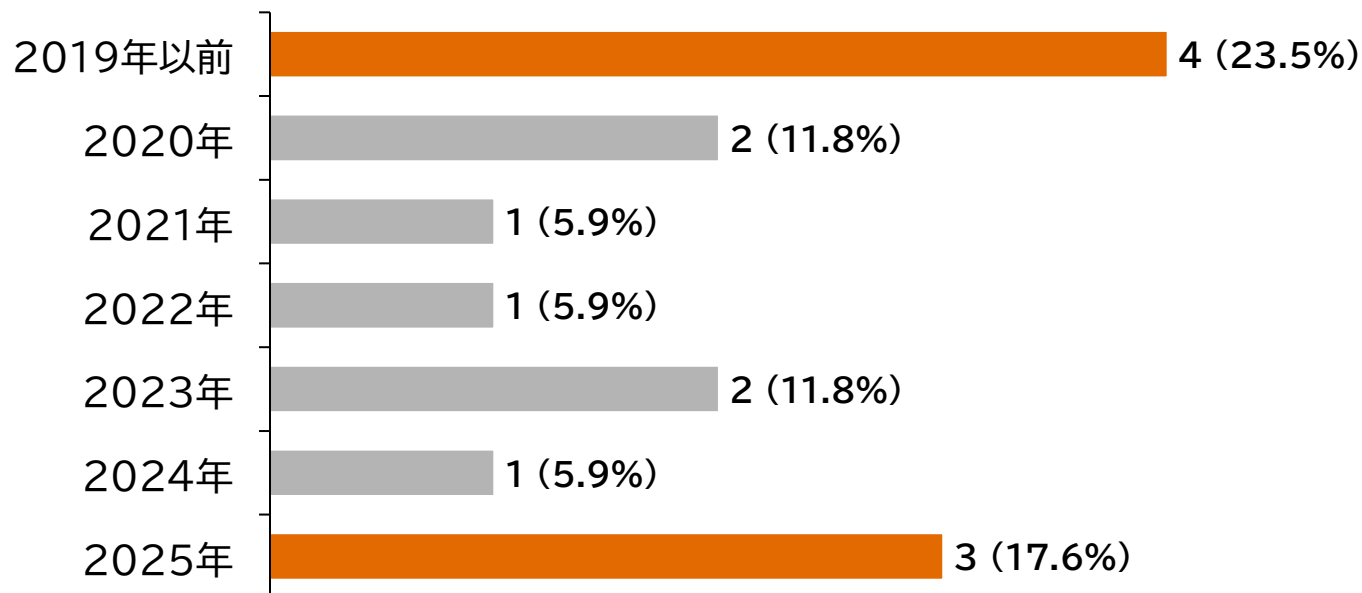
2. 参加企業へのアンケート ①基本情報

- ・「外国人技術者の採用経験のある企業」は82.4%
- ・「採用開始時期」に大きな偏りはないが、2025年に採用を開始した企業は17.6%

外国人技術者の採用経験の有無(N=17)



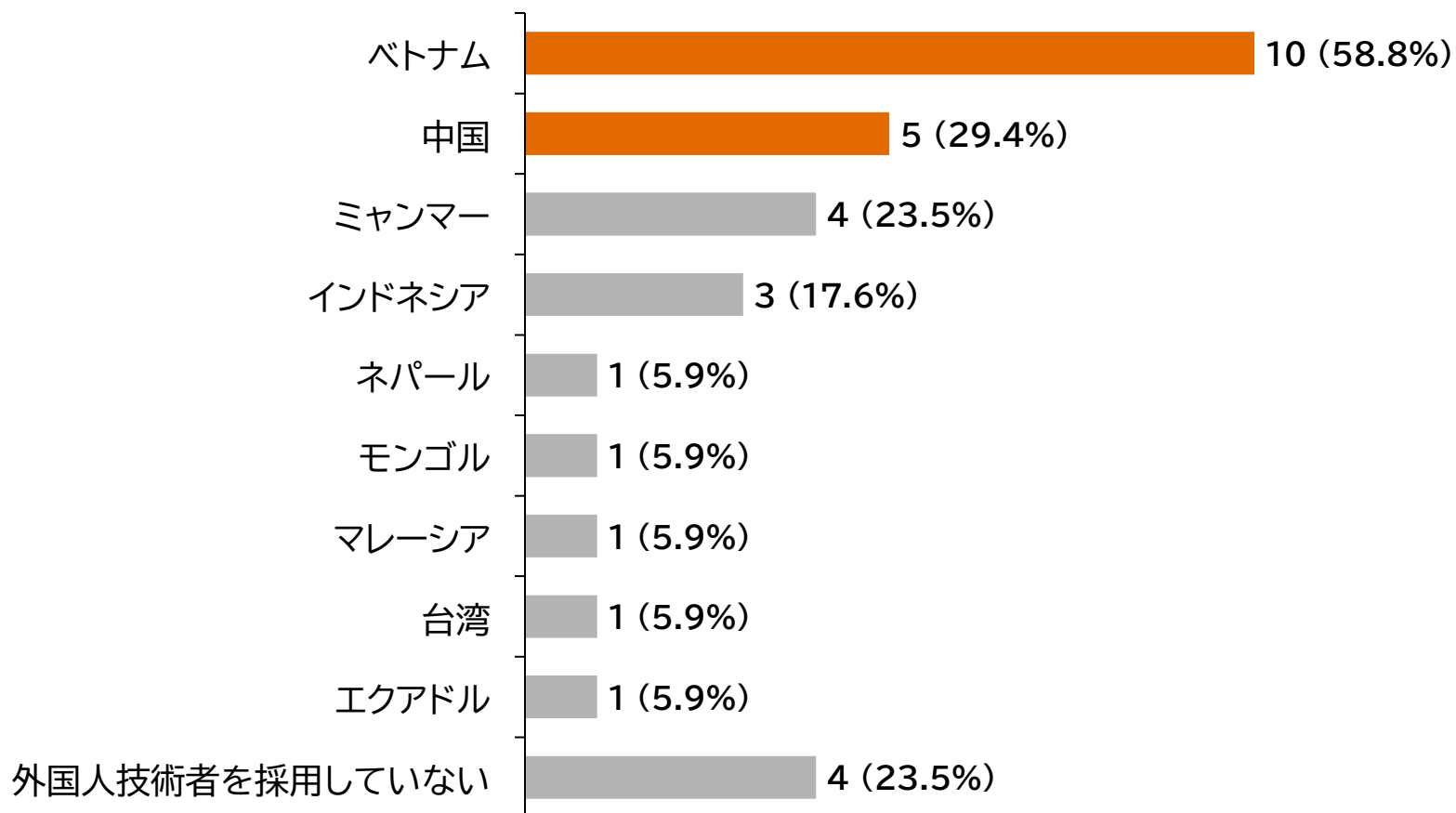
外国人技術者の採用開始時期(N=14)



2. 参加企業へのアンケート ①基本情報

- 既に採用している外国人技術者の国籍は「ベトナム」が58.8%、「中国」が29.4%

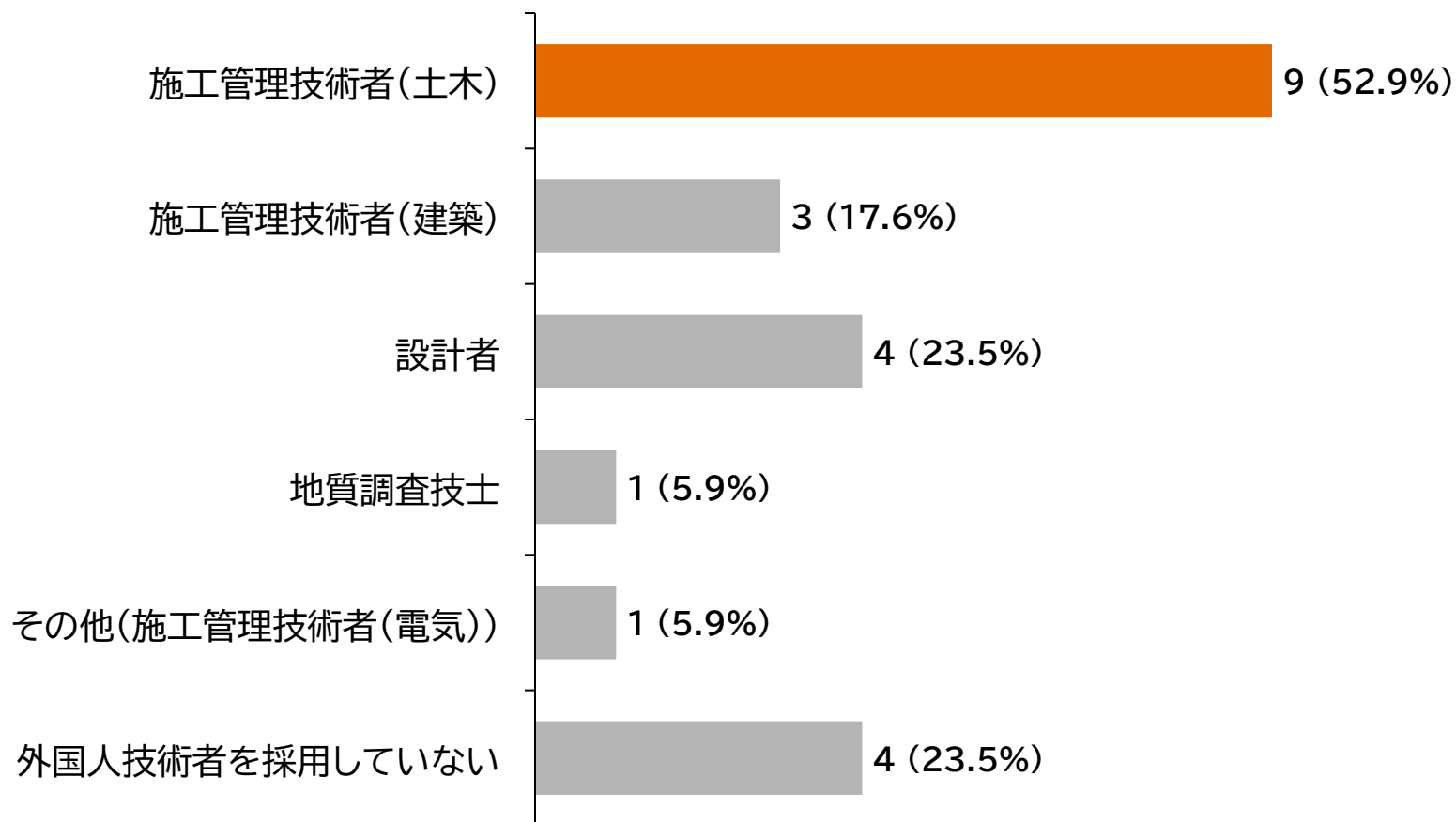
採用している外国人技術者の国籍(N=17、複数回答可)



2. 参加企業へのアンケート ①基本情報

- 既に採用している外国人技術者の職務は「施工管理技術者(土木)」が52.9%

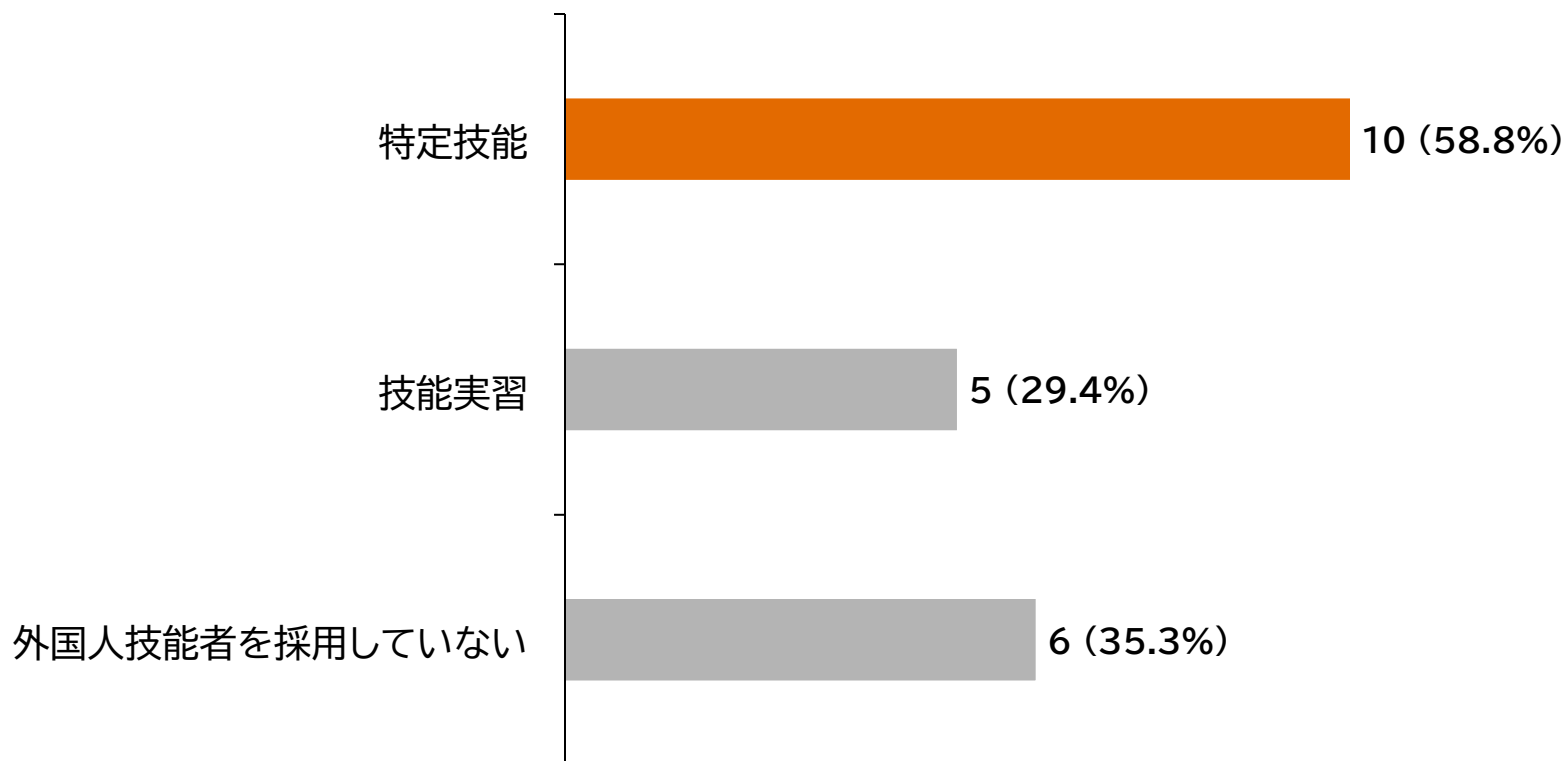
採用している外国人技術者の職務(N=17、複数回答可)



2. 参加企業へのアンケート ①基本情報

- ・ 既に採用している外国人技能者の在留資格は「特定技能」が58.8%

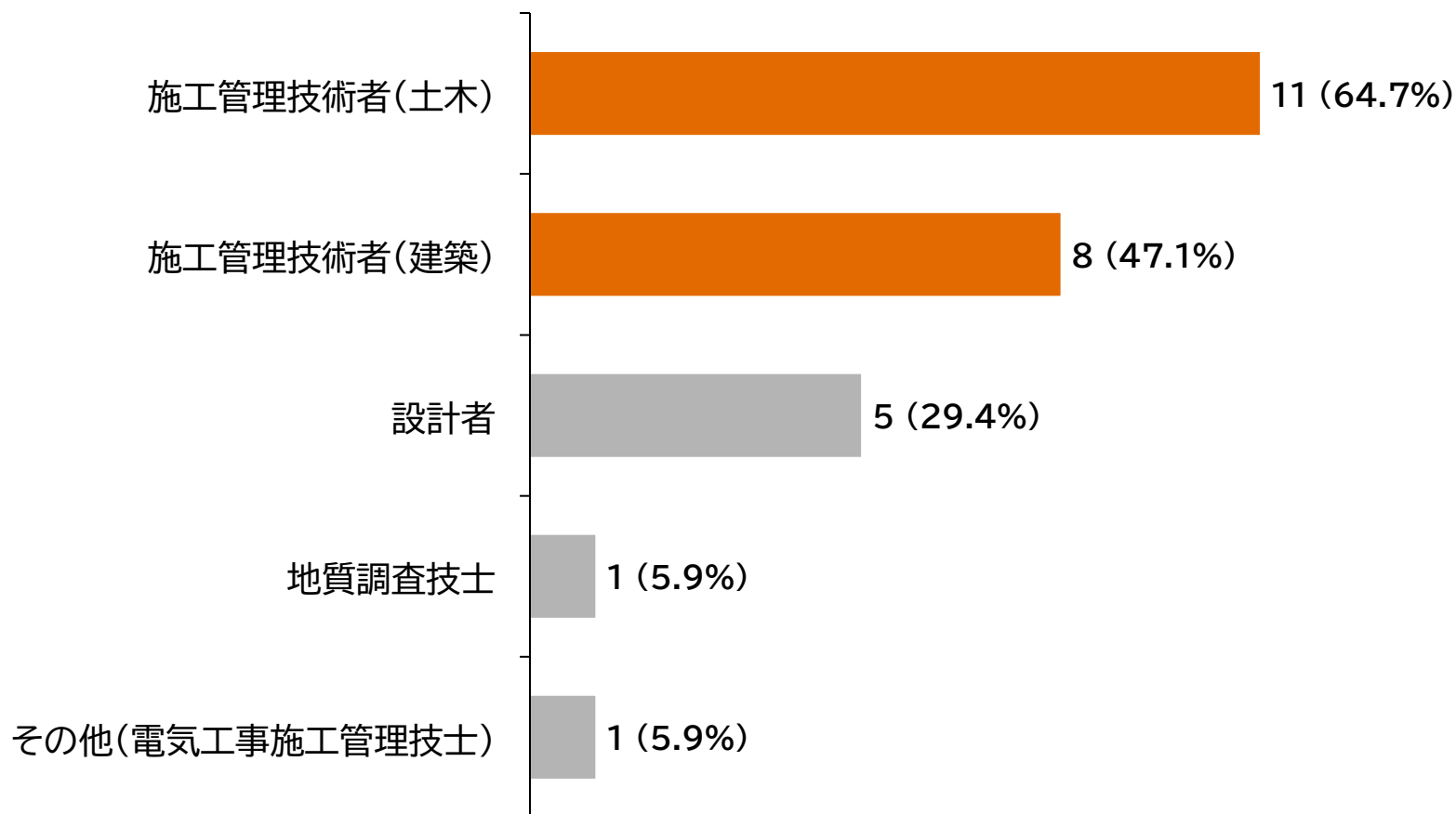
採用している外国人技能者の在留資格(N=17、複数回答可)



2. 参加企業へのアンケート ②参加した就職説明会について

- 説明会で募集した外国人技術者の職務は「施工管理技術者(土木)」が64.7%、「施工管理技術者(建築)」が47.1%

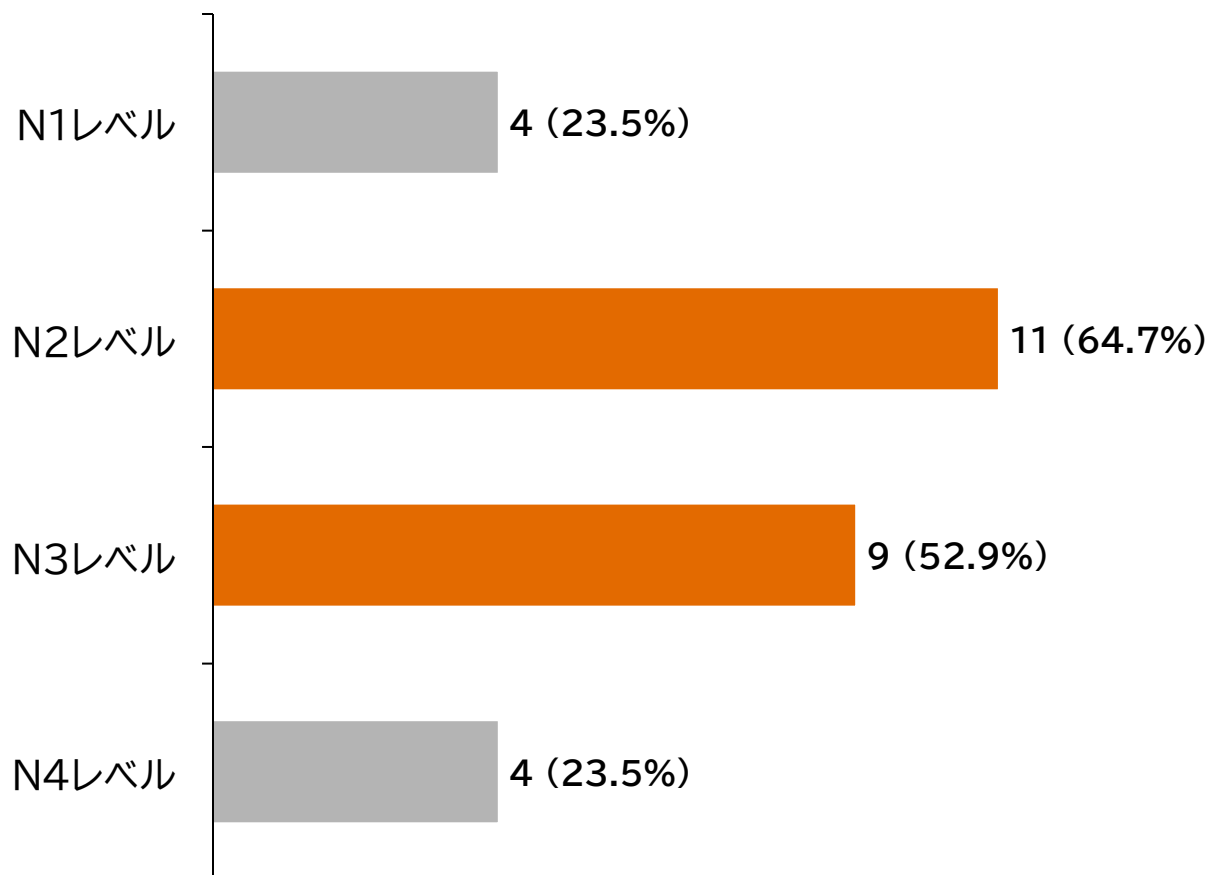
説明会で募集した外国人技術者の職務(N=17、複数回答可)



2. 参加企業へのアンケート ②参加した就職説明会について

- ・説明会で募集した外国人技術者の日本語要件は、「N2レベル」が64.7%、「N3レベル」が52.9%

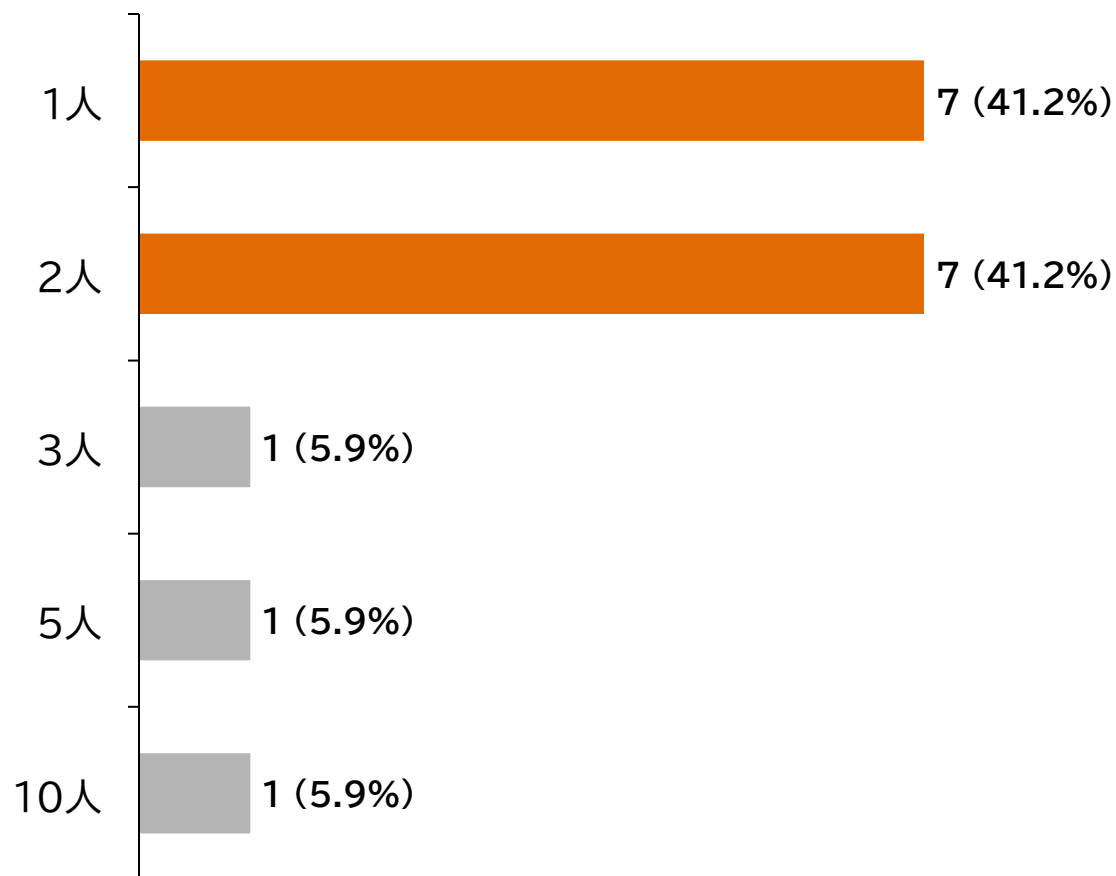
説明会で募集した外国人技術者の日本語要件(N=17、複数回答可)



2. 参加企業へのアンケート ②参加した就職説明会について

- ・説明会での募集人数は、「1人」と「2人」がいずれも41.2%

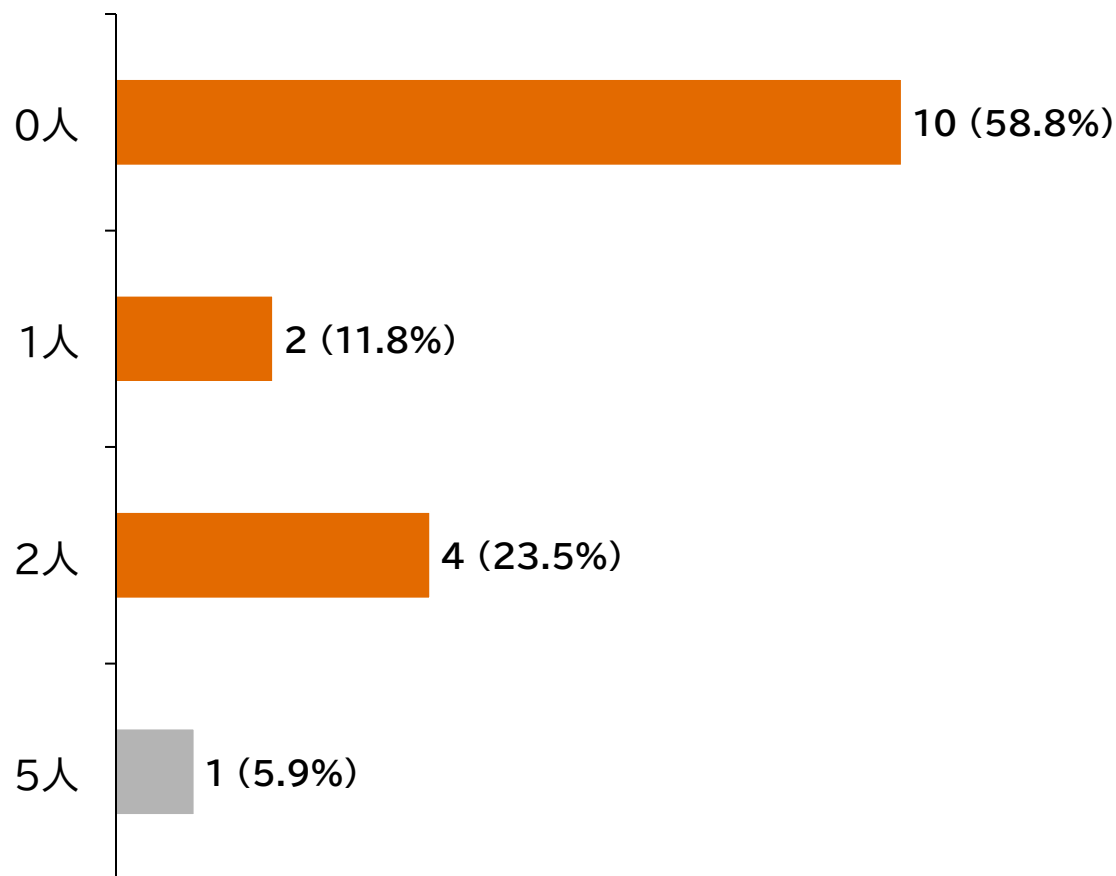
説明会での募集人数(N=17)



2. 参加企業へのアンケート ②参加した就職説明会について

- 説明会以降、後続の採用フローに関する連絡を行った人材の人数は「1人」が11.8%、「2人」が23.5%。他方で「0人」が58.8%と半数以上を占める

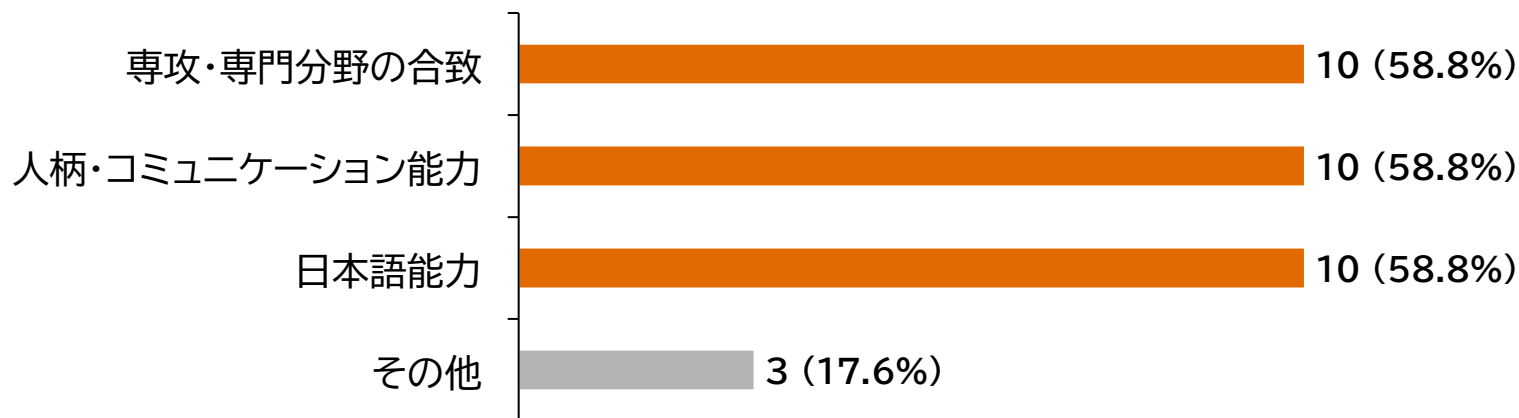
説明会以降、後続の採用フローに関する連絡を行った人数(N=17)



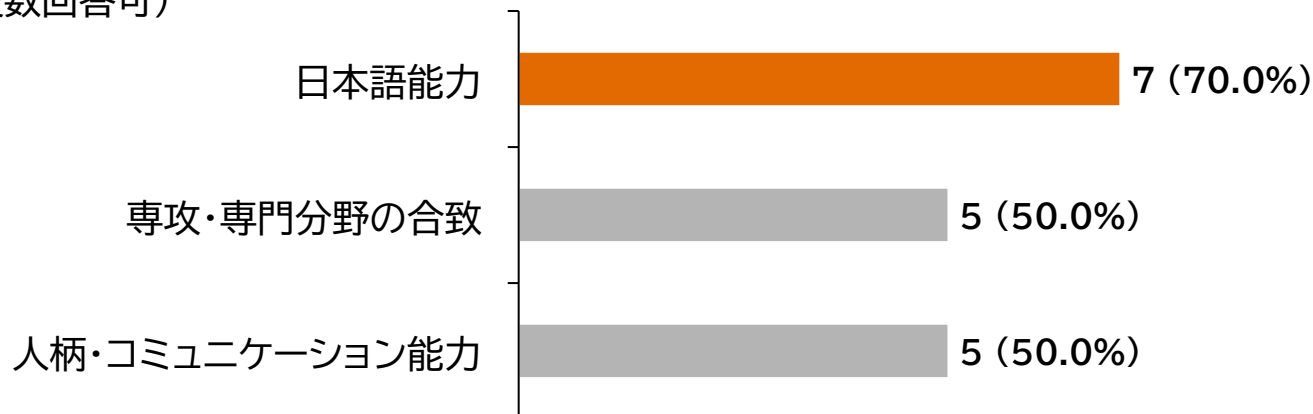
2. 参加企業へのアンケート ②参加した就職説明会について

- 採用フローに進める上では、「専攻・専門分野の合致」、「人柄・コミュニケーション能力」、「日本語能力」がいずれも58.8%
- 他方、連絡を行わなかった企業に限定すると、最も多かったのは「日本語能力」の70.0%

後続の採用フローに関する連絡を行うか判断するうえで重要だった点(N=17、複数回答可)



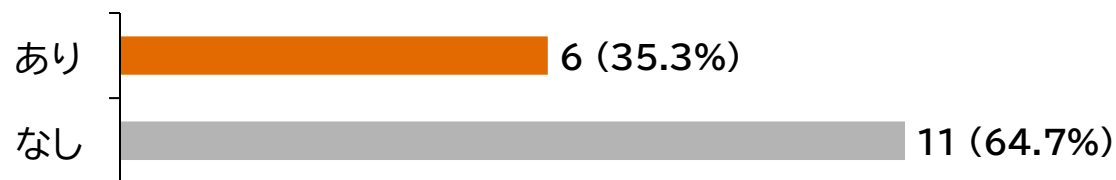
連絡を行わなかった企業について、後続の採用フローに関する連絡を行うか判断するうえで重要だった点(N=10、複数回答可)



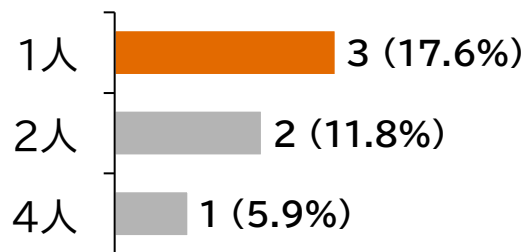
2. 参加企業へのアンケート ②参加した就職説明会について

- 説明会後に内定を出した企業は6社であり、そのうち、「1人」採用した企業が3社、「2人」採用した企業が1社

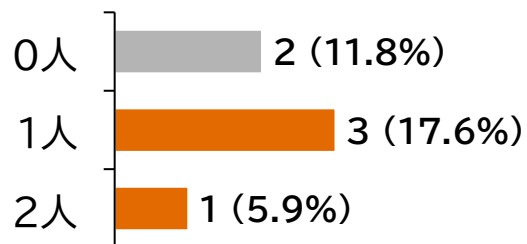
説明会以後、内定を出した人材の有無(N=17)



内定を出した企業について、内定となった人材の人数(N=6)



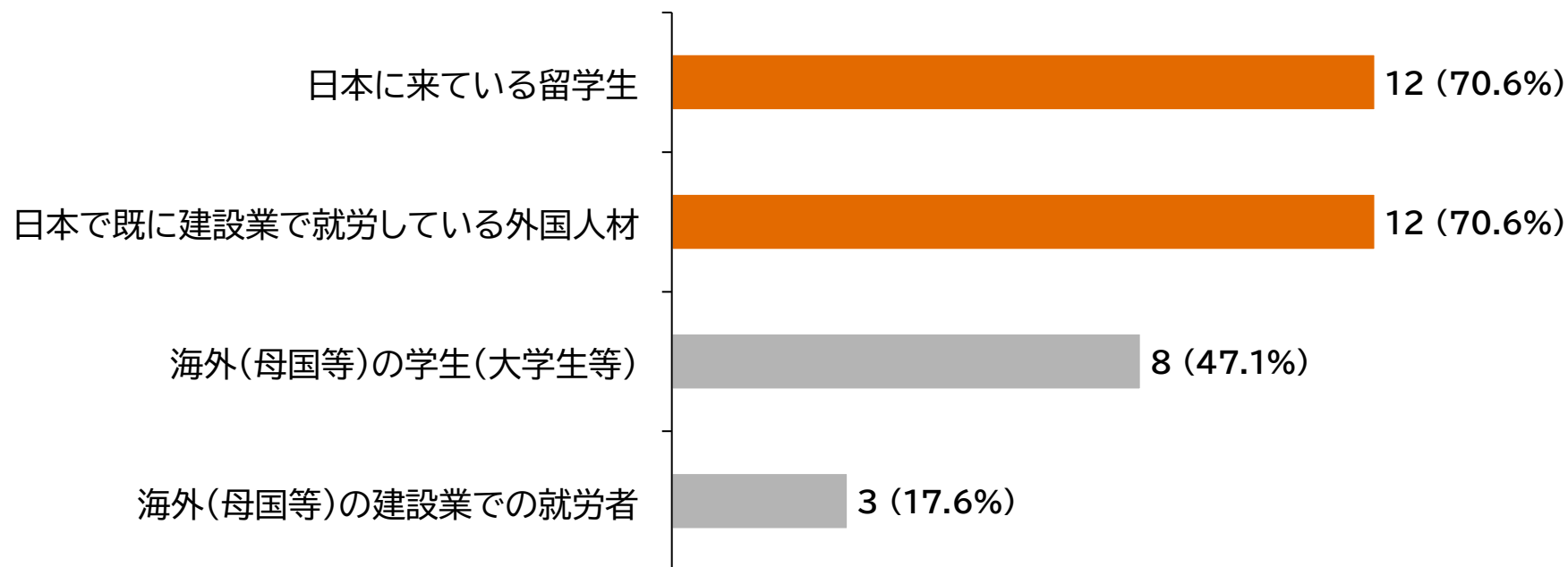
内定を出した企業について、採用となった人材の人数(N=6)



2. 参加企業へのアンケート ③外国人技術者の採用・定着について

- 活用している外国人技術者の採用ルートとしては、「日本にきている留学生」と「日本で既に建設業で就労している外国人材」がいずれも70.6%

活用している外国人技術者の採用ルート(N=17、複数回答可)



自由回答

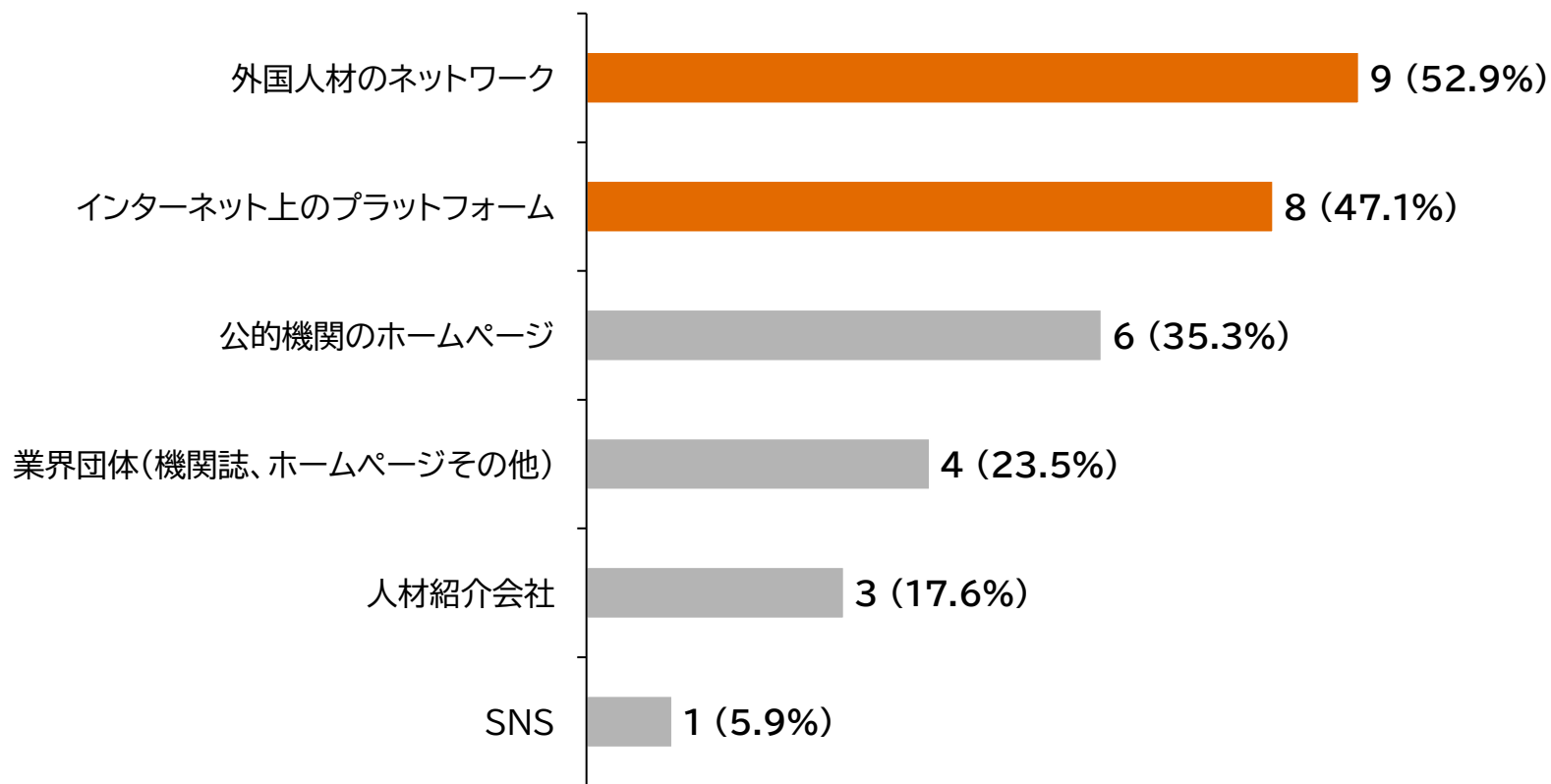
- 日本で建設業で就労していた外国人材

※外国人技術者の採用がない企業の場合は、実際に採用した場合に想定されるルート

2. 参加企業へのアンケート ③外国人技術者の採用・定着について

- 外国人材を採用する際の情報は、「外国人材のネットワーク」から得ている企業が52.9%、「インターネット上のプラットフォーム」から得ている企業が47.1%

外国人材を採用する際の情報をどこから得ているか(N=17、複数回答可)

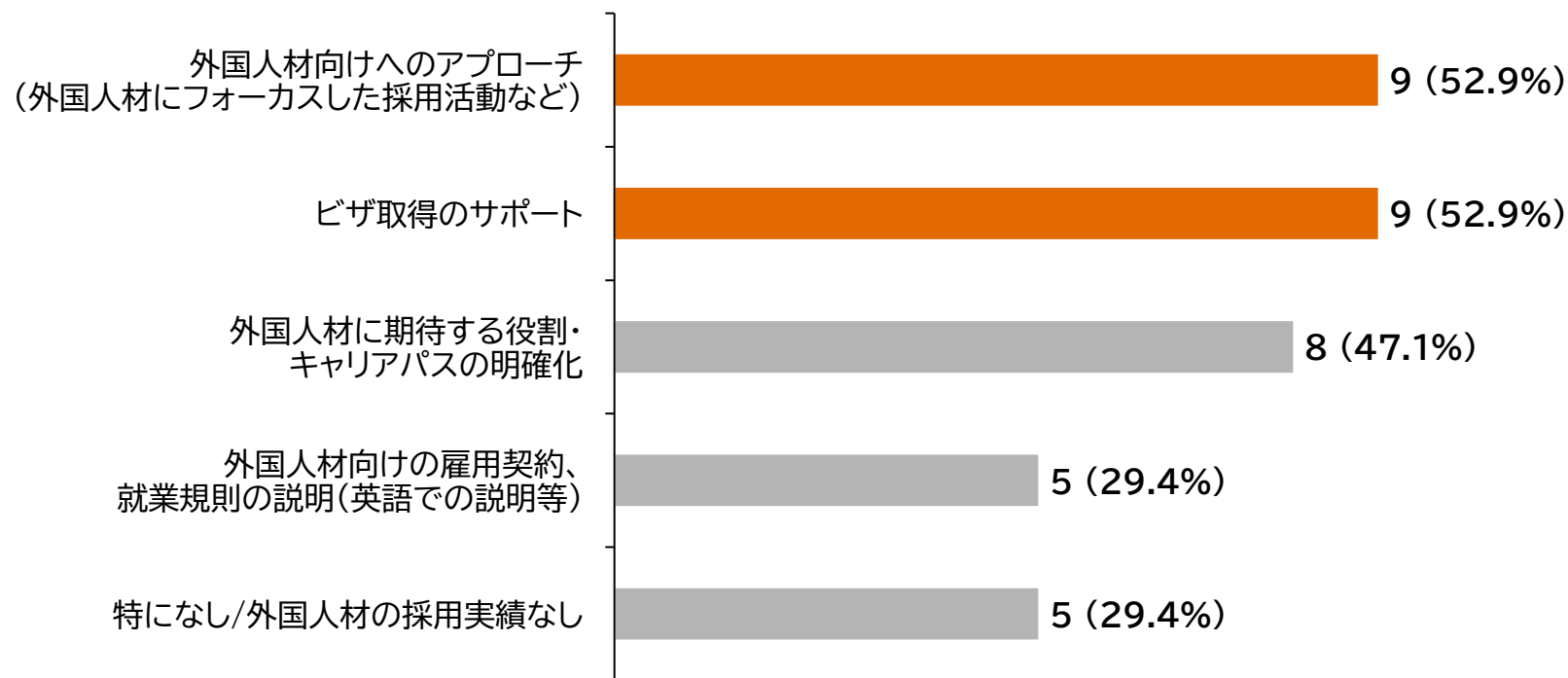


※外国人技術者の採用がない企業の場合は、実際に採用した場合に想定されるルート

2. 参加企業へのアンケート ③外国人技術者の採用・定着について

- 外国人技術者の活用の際に取組んでいる内容(採用関連)として、「外国人材向けのアプローチ」と「ビザ取得のサポート」がいずれも52.9%

外国人技術者の活用の際に、取組んでいる内容(採用関連)(N=17、複数回答可)



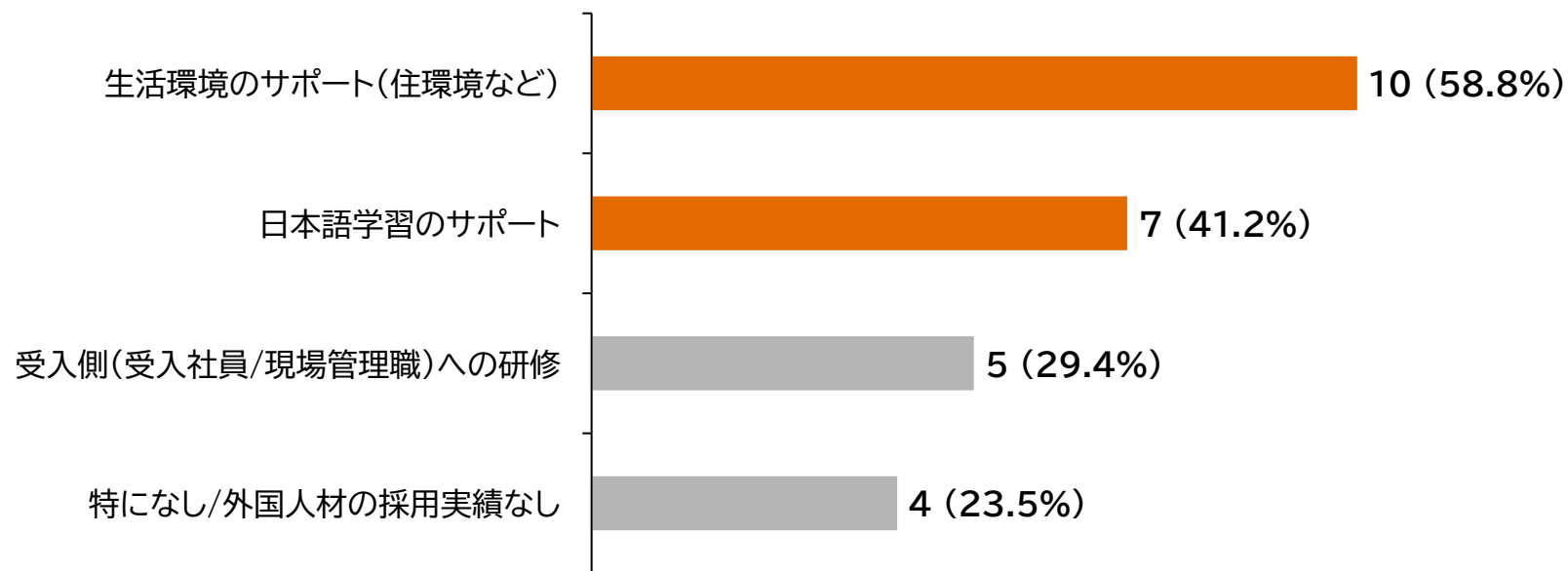
自由回答

- BIMを修得している即戦力人材の採用、海外事業展開調査業務に従事する人材の採用
- 入国後の口座開設、住民登録のサポート、住居の提供、赴任時の旅費負担
- 既に働いている社員からのリファラル採用

2. 参加企業へのアンケート ③外国人技術者の採用・定着について

- 外国人技術者の活用に際して取り組んでいる内容(定着関連)として、「生活環境のサポート」が58.8%、「日本語学習のサポート」が41.2%

外国人技術者の活用に際し、取り組んでいる内容(定着関連)(N=17、複数回答可)



自由回答

- 担当制メンター制度の導入
- 必ず最初は寮で生活を開始し、日本の生活スタイルを先輩外国人社員が指導
- 資格取得の支援
- 社内イベントの開催
- 帰国旅費の助成

(2) 令和7年度参加企業へのアンケート

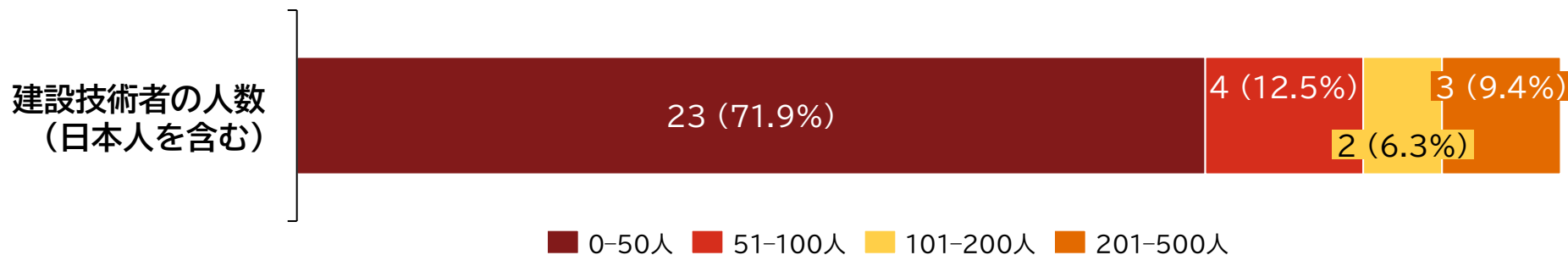
1. 参加企業へのアンケート:サマリ

本アンケート における問い	本アンケートの 結果概要
回答者の属性	<ul style="list-style-type: none">令和7年度の国内、インドネシアまたはベトナムのジョブフェアに参加した企業に対してアンケートを実施回答数:32社(回答率88.9%)
基本情報	<ul style="list-style-type: none">「外国人技術者の採用経験のある企業」は81.3%であり、既に採用している外国人技術者の国籍は「ベトナム」が59.4%、「インドネシア」が28.1%採用している外国人技術者の職務は「施工管理技術者(土木)」が43.8%
募集時の要件等	<ul style="list-style-type: none">説明会で募集した外国人技術者の職務は「施工管理技術者(土木)」が65.6%、「施工管理技術者(建築)」が34.4%日本語要件は、「N3レベル以上」が46.9%、「N2レベル以上」が21.9%募集人数は、「2人」が34.4%、「1人」が21.9%
内定・採用	<ul style="list-style-type: none">説明会以降、後続の採用フローに関する連絡を行った人材の人数について、「5人~9人」が18.8%、「10人~19人」が12.5%採用フローに進めるうえで重要だった点は、「人柄・コミュニケーション能力」が75.0%、「日本語能力」が62.5%説明会後に内定を出した企業は15社で、内定者数は31人採用まで至った企業は14社で採用者数は28人採用者の日本語能力はN4が35.7%

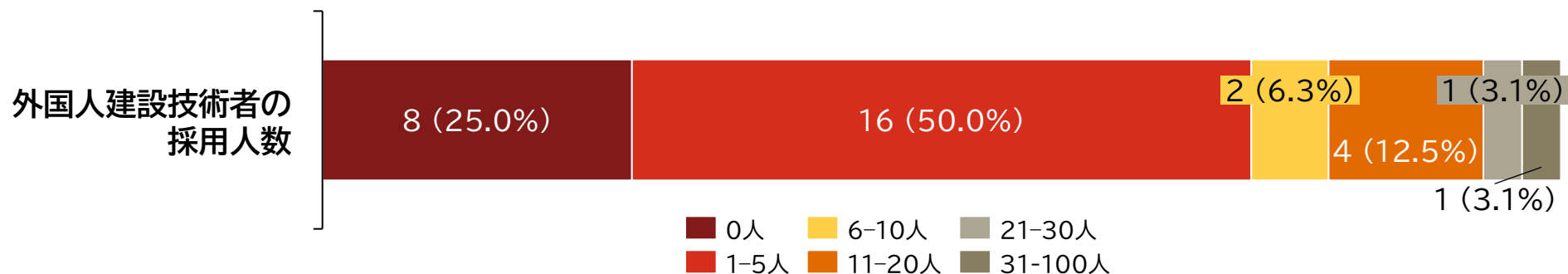
2. 参加企業へのアンケート ①基本情報

- 建設技術者の人数が「50人以下」の企業は71.9%、「100人以下」の企業も含めると84.4%
- 外国建設技術者の採用人数が「0人」の企業は25.0%、「1人～5人」の企業は50.0%

建設技術者の人数(日本人を含む)(N=32)



外国人建設技術者の採用人数(N=32)



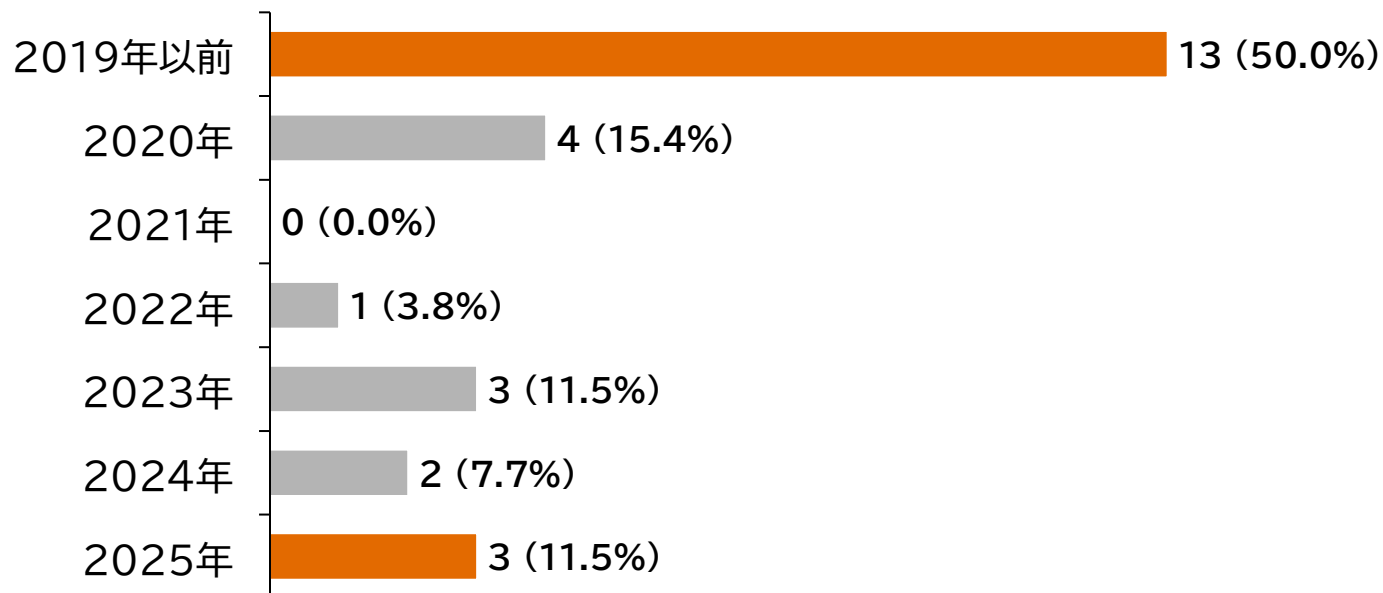
2. 参加企業へのアンケート ①基本情報

- ・「外国人技術者の採用経験のある企業」は81.3%
- ・「採用開始時期」について、2019年以前が50.0%で、2025年に採用を開始した企業は11.5%

外国人技術者の採用経験の有無(N=32)



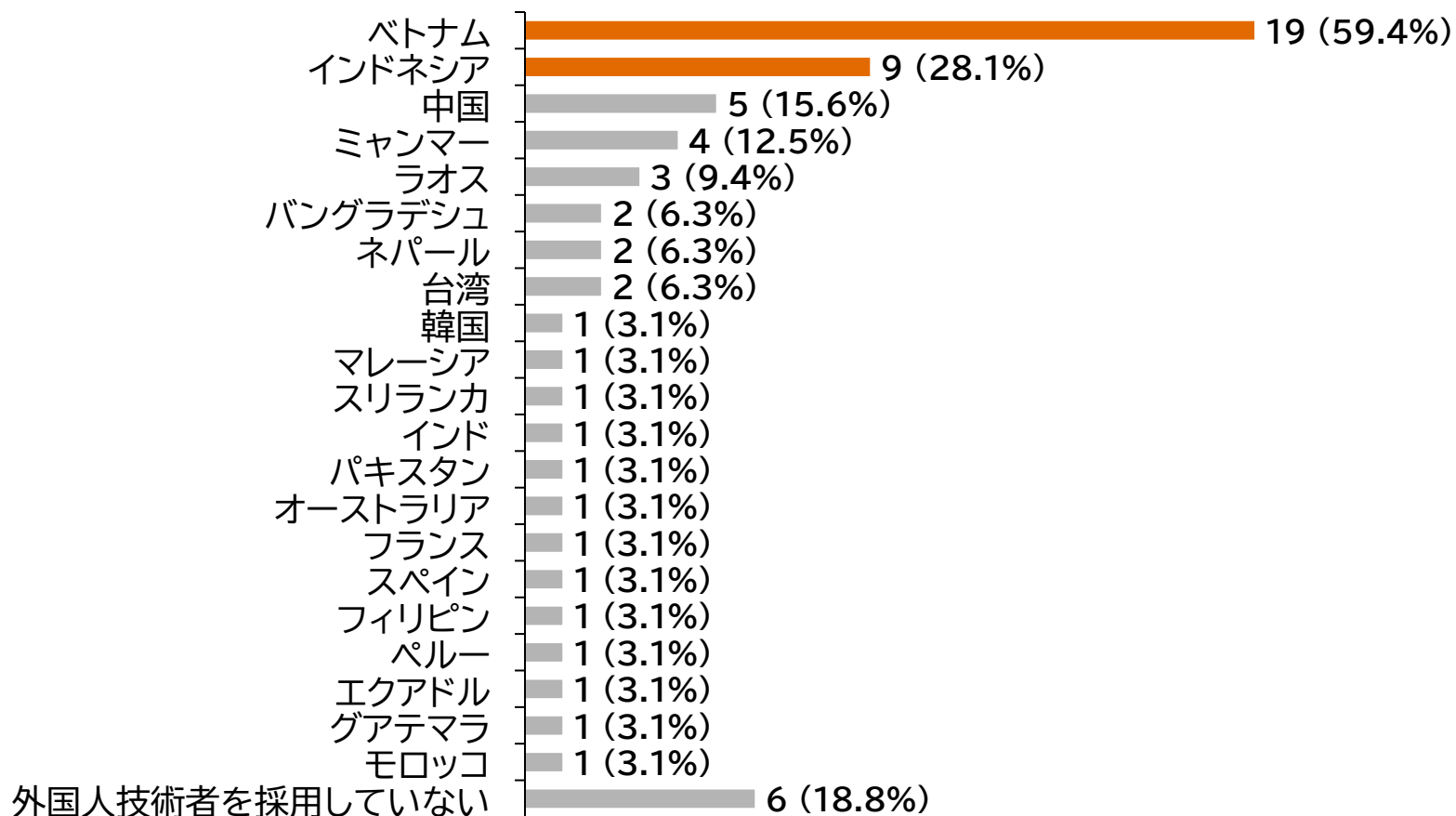
外国人技術者の採用開始時期(N=26)



2. 参加企業へのアンケート 基本情報

- ・ 既に採用している外国人技術者の国籍は「ベトナム」が59.4%、「中国」が28.1%

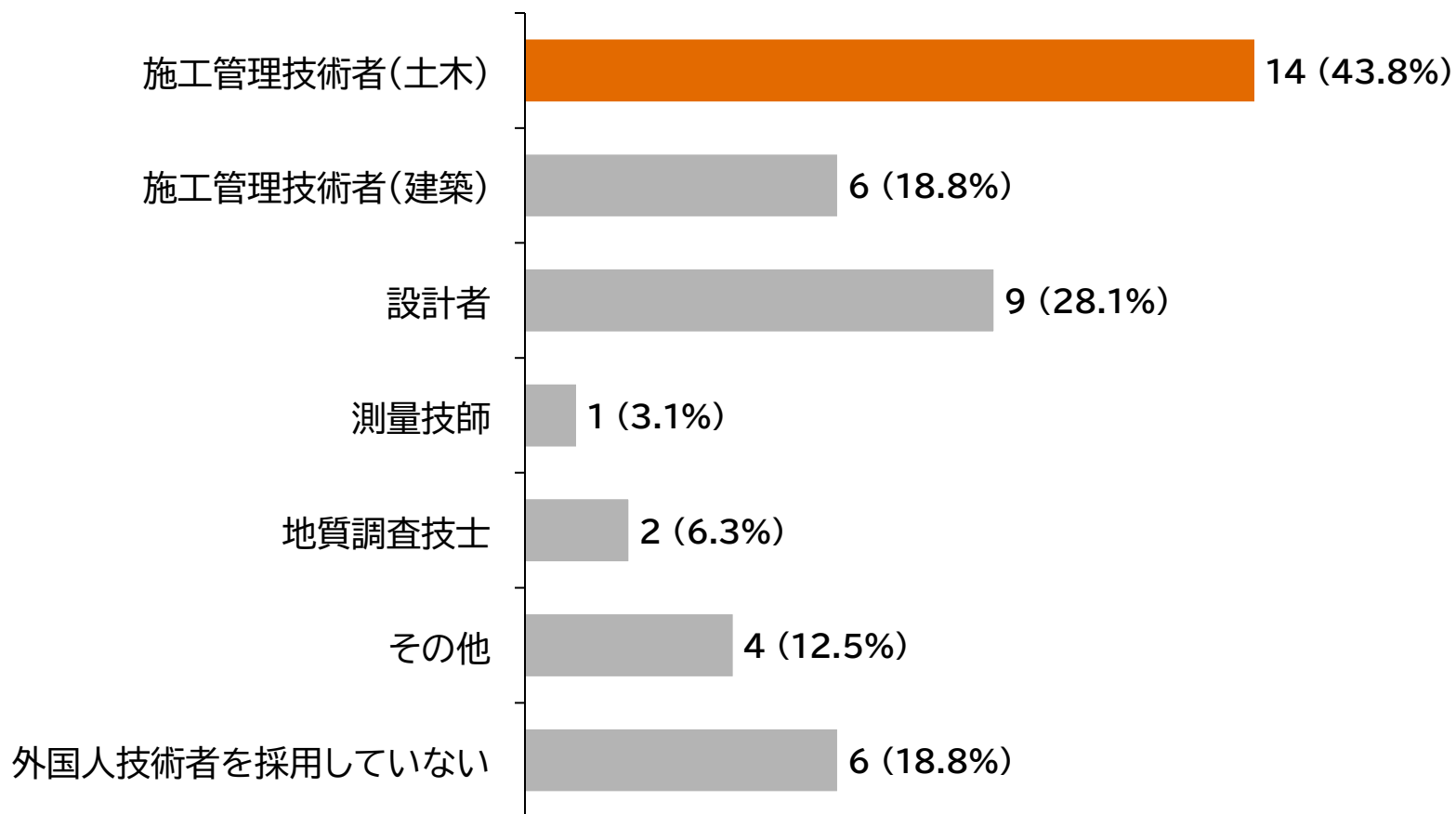
採用している外国人技術者の国籍(N=32、複数回答可)



2. 参加企業へのアンケート ①基本情報

- 既に採用している外国人技術者の職務は「施工管理技術者(土木)」が43.8%

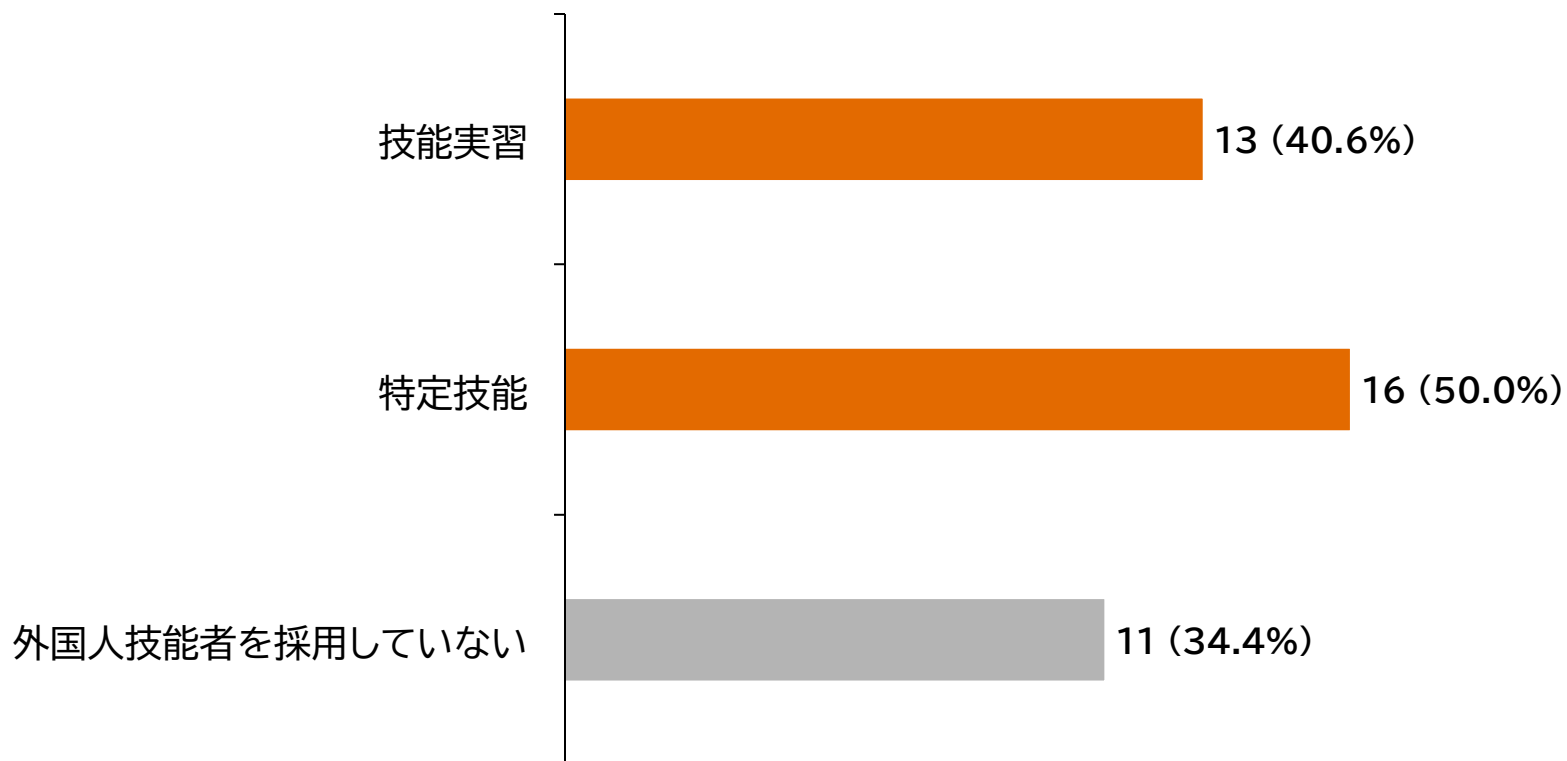
採用している外国人技術者の職務(N=32、複数回答可)



2. 参加企業へのアンケート ①基本情報

- 既に採用している外国人技能者の在留資格は「特定技能」が50.0%、「技能実習」が40.6%

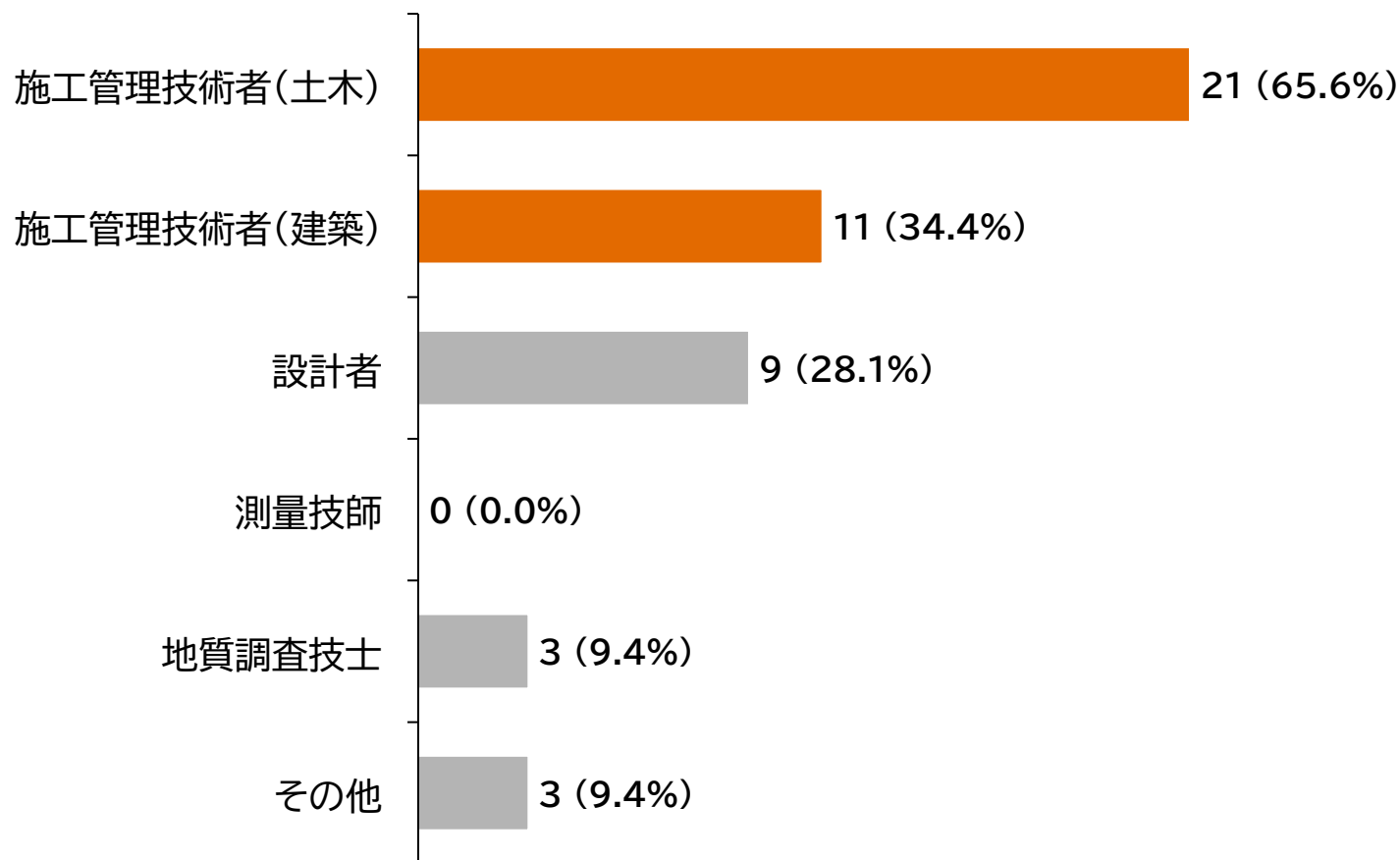
採用している外国人技能者の在留資格(N=32、複数回答可)



2. 参加企業へのアンケート ②参加した就職説明会について

- 説明会で募集した外国人技術者の職務は「施工管理技術者(土木)」が65.6%、「施工管理技術者(建築)」が34.4%

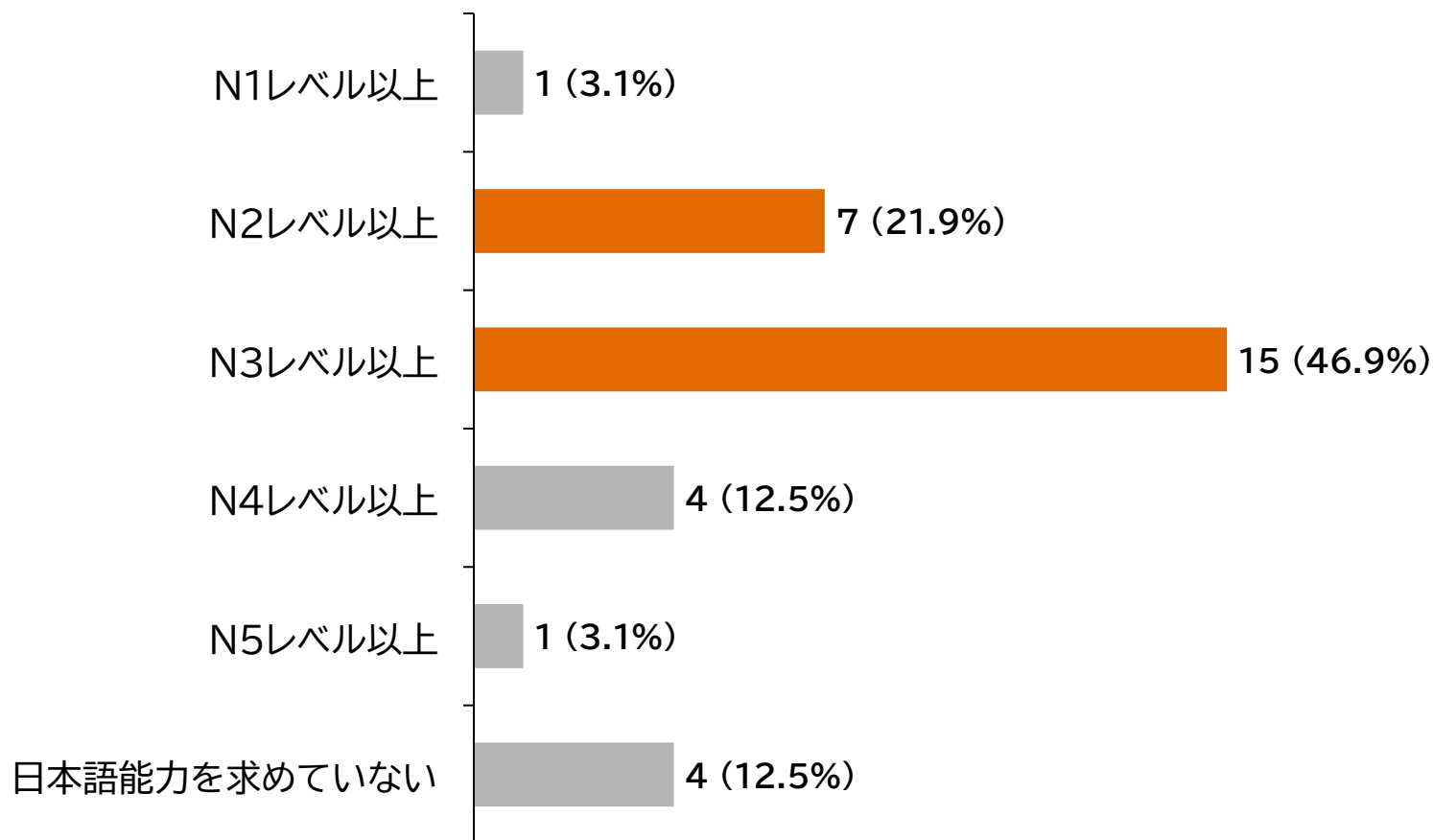
説明会で募集した外国人技術者の職務(N=32、複数回答可)



2. 参加企業へのアンケート ②参加した就職説明会について

- 説明会で募集した外国人技術者の日本語要件は、「N3レベル以上」が46.9%、「N2レベル以上」が21.9%

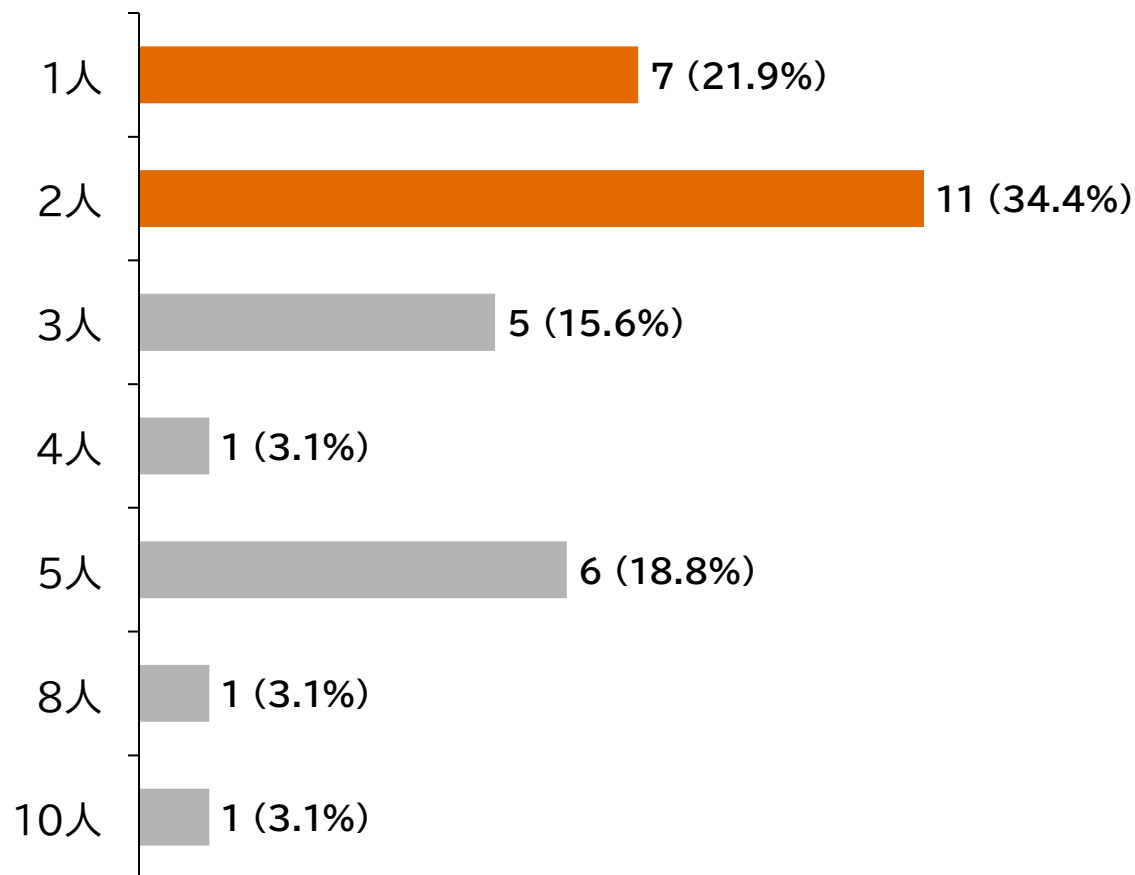
説明会で募集した外国人技術者の日本語要件(N=32、複数回答可)



2. 参加企業へのアンケート ②参加した就職説明会について

- ・ 説明会での募集人数は、「2人」が34.4%、「1人」が21.9%

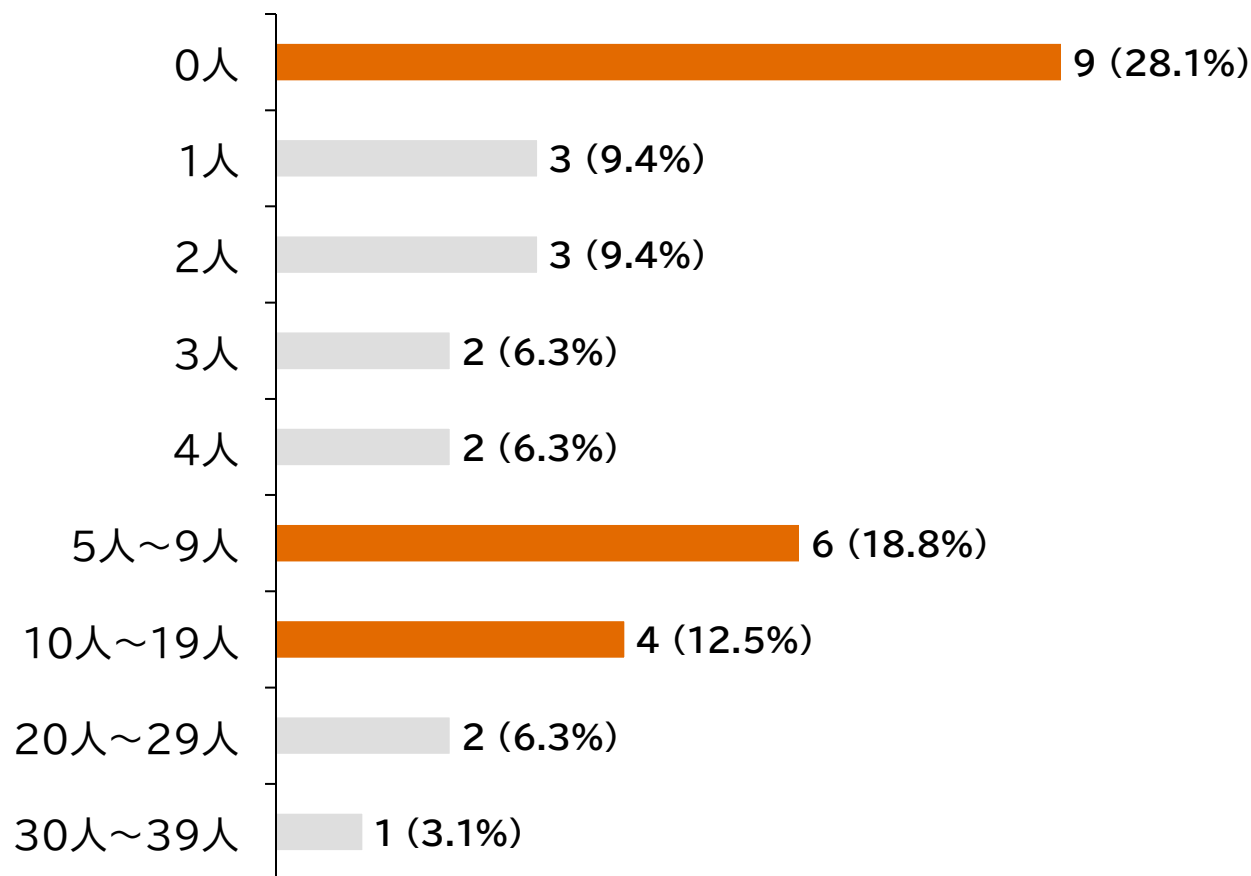
説明会での募集人数(N=32)



2. 参加企業へのアンケート ②参加した就職説明会について

- 説明会以降、後続の採用フローに関する連絡を行った人材の人数は、「5人～9人」が18.8%、「10人～19人」が12.5%。他方で「0人」が28.1%と約4分の1を占める

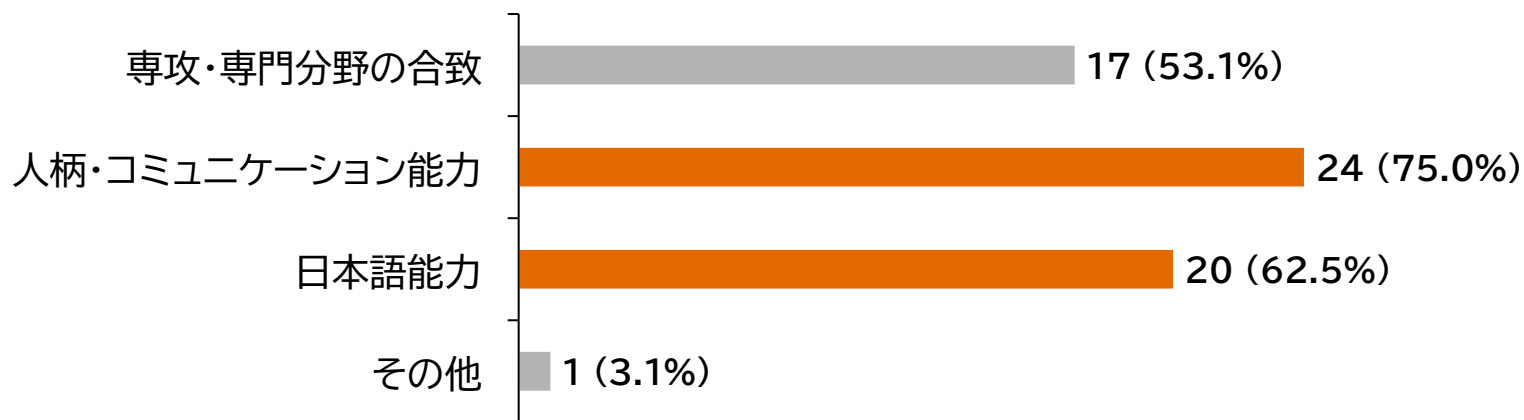
説明会以降、後続の採用フローに関する連絡を行った人数(N=32)



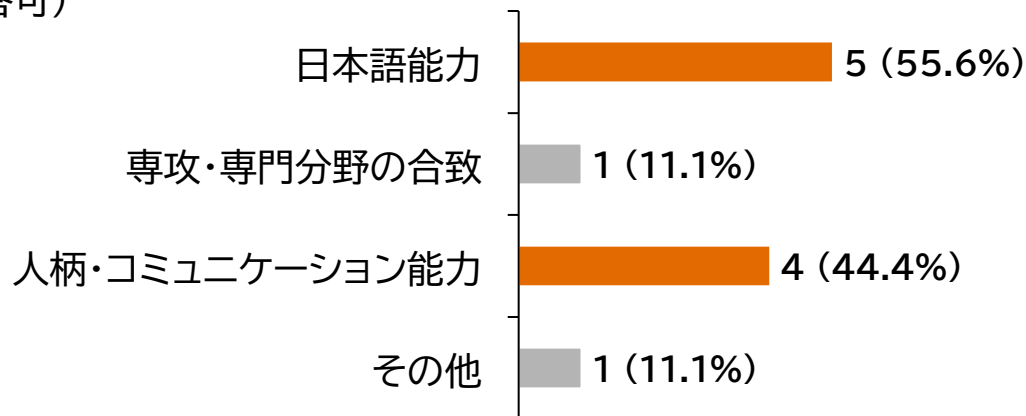
2. 参加企業へのアンケート ②参加した就職説明会について

- 採用フローに進めるうえで重要だった点は、「人柄・コミュニケーション能力」が75.0%、「日本語能力」が62.5%
- 他方、連絡を行わなかった企業に限定すると、「日本語能力」が55.6%、「人柄・コミュニケーション能力」が44.4%

後続の採用フローに関する連絡を行うか判断するうえで重要だった点(N=32、複数回答可)



連絡を行わなかった企業について、後続の採用フローに関する連絡を行うか判断するうえで重要だった点(N=9、複数回答可)



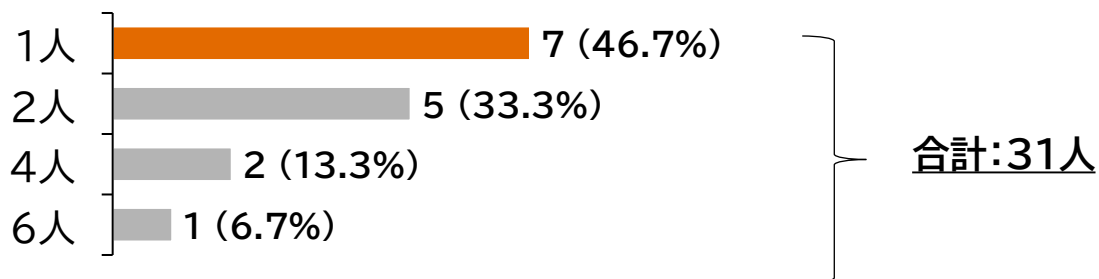
参加企業へのアンケート:②参加した就職説明会について

- 説明会後に内定を出した企業は15社であり、内定となった人材の人数は31人
- 内定となった人材の日本語能力は、N4が35.5%

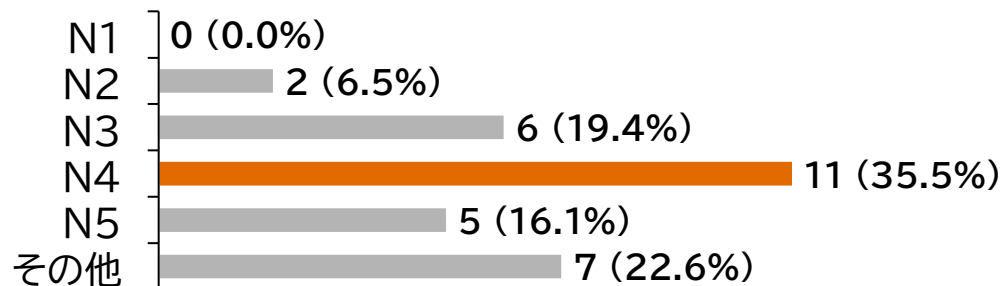
説明会以後、内定を出した人材の有無(N=32)



内定を出した企業について、内定となった人材の人数(N=15)



内定となった人材の日本語能力(N=31)



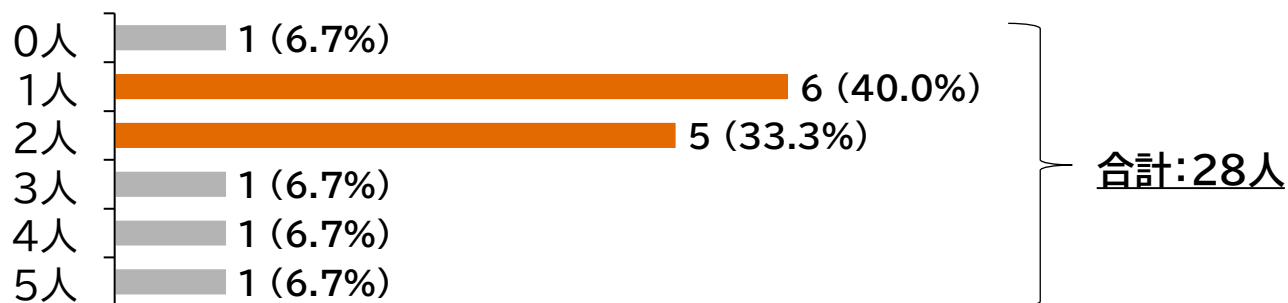
参加企業へのアンケート:②参加した就職説明会について

- 内定後、実際に採用まで至った企業は14社
- 採用となった人材の人数は28人で、日本語能力はN4が35.7%

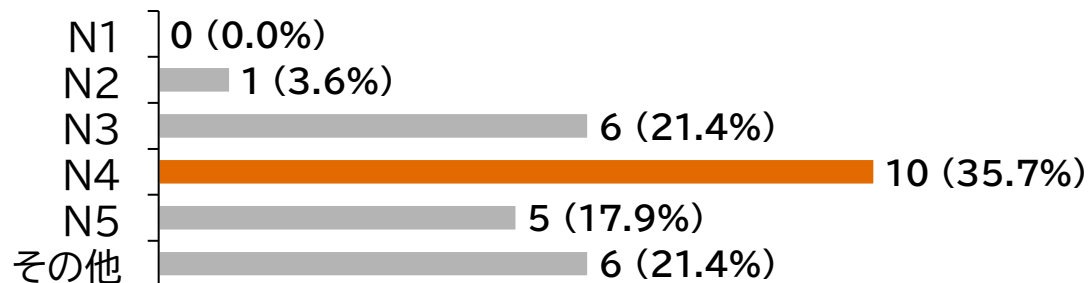
内定を出した後、採用となった人材の有無(N=15)



採用となった人材の人数(N=15)



採用となった人材の日本語能力(N=28)



2. 参加企業へのアンケート ②参加した就職説明会について

- ・採用となった人材28人の内訳は以下のとおり

参加イベント、採用者数および大学名

社名	参加イベント	採用者数
A社	国内	1
B社	インドネシア	1
C社	インドネシア	1
D社	ベトナム	1
E社	インドネシア	1
F社	国内	1
G社	国内/ベトナム	2
H社	ベトナム	2
I社	ベトナム	2
J社	国内/ベトナム	2
K社	インドネシア	2
L社	インドネシア	3
M社	インドネシア	4
N社	インドネシア/ベトナム	5

2. 参加企業へのアンケート ③その他

- ・本事業や外国人材活用に関する全般的な意見は以下のとおり

具体的な意見	
ジョブフェア運営	<p>開催時期を3カ月以上前に設定して欲しい。会社内でのスケジュール調整が難しいため。</p> <p>現地での面接者の選定は事前に連絡いただければ良いかと思えます。ミスマッチの方が多数いたため、時間が勿体ないと感じました。</p> <p>事前の説明会の時期が遅すぎると思いました。</p>
採用・選考	<p>思った以上に海外の方からの応募があり、今後の外国人採用に向けていい機会となりました。</p> <p>オンラインでの説明会は、既に日本におり、建設系の企業へ就職する意欲が高い方が多く参加されていた為、2人採用に繋げる事ができた。現地のジョブフェアについては、幅広く学生に社名を知ってもらう上では有効だが、採用に繋げる事は難しいと感じている。</p> <p>理工学系の学生の日本語能力不足と参加者が1-2年生であるため選考に至らなかった。</p>
フォローアップ	<p>優秀な学生に内定を出せて、事業に参加して良かったと感じている。選考、ビザ取得についてのフォローがあれば尚良いと感じた。ありがとうございました。</p> <p>採用しようか悩んだが、目的がVISAの更新や技術職や日本語が乏しく条件に当てはまらなかった。採用後も、主催側には外国人材の間に入っていただきたいと切に思いました。お互いを知らないの、間に入ってサポートしていただけると、安心して採用することができます。</p> <p>採用後のビザ申請のフォローもしていただけるとありがたいです。</p>
今後への期待・要望	<p>貴重な機会を設けて頂き、ありがとうございました。多くの学生さんに興味を持って頂くことができ、日本とは違う人材の活気を感じました。</p> <p>現地に行くのは旅費やスケジュールの関係でハードルが高い面があり、毎年は難しいかもしれませんが、今後もこのような機会があればと思っています。</p> <p>なお、日本の建設企業紹介冊子などの企画があれば、より幅広い層に会社の特色をより正確に伝えることができるのではないかと考えています。</p> <p>日本人の若手がなかなか建設業界のしかも海外部門に希望する人が少ない中、外国人材の活用は今後の重要な採用オプションになると考えています。引き続き、このような機会を頂けることを期待しております。</p> <p>このたびは貴重な機会をありがとうございました。今回は応募がゼロでしたが今後募集要項を見直ししてまた再挑戦したいです。</p> <p>技術者採用としても受け入れ企業も努力してしっかりサポートしないと技術職まで成長するには課題が多いかと思えます。日本での技術職の習得に向けた法整備などが必要になる場合があると感じました。</p> <p>地質調査の必要性を外国人にもっと知ってもらうことが必要と感じた</p> <p>このような機会は続けてほしいです。また参加します。</p>

(3) 支援策活用企業へのヒアリング

1. ヒアリング対象(支援策活用企業)

- ・ヒアリング対象企業の概要は以下のとおり

概要

※小規模:従業員100人以下、中規模:従業員101人以上1,000人以下、大規模:従業員1,001人以上

	企業	地域	所在地	企業規模	高度外国人材の受入れ	採用予定の職務	ジョブフェア参加歴
1	企業A	地方	長野県	小規模	あり	設計者	R6(ベトナム) R7(国内、ベトナム)
2	企業B	都市	埼玉県	中規模	あり	施工管理(建築)	R7(ベトナム)
3	企業C	都市	大阪府	中規模	あり	施工管理(土木)	R6(ベトナム) R7(国内、ベトナム)
4	企業D	都市	東京都	小規模	あり	施工管理(土木・建築)	R6(国内)
5	企業E	都市	愛知県	中規模	あり	施工管理(土木)	R7(インドネシア、ベトナム)

2. 支援策活用企業向けヒアリング項目

- ・ ヒアリング項目は以下のとおり

カテゴリ	ヒアリング項目
(A) 基本情報	外国人技術者の採用開始時期、人数、国籍、職務
(B) ジョブフェア参加～採用	選考フロー(面接回数、所要期間等)
	採用に至った決め手(専攻・専門分野、人柄・コミュニケーション能力、日本語能力等)
	採用に至らなかった候補者の不採用理由(専攻・専門分野、人柄・コミュニケーション能力、日本語能力等)
	ジョブフェア以外の採用活動の内容
	外国人技術者の採用における課題
(C) 採用～受入れ～定着	採用者の業務内容
	就業開始前後の日本語教育および資格取得教育
	外国人技術者の定着のために取り組んでいる内容
	外国人技術者の定着における課題
(D) 支援ニーズ・要望	ジョブフェアの改善要望(マッチング、当日の運営、事前のガイダンス等)
	外国人材の活用に向けて、国の事業として実施を要望する内容

3. 支援策活用企業ヒアリング（企業A）

項目		回答内容
基本情報	基本情報	<ul style="list-style-type: none"> ・長野県に所在する建設設計事務所 ・これまでにペルー・ベトナム出身の外国人技術者を採用した実績あり
ジョブフェア参加～採用	採用背景・採用方針	<ul style="list-style-type: none"> ・地方（長野）における日本人技術者の確保が困難であり、外国人技術者の採用を検討 ・国交省住宅局の国際展開支援事業を活用しており、業務上、外国人技術者の確保が必要
	ジョブフェア後の選考プロセス	<ul style="list-style-type: none"> ・ベトナムのジョブフェアでの応募者11人を8人に絞り込み、約2週間後に一次面談を実施 ・更に2人に絞り、ベトナム現地で再面談を行い、最終的に1人を内定
	選考基準・採用結果	<ul style="list-style-type: none"> ・設計志望、日本語能力(N3以上)、人柄・アピール力を重視 ・ペルー出身者は国内ジョブフェア、ベトナム出身者は海外ジョブフェア経由で採用
採用～受入れ～定着	日本語教育	<ul style="list-style-type: none"> ・採用前は本人がオンラインや大学カリキュラムで日本語を学習 ・来日後も本人負担で自主的にウェブ学習や地域の日本語学校に参加
	キャリア形成・定着支援	<ul style="list-style-type: none"> ・採用時に中長期キャリアパスを確認(例:5年以内に二級建築士、10年で独立・後進育成) ・本人の将来ビジョンと主体性を重視し、会社は成長を後押しするスタンス ・入国後は実務を通じて課題を与え、実践的に育成 ・会社は建築用語の独自教材・カリキュラムを整備
支援ニーズ・要望等	ジョブフェア	<ul style="list-style-type: none"> ・国交省主催ジョブフェアは応募者の意識が高く、民間サービスより人材の質が高いと評価 ・開催日程の早期確定や、短期間でもよいので専用ウェブサイトでの情報公開を希望 ・学生が主体的に情報へアクセスできる仕組みが必要
	人材層拡大・他制度	<ul style="list-style-type: none"> ・建設系に加え、デザイン系(アーキテクト)学生へのアプローチ拡大を提案 ・経産省国際化促進インターンシップ事業、自治体施策、民間紹介も活用しているが、建築分野に特化した高度人材確保には限界

3. 支援策活用企業ヒアリング（企業B）

項目		回答内容
基本情報	基本情報	<ul style="list-style-type: none"> ・2010年頃より外国人技術者の採用を開始 ・ベトナム、スペイン、フランス等、多国籍人材を採用 ・採用ルートは大学教員からの紹介、現地拠点との連携、直接応募など ・主な職種は設計・開発系 ・ミャンマー国籍の特定技能人材(約20人)が在籍しているが、近年は政情不安で受入れが困難
ジョブフェア参加～採用	採用背景・採用方針	<ul style="list-style-type: none"> ・国内で理工系人材の確保が難しく、国籍を問わず採用を開始 ・ベトナムでのジョブフェアを活用し、応募者を幅広く確保
	ジョブフェア後の選考プロセス	<ul style="list-style-type: none"> ・ジョブフェア後、履歴書14人分を受領 ・Webで二次・最終面接(計2回)を短期間で実施 ・内定辞退防止のため、迅速な連絡と現地スタッフ・通訳の活用を徹底
	選考基準・採用結果	<ul style="list-style-type: none"> ・専門知識よりも、コミュニケーション力・人柄・主体性を重視 ・Web面接では対話力を重視し、2社で計4人が内定
採用～受入れ～定着	日本語教育	<ul style="list-style-type: none"> ・入社前に会社負担で現地日本語学校に通学させ、入社時はN4～N3程度を想定 ・入国後も週2～3回、日本語学校に通学(会社負担)
	定着支援	<ul style="list-style-type: none"> ・福利厚生充実や帰省補助を検討 ・国籍によっては日本人より高い基本給を設定、外国人向け賃金体系の見直しを進めている ・社内イベント等を通じ、多国籍間の交流を促進 ・資格取得支援制度の導入を検討中
	キャリアパス	<ul style="list-style-type: none"> ・数年単位でのキャリアパスを明示し、定着を促進 ・日本語習得が早い人材ほど昇格・長期定着につながっている
支援ニーズ・要望等	ジョブフェア	<ul style="list-style-type: none"> ・他社からの関心も高く、今後も参加企業の増加が見込まれる ・エントリー期間が短く社内調整が困難なため、今後はエントリー期間の延長を希望
	資格制度	<ul style="list-style-type: none"> ・施工管理技士等の資格取得は日本語力が壁であり、資格試験の多言語化(英語化)を要望

3. 支援策活用企業ヒアリング（企業C）

項目		回答内容
基本情報	基本情報	<ul style="list-style-type: none"> • 以前は日本留学経験者中心を中心に外国人技術者を採用していたが、2024年以降は海外からの直接採用を本格化 • 外国人技術者は約10人在籍し、国籍はベトナムが半数以上、インドネシア・ネパール等も採用
ジョブフェア参加～採用	採用背景・採用方針	<ul style="list-style-type: none"> • 国内で理工系人材の確保が困難なため、国籍を問わず採用 • ジョブフェアに加え、人材紹介会社、社員紹介(リファerral)も活用 • ベトナム現地法人と連携し、大学の日本語クラス等から候補者をスクリーニング
	ジョブフェア後の選考プロセス	<ul style="list-style-type: none"> • 説明会後にオンライン面談を実施 • 部署責任者とのリモート面談を経て、役員面接(通常、計3回程度の面接で内定) • その他、日本在住の応募者も一部採用
	選考基準	<ul style="list-style-type: none"> • 最重視項目は日本語能力 • 次に、土木系の学歴・実務経験、面接での印象、日本の建設業への理解 • 不採用理由としては、日本語力不足や業界理解の浅さが主な理由
採用～受入れ～定着	日本語教育・資格支援	<ul style="list-style-type: none"> • ベトナム現地のオンライン日本語教育会社と契約し、週3回授業を実施 • N2・N3レベルでクラス分け、教育費用は会社が全額負担 • 独学のみ応募者は不採用とし、入国前学習を重視 • 施工管理技士資格については、入国後に日本人社員と同様の教材・講座を提供
	生活支援	<ul style="list-style-type: none"> • ビザ申請、入国後の在留カード取得、携帯電話開通等を支援 • 夏季・年末年始休暇時に帰省旅費を支給
	社内対応	<ul style="list-style-type: none"> • 現場の理解不足や反発が課題 • 経営トップからの発信や定期的な現場での説明を実施 • 外国人社員増加を見据え、全社員向け研修の必要性を認識
支援ニーズ・要望等	ジョブフェア	<ul style="list-style-type: none"> • 事前に参加学生の専攻・関心が分からず、マッチングが困難 • 事前登録システムの復活を要望
	社内・顧客対応	<ul style="list-style-type: none"> • 外国人採用の必要性について、社員・現場向けの理解促進が必要 • 元請け・顧客からの拒否反応もあり、対外的な説明強化が課題

3. 支援策活用企業ヒアリング（企業D）

項目		回答内容
基本情報	基本情報	<ul style="list-style-type: none"> ・2024年以降、外国人技術者の採用を開始 ・これまでに3人採用(2025年6月に1人退職)、現在は2人が在籍 ・在籍者の国籍はベトナムとインドネシアで、主な職種は土木部・建築部の施工管理
ジョブフェア参加～採用	採用背景・採用方針	<ul style="list-style-type: none"> ・国交省主催のジョブフェアを通じて2人を採用 ・専門学校・大学からの推薦、留学生の紹介も活用 ・日本人の応募が少ない中、外国人採用を重要な手段と位置付け
	ジョブフェア後の選考プロセス	<ul style="list-style-type: none"> ・ジョブフェア当日にオンライン面談を実施 ・その後、対面面接を実施し、面接は計2回(採用決定までの期間は約1～2か月)
	選考基準	<ul style="list-style-type: none"> ・人柄、日本語によるコミュニケーション能力を最重視 ・日本で長く働きたいという意欲も重視 ・オンライン面談のみでは判断が難しく、対面機会が有効との認識
採用～受入れ～定着	業務内容・日本語教育	<ul style="list-style-type: none"> ・外国人技術者は施工管理業務に従事し、各現場で先輩社員が指導 ・入社後、約4か月間の日本語教育を実施 ・N2・N3の教科書を用い、読み書きや専門用語の習得を支援
	資格取得支援	<ul style="list-style-type: none"> ・施工管理技士資格について、日本人社員と同等の支援を実施 ・学校通学費用の半額補助、試験料は会社負担 ・約3年の実務経験後、受験資格を得て受験する方針
	定着上の課題と対応	<ul style="list-style-type: none"> ・日本語の読み書きや専門用語、現場指示の理解が課題 ・漢字を用いた記録作成(写真コメント等)に時間を要する ・現場側も配慮し、ゆっくり・簡潔な指示を心掛けている
支援ニーズ・要望等	ジョブフェア	<ul style="list-style-type: none"> ・オンライン面談のみでは、日本語力や人柄の把握に限界 ・可能な範囲で対面面接や国内でのマッチング機会を希望 ・来年度のジョブフェア開催情報の早期共有を希望

3. 支援策活用企業ヒアリング（企業E）

項目		回答内容
基本情報	基本情報	<ul style="list-style-type: none"> ・外国人社員について、最初はベトナム出身の事務系社員(文系、社内通訳想定)を採用 ・その後、土木系出身のインドネシア人を採用
ジョブフェア参加～採用	採用背景・採用方針	<ul style="list-style-type: none"> ・ベトナムでの工事計画や技術者不足を背景に、外国人技術者の必要性を認識 ・主にインドネシア(ガジャマダ大学等)を中心に採用を実施
	ジョブフェア後の選考プロセス	<ul style="list-style-type: none"> ・エントリーシート約80人 → 書類不備等を除き44人 → 現地・日本での確認を経て24人に絞り込み ・オンライン面接や適性テスト(英語版)等を実施し、最終的に内定4人(男性3人・女性1人) ・別枠でN4を保有する女性1人を内定
	選考基準・採用結果	<ul style="list-style-type: none"> ・専門知識は書類で確認、人柄や価値観は面接で重視 ・日本語能力は不十分な者が多数だが、向上意欲を評価 ・建設現場で働く覚悟、現場作業員を尊重する姿勢を重視 ・合計5人を採用(インドネシア4人、ベトナム1人)
採用～受入れ～定着	日本語教育・受入れ支援	<ul style="list-style-type: none"> ・2025年11月から日本語教育を開始、標準語以外に現場で使われる実践的な日本語も指導 ・自社カリキュラムで文法・聴解・クイズ形式の授業を実施し、翌年7月のN4合格を目標
	資格取得	<ul style="list-style-type: none"> ・日本人社員は2級施工管理技士取得を推奨 ・外国人には難易度が高く、通訳付きの外部講習がある場合に参加させている ・入国初期は資格よりも日本語習得を優先
	定着と社内対応	<ul style="list-style-type: none"> ・日本人社員側の理解不足が大きな課題 ・技能実習生対応の経験を活かし、総務部門(女性職員)が生活・相談面をフォロー
支援ニーズ・要望等	ジョブフェア	<ul style="list-style-type: none"> ・同一国でも大学・地域により学生特性が大きく異なるため、参加前に、大学ごとの学生気質や前年の様子を把握できる情報提供を希望

3-3

「外国人建設技術者の
採用・定着に向けたハ
ンドブック」の更新

1. ハンドブックへの人材育成コンテンツ追加検討

- 既存ハンドブックでの採用・雇用手続き等にかかる情報に加えて、入社後の「定着」・「戦力化」に向けた大きな課題である「育成の必要性の理解」「育成ノウハウの不足の解消」をはかり、ハンドブックの読み手である建設中小企業の「育成」に対する意識・行動変容に寄与することを目指す。

現状の問題・課題(Why Now?)

- 既存ハンドブック(外国人建設技術者の採用・活躍に向けたハンドブック)は「採用・雇用手続き」等のウェイトが大きく、入社後の「育成」に関する具体的記述は限られる。
- 中小建設企業からは、「どう教育すればよいか分からない。日本人と同じOJTで育成している。」「早期離職の可能性がある中で教育にコストはかけがたい。」などの悩み・ジレンマを抱えており、早期離職や戦力化の遅れの要因に繋がっている可能性があると思料。

改訂の目的(Goal)

- 中小建設企業の経営層・人事担当者に対して、「計画的な育成が定着(リテンション)、戦力化の鍵である」という意識付けを行い、教育投資に向けた意識・行動変容に繋げる。
- ハンドブックの改訂を通じて、現場で使える育成の「ロードマップ」や「教育内容・支援策」を提供することで、外国人建設技術者のキャリア形成の後押し、スキルアップと定着率の向上に寄与する。

2. 基本的な考え方・スコープ

- 「外国人建設技術者の採用・活躍に向けたハンドブック」を改訂し、採用～育成を一体的に捉え、「実践性」「ツール性」を意識したコンテンツを提供することで、企業現場の課題・解決策を提示する。

	内容(案)
Why (背景・目的)	<ul style="list-style-type: none"> 多くの企業は「採用」までは辿り着くものの、入社後の育成ノウハウを持ちあわせておらず、外国人材が将来に不安を感じて早期離職に繋がるケースが想定される。 「適切な教育投資が、定着支援(リテンション)策である」ことを啓発し、外国人建設技術者を単なる労働力ではなく、企業の将来を担う「中核人材」へと戦力化させる意識・行動変容に繋げる。
Who (利用者)	<ul style="list-style-type: none"> 既に外国人材を受け入れている、または、検討中の中小建設企業の経営者・人事担当者
Whom (育成対象)	<ul style="list-style-type: none"> 外国人建設技術者(在留資格「技術・人文知識・国際業務」等)。 ※なお、今回は「日本人社員への異文化理解教育等」は対象外とし、外国人材への教育支援に焦点を絞る。
What (提供内容)	<ul style="list-style-type: none"> 「外国人建設技術者の採用・活躍に向けたハンドブック」を改訂し、採用～育成を一体的に捉え、以下内容を提供する。 ① 育成ロードマップ: 入社から5年後までの成長ステップ(日本語力・技術力・役割)の可視化。 ② 具体的な教育内容・支援策: 実践的な「日本語教育」と「資格取得(施工管理技士等)」の教育内容・支援策。 ③ 成功事例とツール: 中小建設企業でも導入可能な取組内容と、すぐに使えるチェックリストやリソース情報。
How (アプローチ)	<ul style="list-style-type: none"> 「理論・手法・実践」の3層による検討・作成 学術的な「あるべき姿と枠組み」、教育機関の「教える技術」、建設企業の「運用実態」の3つの視点から、実効性のあるコンテンツを作成する。中小企業が「これなら自社でもできる」と思えることを重視する。 「日本語教育」と「技術教育」の統合による検討・作成 日本語教育を単体で扱わず、「安全確保」や「資格試験突破」のため、技術教育とセットで組み込む。

3. ハンドブックの構成イメージ(案)

- ・ 既存ハンドブックの第2章(対応ステップ)と第3章(事例)の間に、5ページ程度の「特集」として追加することを検討。STEP1から「育成」までを一体的に捉え、実務直結の情報を集約する。

【外国人建設技術者の採用・活躍に向けたハンドブック構成(改訂案)】

What (提供内容)	はじめに
	第1章 建設業での高度外国人材技術者の採用に向けて 1-1 高度外国人技術者を採用する意義・メリット 1-2 高度外国人技術者の採用・定着を考える際の手順 (チェックリスト)
	第2章 高度外国人技術者の採用・定着に向けた対応 2-1 STEP1 経営課題の抽出・整理 2-2 STEP2 必要スキル・人材要件・ターゲットの明確化 2-3 STEP3 採用準備・受入環境整備 2-4 STEP4 採用・選考 2-5 STEP5 雇用手続き 2-6 STEP6 活躍・定着に向けた取組 2-7 STEP7 外国人建設技術者育成実践ガイド
	第3章 高度外国人技術者の受入・活躍事例 3-1 先行建設企業における受入・活躍事例
	第4章 参考情報 4-1 在留資格の解説 4-2 主要国・主要大学等 4-3 主要な職業紹介事業者等 4-4 支援サービス(日本語教育機関、国家資格取得、生活支援等) 4-5 各種ひな形・支援制度・問い合わせ先

- ①育成の全体像とロードマップ(5カ年計画モデル例)
 - ・自社診断チェックリスト:各フェーズの教育内容・支援策が実行できているかをセルフチェックする。
 - ・Phase 1(入社前~3ヶ月):生活・文化適応期(仮)
目標:生活基盤の確立、日本独自の現場ルール理解
 - ・Phase 2(4ヶ月~1年目):基礎業務習得・安全徹底期(仮)
目標:「安全」に関する日本語の完全理解、定型業務の独り立ち、JLPT N3レベル到達。
 - ・Phase 3(2年目~3年目):資格挑戦・戦力化期(仮)
目標:2級施工管理技士補(第一次検定)合格、専門用語(漢字)の習得、CAD/BIM等のスキル発揮。
 - ・Phase 4(4年目~5年目):自走・リーダー化期(仮)
目標:2級施工管理技士(第二次検定)合格、外国人技能者の指導・通訳、小規模現場の代理人業務
- ②具体的な教育内容・支援策
 - ・Phase 0:生活不安、日本独自ルール不理解の解消
 - ・Phase 1:現場用語、安全指示聞き取り、報連相習得
 - ・Phase 2:「漢字」の壁、専門用語の難解さの克服
 - ・Phase 3:記述試験の対策、部下指導力の向上
- ③育成事例とお役立ち情報・ツール
 - ・育成事例(コラム):企業の「生の声(失敗と改善のプロセス)」を掲載、「プロセス」にフォーカスする。
 - ・情報・ツール:「教育・研修」に関する情報(建設日本語教材、試験対策アプリ、人材開発支援助成金等)を掲載。

※③を第3章・第4章に分散させると、「育成」という特集の凝集性が薄れ、読み手も情報を探す手間が発生する

4. 作成方法・プロセス (1/2)

- 作成にあたっては、以下のプロセスを進めることを想定。まずは、既存の知見に加え、学識者・建設企業・教育機関等へのヒアリングおよび最新の教育動向、資格制度・支援制度等に関するデスクリサーチを行い、初版作成のためのインプット情報を取得する。

1

Step 1: デスクリサーチ・個別ヒアリング

- 学識者・建設企業・教育機関等へのヒアリング(実際の教育現場の課題把握、効果的な教材の抽出、骨子への意見等)
- 施工管理技士試験、日本語教育の最新動向(技士補制度等を含む法令・資格要件のアップデート、試験改定ポイント等)
- 助成金・補助金(人材開発支援助成金等)、行政による支援等の確認(申請に必要な条件、活用事例、制度変更有無等)



2

Step 2: ライティング(初版作成)

- ヒアリングを踏まえて、中小建設企業において実運用が可能な現実的なラインを意識した執筆方針とする。専門用語など表現の平易化、図表の活用による理解促進。



3

Step 3: 貴省および学識者等によるレビュー、ブラッシュアップ

- 貴省および学識者等によるフィードバック内容の反映による品質の向上。多角的な知見と現場感を踏まえたコンテンツにブラッシュアップする。



4

Step 4: デザイン・レイアウト調整、ライティング(最終化・校閲)

- 既存ハンドブックのデザインルール(フォント、トーン&マナー)を踏襲したレイアウト調整を行う。違和感がないように一貫性を維持し、統合をはかり、最終化を進める。



4. 作成方法・プロセス (2/2)

- ヒアリングでは、「あるべき姿(理論)」、「教える技術(メソッド)」、「現場で回す仕組み・工夫(運用)」の3つの視点から、具体的なノウハウを抽出する。ハンドブックの骨子ドラフト(仮説)を基に、各ヒアリングで検証を行い、ハンドブックの記載内容を具体化する。

個別ヒアリング			
	①理論・枠組みの定義	②教育メソッドの具体化	③現場適合性の検証
目的	<ul style="list-style-type: none"> ハンドブックの骨子となる「育成ロードマップ」や構成の妥当性と、「安全・キャリア」の必須要件を定義する 	<ul style="list-style-type: none"> 現場での実践力(戦力化)と自律的な学習習慣(定着)を育むための教育方法・内容を抽出する 	<ul style="list-style-type: none"> 中小企業の現場リソースの中で、継続的に教育するための仕組み・工夫を確認する
主なヒアリング事項(例)	<ul style="list-style-type: none"> 育成ロードマップ・構成の妥当性検証 入職から3年後・5年後に目指すべき現実的かつ意欲的な到達目標(日本語力・技術力・役割)のモデルケースはどのようなものか？ 	<ul style="list-style-type: none"> 専門知識の「腹落ち」を促す教育方法: 用語の暗記ではなく、現場の状況と結びつけて言葉の意味を理解させ、実際の安全行動できるようにするための指導(教材の工夫など)は何か？ 	<ul style="list-style-type: none"> 教育時間とコスト: 現場で、どのように学習時間を確保しているか？また、資格受験費用や教材費など、会社としてどこまでコスト負担するのが効果的か？
	<ul style="list-style-type: none"> 重大事故を防ぐ「安全教育」の必須要件: 労働災害を防ぐために、外国人材に対して「最低限これだけは理解させなければならない」という安全教育のコア要素は何か？ 	<ul style="list-style-type: none"> 「日本語」と「技術」の統合に必要な視点: 「日本語力不足」が「技術習得」のボトルネックにならないよう、日本語教育と建設技術教育をどのようなバランス・順序で組み合わせることが、効果的か？ 	<ul style="list-style-type: none"> 日本人現場社員の巻き込み: 教育を人事任せにせず、現場の日本人社員を指導役(メンター)として巻き込むために、どのような動機付けや役割分担を行っているか？
	<ul style="list-style-type: none"> 定着に繋がる「キャリア展望」の提示: 外国人材が「この会社で長く働きたい」と感じるために、企業はどのようなキャリアパス(将来像)や評価軸を提示すべきか？(離職を防ぐための要件) 	<ul style="list-style-type: none"> 学習継続意欲を高める仕組み: 専門用語や資格学習に対する苦手意識を取り除き、入社後も自ら学び続けようとするマインド(定着の基盤)をどう醸成すべきか？ 	<ul style="list-style-type: none"> 評価・処遇への反映: スキルアップした外国人材に対し、給与(資格手当・昇給)や役職でどう報いているか？公平感のある評価制度の運用における工夫はあるか？

5. 個別ヒアリング (1/2)

- 学識者、日本語教育・技術資格取得教育に精通する教育関係者、建設企業から個別ヒアリングを実施

①理論・枠組みの定義(+レビュー)

#	属性	氏名	役職等
1	学識者	学識者A	大学院特任研究員
2	学識者	学識者B	大学准教授

②教育メソッドの具体化

#	属性	法人名	役職等
3	日本語教育	企業A	プログラム開発・運用担当者
4	日本語教育	企業B	プログラム開発・運用担当者
5	技術者資格	企業C	プログラム開発・運用担当者
6	技術者資格	教育機関A	プログラム開発・運用担当者

5. 個別ヒアリング (2/2)

- 学識者、日本語教育・技術資格取得教育に精通する教育関係者、建設企業から個別ヒアリングを実施

③現場適合性の検証

#	属性	法人名	役職等
7	建設企業	企業D	人事担当者
8	建設企業	企業E	人事担当者
9	建設企業	企業F	人事担当者
10	建設企業	企業G	人事担当者

6. ヒアリング調査：建設企業・教育機関からの主な意見（1/2）

- 外国人建設技術者の育成に関して、出現数が多い（同趣旨の言及が複数ある）意見を論点として抽出し、整理したものは以下のとおり。

項目	主な意見
1. 就業時間中の学習時間の確保	<ul style="list-style-type: none"> 就業後の学習時間確保が難しいため、勤務時間中の学習時間確保が効果的。 一部の企業では、就業時間内に学習時間を設けるなどの工夫がなされている。 資格試験前は業務時間内に週6時間程度の勉強時間を設けている。 勤務時間中に現場ごとで業務に支障がない範囲で学習時間を確保している。 繁忙期以外は現場での業務を半日にして半日は学習の時間当てるなど工夫している。
2. 育成における企業・日本人社員の関わり方	<ul style="list-style-type: none"> 企業担当者が学習ツールや教材に関心を持ち、日々声かけやコミュニケーションを取ることで、受講者のモチベーションや定着が高まる。 学習の持続や定着には、企業側の担当者が受講状況を確認し、声かけやOJTを通じて現場での実践的なコミュニケーションを促すことが重要。外国人社員の日本語力や現場適応力の伸びには、同郷者の有無や日本人社員との交流、イベント参加など企業風土が影響する。 社内でのコミュニケーションが活発な企業ほど、外国人社員の日本語力や資格取得、定着率が高い傾向がある。チームでの仕事や積極的な声かけが重要。 現場の日本人向けの「やさしい日本語」講座、異文化理解研修の導入が効果的。 日本人社員がゆっくり話しながら日本語だけでコミュニケーションを取る訓練を行っている。
3. 社内勉強会の開催	<ul style="list-style-type: none"> 資格取得のための社内勉強会を実施している。 社内勉強会や先輩社員による論文添削を実施している。 企業が週1～2回の勉強会や研修会を開催し、社員が集まって学習する場を設けることが効果的。

6. ヒアリング調査：建設企業・教育機関からの主な意見（2/2）

- 外国人建設技術者の育成に関して、出現数が多い（同趣旨の言及が複数ある）意見を論点として抽出し、整理したものは以下のとおり。

項目	主な意見
4. 会社の費用補助	<ul style="list-style-type: none">会社が日本語教育や資格取得の費用を負担。受験費用や会場までの交通費は会社が負担。資格取得に関しては受験費用を会社が負担。会社負担での通信教育を実施。資格合格時に受験費用や試験会場までの交通費などを補助。
5. インセンティブ	<ul style="list-style-type: none">資格手当など直接的なインセンティブが学習意欲や資格取得のモチベーション向上に寄与すると考える。施工管理技士の合格者には資格手当を支給。一級施工管理技士の合格者には5万円の報奨金と月額5,000円の手当を支給する制度を新設。資格取得者には毎月固定の資格手当を支給。
6. キャリアパス	<ul style="list-style-type: none">外国人・日本人問わずキャリアパスは同一。外国人と日本人で区別しておらず、また、全社統一的なキャリアパスも設けていない。1年目は現場で基礎や日本語・専門用語の習得、土木施工管理技士の資格取得に向けた取組を行い、3年目には現場代理人としての知識を身に付け、5年目で主任に昇格するというキャリアパスを設定。海外から直接採用した場合は、日本語習得に2～3年をかけ、7～8年を目安に教育する方針。
7. 動画の活用	<ul style="list-style-type: none">入門段階では動画によるインプットが重要。多くの建設企業が安全教育を最重要視しており、現場に出る外国人技術者には必ず安全に関する知識を身に付けさせる必要がある。3D動画で再現し、視覚的に理解しやすい教材を提供することで、日本語力に不安がある受講者にも効果的。

7. ヒアリング調査：学識者Aからの主な意見

項目		回答内容
外国人建設技術者の育成の現状と課題	採用・育成	<ul style="list-style-type: none"> 建設企業の主な採用対象は日本の大学・大学院卒であり、海外大学卒の新卒採用は限定的 体系的な育成制度は少なく、個別対応が中心
	日本語・資格取得教育	<ul style="list-style-type: none"> 入社後は日本語教育が最重要 日本語力に応じて資格教育を段階的に実施するのが現実的 施工管理技士等の資格取得にはN1～N2相当が必要で、取得まで4～5年要する場合が多い 日本語での試験、現場文化の理解が大きなハードル
	現場文化・キャリア形成	<ul style="list-style-type: none"> 日本の現場は暗黙知・ハイコンテクストな文化が強く、日本語力が求められる 本人のライフプラン(帰国・家族等)がキャリア形成に大きく影響 企業側が連続性のあるキャリアパスを示すことが重要
育成・教育手法と制度的支援のあり方	教育環境	<ul style="list-style-type: none"> 入社後数か月は教育に集中できる環境が理想 中小企業単独での負担には限界があり、他社等との共同での教育が有効
	現場・安全教育の工夫	<ul style="list-style-type: none"> 安全教育ではビジュアル教材(非言語)が有効 日本語が分からないことが生命の危機に直結する点が建設業の特性
	仲介・調整機能	<ul style="list-style-type: none"> 欧州では母国語による橋渡し・通訳的役割が評価されている 今後、母国語仲介・調整機能を評価軸に位置付けることも検討の余地がある
帰国後キャリア・示唆等	帰国後キャリアの課題	<ul style="list-style-type: none"> 日本での経験が母国で必ずしも評価されないケースが多い 帰国後に同職種に就くことができず習得したスキルを活かせないと聞く
	ハンドブックへの示唆	<ul style="list-style-type: none"> ロードマップは企業側だけでなく本人とも共有することが有効 ハンドブックは外国人向けだが、日本人への教育にも活用可能 日本語評価の部分はCEFR(A1等)の評価基準の活用も一案 「げんばのにはほんご(アプリ含む)」等、具体的支援策の明示が有益

7. ヒアリング調査:学識者Bからの主な意見

項目		回答内容
外国人材育成の基本的な捉え方	日本人教育との切り分け	<ul style="list-style-type: none"> • そもそも日本人社員に対する教育が十分かという視点が重要 • 日本人・外国人が渾然一体で語られがちだが、基本は別問題として整理した方が理解しやすい • 国籍・文化を問わず、全社員に教育・研修機会を提供することが前提
	ダイバーシティマネジメント	<ul style="list-style-type: none"> • 外国人材マネジメントはダイバーシティマネジメントそのもの • 同質性の高い建設業において、外国人採用を自社の仕組み改善の契機と捉えるべき • 国籍に関係なく社員の成長を促すメッセージを打ち出すことが重要
日本語力・コミュニケーションの考え方	コミュニケーション能力	<ul style="list-style-type: none"> • N4・N3等の試験に関する内容が前面に出過ぎない方が良い • 狙いは資格取得そのものではなく、「分かり合う」こと • 重要なのは日常業務・現場での意思疎通 • 日本語能力だけでなく、どう伝え、どう理解するかが本質
	コミュニケーションストラテジー	<ul style="list-style-type: none"> • CEFRにある「コミュニケーションストラテジー」の考え方は有効 • 母語が異なる者同士が、どう工夫して意思疎通するかという観点を記載してもよい
教育施策の整理の仕方	日本人社員との関係	<ul style="list-style-type: none"> • まずは「国籍問わず実施すべき施策」を示した上で、外国人には追加的に必要な対応を書く構成が望ましい
	企業の理解	<ul style="list-style-type: none"> • 日本人と外国人で支援の質が異なるように見えると導入しづらい • 社内全体の人材育成の文脈で整理することで、企業の納得感が高まる • 外国人採用をきっかけに、採用・育成の仕組み全体を見直す方が本質的かつ受け入れやすい
参考情報の充実	公的支援ツール	<ul style="list-style-type: none"> • 外国人支援コーディネーター養成講習により約180人が輩出され、所属機関情報がHPに掲載されているため、ハンドブックへの記載も検討してほしい • 厚労省による多言語対応ストレスチェック等の外部リソースの紹介も有用

7. ハンドブック(改訂版)

- 改訂版の「外国人建設技術者の採用・定着に向けたハンドブック」については、別紙参照



既存の「外国人技術者の採用・定着に向けたハンドブック」の
「第2章 高度外国人技術者の採用・定着に向けた対応」に
2-7として、育成に関する項目を追加

4

中長期的人材獲得戦略
策定のための準備

4-1

調査対象国の選定

(1) 調査対象国等の検討

1. 中長期的人材獲得戦略策定のための準備

中長期的な外国人技術者獲得の戦略策定のための準備として、調査の目的を明確化するとともに、対象国を検討

目的	<ul style="list-style-type: none">中長期的な外国人技術者獲得の戦略策定に向けて必要情報の整理・調査を行う
要件	<ul style="list-style-type: none">令和6年度調査を元に新たな送りだし候補国について引き続きデスク調査を行う。併せて、既存の送出し国であるベトナムとインドネシアおよび令和6年度に対象国とした国(3~5カ国)に対して、対象国の今後のインフラ整備のための国内建設需要の拡大の規模、政府方針、両国の国外への人材の送出しに及ぼす影響等を調査する<ul style="list-style-type: none">令和5年度調査:インドネシア、ベトナム、ミャンマー令和6年度調査:ネパール、バングラデシュ



【検討事項】

対象国の選定検討

中長期視点に立ち、既存の送出国実績上位国(ベトナム・インドネシア)に加えて、一人当たりGDP(将来推計)、日本語学習者数を指標に置き、ポテンシャル国を選定することを検討

2. 対象国の検討 (1/4)

- 「技能実習+特定技能」、「技人国」の在留者数が多い国(対象国)30か国を候補とした。
- その上で、送出しの増加が見込まれないG20加盟国等の先進国を除いた国について検証を実施。

在留者数(技能実習+特定技能)
※2024年12月末現在

#	国籍・地域	技能実習 +特定技能
1	ベトナム	345,619
2	インドネシア	154,292
3	フィリピン	68,934
4	ミャンマー	63,192
5	中国	43,721
6	カンボジア	21,500
7	タイ	18,006
8	ネパール	10,298
9	スリランカ	4,623
10	モンゴル	3,697
11	バングラデシュ	2,177
12	ラオス	1,826
13	インド	1,427
14	ウズベキスタン	346
15	韓国	342

在留者数(技術・人文知識・国際業務)
※2024年12月末現在

#	国籍・地域	技人国
1	ベトナム	108,334
2	中国	103,622
3	ネパール	40,489
4	韓国	26,180
5	スリランカ	16,163
6	台湾	15,513
7	ミャンマー	14,000
8	インド	13,619
9	フィリピン	10,552
10	米国	8,764
11	インドネシア	8,371
12	バングラデシュ	6,916
13	パキスタン	5,987
14	モンゴル	4,101
15	英国	3,553

2. 対象国の検討 (2/4)

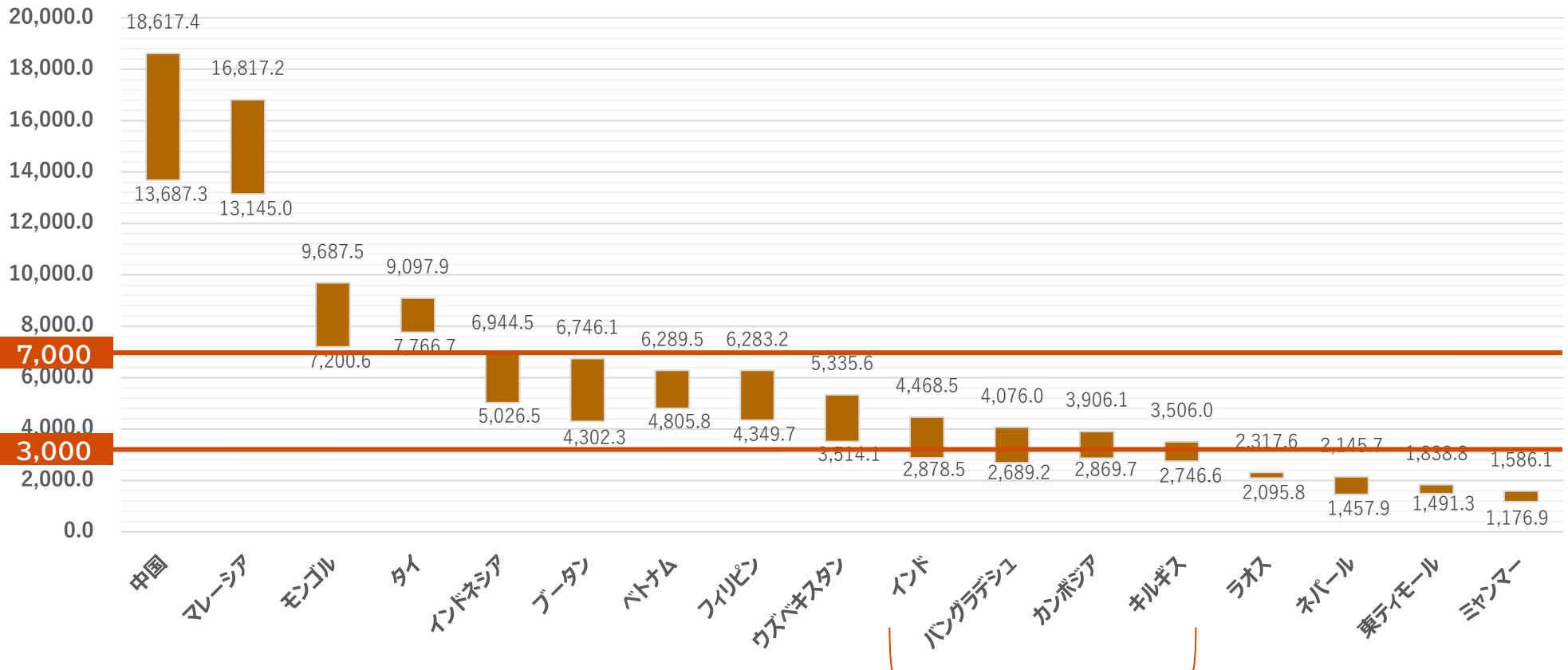
- 「一人当たりGDP」と「日本語学習者数」の指標を用いて、セグメンテーションを実施

		各セグメントの特徴			支援方針(例)		
日本語学習者数	増加傾向	C ミャンマー ネパール バングラデシュ インド	A インドネシア スリランカ	B	A	一人当たりGDPが中間で日本語学習者数も増加 →日本語を学習している在留者が増加	<ul style="list-style-type: none"> 既存の支援策を継続・拡充 新規の支援策を開始
	横ばい	D カンボジア ラオス パキスタン 東ティモール キルギス アフガニスタン	B ブータン ウズベキスタン	D 中国 モンゴル マレーシア	B	一人当たりGDPと日本語学習者数のいずれかが望ましい水準ではない→在留者数が緩やかに増加	<ul style="list-style-type: none"> 既存の支援策を継続または縮小
	減少傾向	D	B ベトナム フィリピン	D タイ	C	一人当たりGDPは低いですが、日本語学習者が増加 →日本語を学習している在留者増加のポテンシャル大	<ul style="list-style-type: none"> 既存の支援策を継続・拡充 新規の支援策を開始
		~3,000ドル	3,000ドル~7,000ドル	7,000ドル~	D	一人当たりGDPが高い又は低く、日本語学習者数も増加せず→在留者数が増加せず又は減少	<ul style="list-style-type: none"> 既存の支援策を停止 新規の支援策を実施せず
		一人当たりGDP					

2. 対象国の検討 (3/4)

- 一人あたりGDPを、2030年までの将来推計で当てはめると、3,000ドルか7,000ドルの間にインド、バングラデシュ、カンボジア、キルギスが入り、インドネシアが7,000ドルのボーダー付近に移動

【将来推計】一人あたりGDPの最小値と最大値 (2026年～2030年)



(注1)同時期における日本の数値は、「33,955.7～41,659.4」

3,000ドルを超過

(注2)スリランカ、パキスタン、アフガニスタンについては、将来推計の公表なし

(出所)IMF「GDP per capita, current prices: U.S. dollars per capita」

(<https://www.imf.org/external/datamapper/NGDPDPC@WEO/OEMDC/ADVEC/WEOWORLD>)

2. 対象国の検討 (4/4)

- 「一人当たりGDP」(2030年推計値)を利用し、今後送出しの拡大が予想される国のうち、人口規模等も他の要素も踏まえて検討した結果、Aのセグメントからインド、Bのセグメントからウズベキスタンを選定

		各セグメントの特徴		支援方針(例)	
日本語学習者数	増加傾向	C ミャンマー ネパール	A インドネシア インド バングラデシュ (スリランカ)	B	
	横ばい	D ラオス (パキスタン) 東ティモール (アフガニスタン)	B カンボジア ブータン ウズベキスタン キルギス	D 中国 モンゴル マレーシア	
	減少傾向	D	B ベトナム フィリピン	D タイ	
		~3,000ドル	3,000ドル~ 7,000ドル	7,000ドル~	
		一人当たりGDP			
		A	一人当たりGDPが中間で日本語学習者数も増加 →日本語を学習している在留者が増加	<ul style="list-style-type: none"> 既存の支援策を継続・拡充 新規の支援策を開始 	
		B	一人当たりGDPと日本語学習者数のいずれかが望ましい水準ではない→在留者数が緩やかに増加	<ul style="list-style-type: none"> 既存の支援策を継続または縮小 	
		C	一人当たりGDPは低いが、日本語学習者が増加 →日本語を学習している在留者増加のポテンシャル大	<ul style="list-style-type: none"> 既存の支援策を継続・拡充 新規の支援策を開始 	
		D	一人当たりGDPが高い又は低く、日本語学習者数も増加せず→在留者数が増加せず又は減少	<ul style="list-style-type: none"> 既存の支援策を停止 新規の支援策を実施せず 	

(注)スリランカ、パキスタン、アフガニスタンについては、「一人当たりGDP」の将来推計の公表なし

(2) 調査の背景・目的

1. 調査スコープ

- 中長期的人材獲得戦略策定のための準備として、新たな送りだし候補国について調査を行う。
- 対象国は、ウズベキスタン・インドとして、デスクリサーチに加えて、現地調査(ヒアリング・視察)を実施の上、取りまとめを行う。

- 中長期的人材獲得戦略策定のための準備として、新たな送りだし候補国について調査を行う。
- 対象国は、ウズベキスタン・インドとして、建設需要や人材市場動向、人材のレベル・キャリア志向、教育水準、人材の送り出しにかかる政策方針・制度、各ステークホルダーの実態・課題等を調査する。

デスクリサーチ



現地調査

2. 現地調査の背景と目的

- 既存のベトナムなどからの依存脱却を見据え、ポテンシャルを有するインド・ウズベキスタンにおいて、中小建設企業が建設技術者として確保でき、戦力となり得る人材層の実態・採用可能性等を、現地調査を通じて確認・検証する。

背景

- 建設技術者(施工管理・設計等)の不足と、供給源の多角化の必要性
 - 国内建設現場における、施工管理業務や設計業務を担う「高度人材(在留資格:技術・人文知識・国際業務)」の不足。
 - 従来 of 主要国(ベトナム等)が経済成長により人材獲得競争が激化。新たな供給源として、若年人口が多く、理工系教育に強みを有するインド・ウズベキスタン等の重要性が増加。

目的

- 工学系大学における人材(学生)/教育レベルとキャリア志向の把握
 - 土木・建築学科を有する大学の教育方針・内容等の確認(日本の施工管理との親和性)
 - 学生のキャリア志向の確認(日本の建設企業への関心・実績、給与待遇への期待値・水準、他産業・欧米等への流出状況等)
- 受入に向けたボトルネックの特定(日本語・ビザ等)
 - 課題となる「日本語教育」の実施状況や受講環境などの確認
- 現地機関との関係構築およびその発展性
 - 今後の受入スキームの構築に向けて、現地の政府機関・有力大学・関係機関等とのコネクション形成、将来的な産学官連携による取組(ジョブフェア等)に向けた基盤の整備

(3) ヒアリング項目

ヒアリング項目①:大学

- 大学向けのヒアリング項目は以下のとおり

主要項目	詳細・質問事項
1. 貴学工学系学部の基礎情報と学生構成	<ul style="list-style-type: none">在籍学生数と属性: 土木・建築工学を専攻する学生数(学年別)や男女比などについて教えてください。卒業後の進路構成: 卒業生の進路における、大学院進学、国内就職、海外就職のおおよその割合と傾向、海外就職時の主な渡航先などを教えてください。
2. 貴学のキャリア支援方針と学生の就職動向	<ul style="list-style-type: none">キャリア観の特性: 卒業生の進路として、オフィスでの設計・研究業務だけでなく、現場での施工管理(マネジメント業務)に対する受容性はどの程度あるでしょうか。日本企業への関心: 日本(特に建設企業)での就職について、どのような点がインセンティブになるでしょうか。中小企業・地方都市への関心: 日本の大手企業だけでなく、独自の技術を持つ中小建設企業や、大都市圏以外(地方)での生活・就労に対する学生の関心はあるでしょうか。
3. 教育カリキュラムの実務性と専門性	<ul style="list-style-type: none">実務スキル: 施工管理技法、品質管理、安全管理に関する教育の比重はどの程度あるでしょうか。また、日本の建設現場で求められるCAD/BIM等のデジタルツールの習熟はどのような状況でしょうか。インターンシップの現状: 在学中に実務を経験する機会はあるのでしょうか。日本企業によるインターンシップ受け入れへの要望はあるでしょうか。
4. 日本語教育および連携の発展性	<ul style="list-style-type: none">日本語学習の現状: 学内での日本語プログラムの有無、および学生の自発的な学習意欲について教えてください。将来的な連携スキーム: 寄付講座の開設や、企業説明会の実施、ジョブフェアの開催など、日本企業との具体的な連携に対する貴学のスタンスと期待を教えてください。

ヒアリング項目②:日本語教育機関

- 日本語教育機関向けのヒアリング項目は以下のとおり

主要項目	詳細・質問事項
1. 貴機関における日本語教育の基礎情報	<ul style="list-style-type: none">日本語学習者数と機関の概要: 貴国または貴機関における現在の日本語学習者数、教師数、および設置されているコースの概要(コースの全体像、各カリキュラム・シラバス、レベル、期間、対象者層など)を教えてください。日本語学習者の属性: 学習者の年齢層(学生・社会人)、専攻分野(文系・理系)、および日本語学習の主たる動機(留学、就職、趣味等)を教えてください。
2. 学習者の動機づけとキャリア意識の地域特性	<ul style="list-style-type: none">日本での就職に対する関心: エンジニア層(理系学生・既卒者)にとって、日本企業への就職は魅力的なキャリアパスとして認識されているのでしょうか。また、欧米や他国と比較した際の日本の優位性や課題は何でしょうか。学習の継続性: 「アニメ・文化への関心」から始まった学習者が、「ビジネスレベルの習得」まで継続する上での主な障壁(漢字、会話、モチベーション維持等)は何でしょうか。
3. 日本語学習環境と習得メソッドの実態	<ul style="list-style-type: none">学習スタイル: 対面授業とオンライン学習の比率はどの程度か。また、ITリテラシーの高い工学系人材は、独自のデジタルツールやアプリを活用しているのでしょうか。習得スピード: ゼロ初級からN4/N3レベルに到達するために、平均してどの程度の期間と学習時間(月間・年間)を要しているのでしょうか。
4. 就職支援・マッチングにおける問題・課題	<ul style="list-style-type: none">採用への橋渡し: 日本語力を身につけた人材が、実際に日本企業とマッチングされる際、どのようなミスマッチや問題(面接、ビザ手続き、給与期待のギャップ等)が生じているのでしょうか。企業側への要望: 日本企業が採用前に提供できる支援(インターンシップ、奨学金、教材提供等)として、特に効果的と思われるものは何でしょうか。

ヒアリング項目③: 公的機関

- 公的機関向けのヒアリング項目は以下のとおり

主要項目	詳細・質問事項
1. 大卒エンジニアのキャリア志向と特性	<ul style="list-style-type: none">大卒エンジニア層のキャリア志向: 日本での就職に関心のある大卒エンジニアは、日本での「長期雇用・安定」を求めていますか、それとも数年で帰国して「起業」などを目指すキャリアアップ志向が強いですか。また、彼らが日本企業(中小建設企業)を選ぶ際の決定打は何になると考えられるでしょうか。「現場」への適性と意識: 大卒エンジニア(特に土木・建築)は、日本の「施工管理(現場監督)」のような、現場に密着した業務への適性・志向性はあるのでしょうか。日本企業への定着阻害要因: 大卒の人材が日本企業に定着しなかった(または早期帰国した)事例はあるのでしょうか、その場合、主な要因は何でしょうか。(職務内容のミスマッチ、キャリアパスの不明確さ、生活習慣の違いなど)
2. 工学系大学との連携における「実務教育」と「人材の質」の評価	<ul style="list-style-type: none">主要工学系大学の特徴をご教示いただけますでしょうか(「現場実習」や「インターンシップ」に熱心で、建設現場での即戦力性が高い学生を輩出している大学・学部、理論重視・研究者肌の学生が多い大学・学部等)。地方大学のポテンシャルと特性: タシケント以外の地方大学(サマルカンド、フェルガナ等)の学生は、首都の学生と比較してどのような特徴があるでしょうか。(ハングリー精神、真面目さ、日本への憧れの強さなど)地方大学出身者の日本語習得状況や意欲はどのようなものでしょうか。
3. 日本の中小建設企業による採用・定着へのアドバイス/他機関の活用	<ul style="list-style-type: none">中小企業が直面する「定着」の課題と成功事例: 中小企業が、ウズベキスタン人材を長期定着させるために最も重要な要素は何でしょうか。定着支援としてのUJC活用: 採用内定後の「入社前教育」や「動機づけ」の場として、他機関の日本語コースやビジネスコースを企業が活用することはできるでしょうか。他機関の人材へのアプローチ: 新卒学生だけでなく、他機関で日本式経営やビジネスマナーを学んだ層(既卒・社会人)の中に、建設業界で活躍できるマネジメント候補人材は潜在しているでしょうか。またその人材層にアプローチするルートはあるでしょうか。

ヒアリング項目④ 政府機関

- 政府機関向けのヒアリング項目は以下のとおり

主要項目	詳細・質問事項
1. 高度人材の海外送出しに関する国家戦略	<ul style="list-style-type: none">政府方針：建設エンジニア等の高度人材(WorkerではなくEngineer)を海外へ送り出すことに対する貴国政府のスタンス(推奨、抑制、あるいは中立)を教えてください。重点国：海外送出し先として戦略的に重視している国・地域はどこでしょうか。その中で「日本」はどのように位置づけられているのでしょうか。支援制度：海外での就職やキャリア形成を目指す学生・若手技術者に対し、政府として提供している公的な支援制度(奨学金、語学研修、渡航費補助等)はあるのでしょうか。
2. 教育・大学改革の動向	<ul style="list-style-type: none">教育方針：現在の工学系大学において進められている教育改革の主要なトレンド(実務重視、IT化、国際化等)は、どのようなものでしょうか。日本への期待：日本の大学や企業との提携(共同研究、ダブルディグリー、寄付講座の設置など)に対するニーズ、およびそれらを実現するための政府による許認可や支援体制の現状を教えてください。
3. 法的手続き・送出しプロセスと課題	<ul style="list-style-type: none">送出しスキーム：日本の民間企業が貴国の大学から直接新卒エンジニアを採用する場合、遵守すべき法的規制や必要な行政手続き(送出し機関の介在義務の有無等)はどのようなものでしょうか。課題認識：現状の日本への人材送出し・受入れプロセスにおいて、貴国政府として認識している法的・制度的なボトルネックや課題は何でしょうか。

4-2

ヒアリング調査
(ウズベキスタン)

1. ヒアリング調査先

- ウズベキスタンにおけるヒアリング調査先に関する情報は以下のとおり

概要

	日付	属性	名称	所在地
1	2/26	大学	大学A	タシケント
2	2/26	大学	大学B	タシケント
3	2/26	大学	大学C	タシケント
4	2/27	公的機関	公的機関A	タシケント
5	2/27	公的機関	公的機関B	タシケント
6	2/27	政府機関	政府機関A	タシケント

2. ヒアリング調査:大学A

項目		回答内容
基本情報	ウズベキスタンの基本情報	<ul style="list-style-type: none"> ウズベキスタンは人口約4,000万人、平均年齢24～25歳と若年層が厚く、中央アジアの中でもGDPは成長傾向にあり、産業と教育環境の拡大が進んでいる。 労働力人口が多く海外就労ニーズは高い一方、日本に向けた制度・ルートが未整備である点が大きな課題と認識されている。
	就職・海外就労の現状	<ul style="list-style-type: none"> 建設・土木系学生の約80～85%は国内就職が中心で、航空会社や道路会社など国内インフラ分野への就職が多い。 一般的に3年生から就職活動を開始する。 日本での就労には日本語試験や在留資格への対応が必要だが、大学内に日本向け教育コースがなく、現状では組織的な日本への送出しは困難。 日本に行きたい学生は多いものの、就職先につなぐ送出しメカニズムが不明確である点が障壁となっている。
日本との連携・人材育成環境	日本への関心と評価	<ul style="list-style-type: none"> 大学・学生ともに日本の建設技術への関心は高く、他国と比較しても日本の建設分野は高く評価されている。 一方、ドイツや韓国等と比べ、日本側の制度整備や対応は遅い。
	語学教育・インターン制度	<ul style="list-style-type: none"> 大学には日本語コースはなく、中国語・韓国語等は当該国の支援により教育環境が整備されている。 ドイツでは語学教育と短期インターン(研修+就労)が一体化しており、日本も同様の仕組みがなければ学生の送出しは難しい。
支援ニーズ・今後の要望	制度・枠組み整備	<ul style="list-style-type: none"> 国交省と大学間でのMOC/MOU締結や、建設・交通分野の高度人材交流に関する制度構築を強く希望。 今回の訪問はウズベキスタン外務省・高等教育省にも報告予定であり、将来的には本大学が日本向け送出しの調整役を担う可能性もある。
	日本側への期待	<ul style="list-style-type: none"> 日本語教育体制(教員派遣・教材提供)や生活支援付き短期インターン制度を整えば、学生の送出しが可能と認識。 教育から就労までをつなぐ「日本に行くための明確なルート」の可視化を求めている。

2. ヒアリング調査:大学B

項目		回答内容
基本情報	大学の概要	<ul style="list-style-type: none"> • 昨年の大統領訪日に学長が同行し日本企業と面会したことを契機に、日本への関心が高まっており、本大学としても対日連携に注力している。 • 本大学は建築分野に特化した唯一の大学として位置付けられ、学生約8,200人・教員約350人を擁し、東京工科大・九州大・横浜国大等とも協定を結ぶなど国際連携を進めている。
	就職状況 ・ジョブフェア	<ul style="list-style-type: none"> • 卒業生は建設大手企業や建設省等への就職が多く、直近では卒業生1,700人のうち約82%が国内企業または国内の外資系企業に就職し、約7%が大学院進学、約11%は不明。 • 毎年4/1～4/14を就職支援期間として3～4年生向けジョブフェアを開催し、国内企業に加え海外企業も参加しているが、参加はドイツ・トルコが多く、日本企業も一部が関心を示している。
	海外での就労	<ul style="list-style-type: none"> • 海外で働く卒業生の情報は十分に把握できていない一方、日本での就職については2人分を把握している。
日本企業連携・日本語教育・人材育成	日本企業等との連携	<ul style="list-style-type: none"> • JICAや日系大手企業と連携している。特に地震対策はウズベキスタンの課題でもあるため、日本企業と共同研究を拡大したいと考えている。
	日本語教育	<ul style="list-style-type: none"> • 日系企業と連携し、大学内のウズベキスタンジャパンセンターを拠点に、約45人が日本語を学習中。 • 日本語試験合格後は就職や短期来日研修につながるプログラムも用意している。 • 英語ができる学生は多い一方、日本語は学びづらく、言語が最大の壁になっている。
支援ニーズ・要望	日本での就職ルートの整備	<ul style="list-style-type: none"> • 学生の多くは日本での就労に関心をもっているが、日本では英語があまり通じないため、日本語要件が障壁となって応募・就職につながりにくい。 • 英語で採用する企業があれば学生の応募が集中すると考えている。 • 言語要件を含む採用条件の整理と就職ルートの明確化が必要。
	インターン制度	<ul style="list-style-type: none"> • まず短期間でも学生を日本へ送り、本人が日本で働く適性や生活を見極められる機会(インターンシップ)を拡充したい。

2. ヒアリング調査:大学C

項目		回答内容
基本情報	大学の概要・教育体制	<ul style="list-style-type: none"> 本大学は1920年代設立で約100年の歴史があり、5学部(Electronics and Automation/ Energy/ Geology and Mining/ Mechanical Engineering/ Engineering Technology)と53コースを有し、学生約2万人・教員943人規模である。 国内企業と幅広く連携し、「2日間座学+3日間実習」などのカリキュラムを整備しており、建設学部はないが建設に必要な電気等の周辺技術人材は育成している。
	就職実績と大学の支援方針	<ul style="list-style-type: none"> 昨年は卒業生4,800人のうち就職率は81%で各産業に就職した。海外企業への就職は約15人、海外大学への留学は約20人である。 失業率低減が政府方針のため、大学として年間約5,000人規模の卒業生の進路支援が求められており、学長を含めて就職支援策を強化している。
就職・海外就労の現状	日本就職の関心と課題	<ul style="list-style-type: none"> 日本企業への関心について具体的な数値は把握できないが、外国で働くことに興味を持つ学生は多いと認識している。 日本の人手不足は理解している一方、送出し方法やマッチングの具体像が分からない。
	外国の大学・企業との連携	<ul style="list-style-type: none"> 名古屋大学・九州大学・慶應義塾大学等と連携しており、今年から秋田大学との共同プログラムも計画している。 大学内に日本のキャリアセンターを設けて日本語教育を行っているため、日本企業の来訪が多く、関心を得ている。 海外連携では中国企業等が交換留学・実習室整備・学費生活費支援まで行う例があり、大学として海外と親密な関係を築いている。
日本との連携・人材育成環境	日本語教育	<ul style="list-style-type: none"> 本大学では日本の民間職業紹介事業者の支援で日本語教育を実施しており、必修として40人・特別科目として50人が受講。教育費用は企業が負担する形で、N2レベルまで育成して日本企業への就職につなげたい。
	インターン制度	<ul style="list-style-type: none"> ドイツは1~3か月の短期インターンシップが盛んで応募超過している。 日本でも同様の制度があれば日本希望者が増える可能性がある。
支援ニーズ・今後の要望	ジョブフェア	<ul style="list-style-type: none"> 日本から要望があればジョブフェアを共同実施することに協力したい。 開催時期は4月上旬~中旬が最適で、4年生が3月末に実習を終えて戻るため参加しやすい。

2. ヒアリング調査: 公的機関A

項目		回答内容
基本情報	機関の概要・提供プログラム	<ul style="list-style-type: none"> ・ビジネスコースや日本語教育コースを開講。日本での企業視察・交流機会も提供しており、IT・サービス系が多いが建設系も一部含まれている。
日本語教育・JLPTの状況	日本語コースの規模・受講者	<ul style="list-style-type: none"> ・日本語コースは初級～上級まであり、主な受講者は10代後半～大学1・2年生で、常時約150人(15人×10クラス)・年間延べ約500人が受講。ウズベキスタン人教師6人で運営している(ブハラでも約200人が受講)。 ・受講動機は就労目的よりもアニメ・漫画など文化関心が中心で、就労目的の人は当初から大学で学ぶケースが多いと認識している。
	JLPT・学習上のボトルネック	<ul style="list-style-type: none"> ・JLPTは年2回主催しており受験者は増加(2022年約800人→2025年約1,700人)している一方、N2レベルを教えられる教育機関が限られている。 ・N4到達には約300時間が目安で、一般的な学習(1.5時間×週3回程度)だと合格まで約1年半弱かかり、言語習得後も日本の習慣・マナー教育が不十分で渡航後の適応課題が起き得る。
国内の日本語教育環境・学習インフラ	教育機関	<ul style="list-style-type: none"> ・日本語を専攻／副専攻で学べる大学が複数あり、地方大学も含め副専攻・第2言語・課外活動としての導入が増えており、特に農業系大学で導入が進んでいると認識している。 ・高等教育機関以外では言語センターがタシケントやサマルカンド等に多数あり、オンライン授業を提供する機関も多い。
	オンライン学習	<ul style="list-style-type: none"> ・PC所有率が低くオンライン受講環境が整う学習者は限られ、地方では電力不足もあり、デジタルツール活用は十分に普及していないと思われる。ITリテラシーには個人差が大きい。
日本への就労・留学	背景・他国との比較	<ul style="list-style-type: none"> ・ウクライナ情勢を受けロシア以外を志向する流れの中で日本留学・就労も選択肢になっているが、待遇面ではドイツの人气が相対的に高いと認識している。 ・日本留学フェアは昨年度3都市合計で約1,900人参加、日本は安全性に加え比較的安い学費で上位大学に通える点が魅力。今年も11月に開催予定である。

2. ヒアリング調査: 公的機関B

項目		回答内容
基本情報	ウズベキスタンの現状	<ul style="list-style-type: none"> • 日本に在留する約7,000人のウズベキスタン人のうち、半数程度は留学生。留学後に技人国で就職するルートが主流で、ウズベキスタンから直接技人国で入国する例は多くない。 • 大学は207校あり、進学率は約50%まで上昇。教育は国家主導で理論重視であり、建設分野でも基礎的な素養を持つ人材は多いと考えている。 • 国内建設業は中小企業が多く、多能工的な施工が一般的。課題はマネジメント・熟練層の不足であり、ワーカー自体は余っているという状況である。
	日本での就労動向	<ul style="list-style-type: none"> • 日本でどの程度働きたいかという質問では、高度人材は10年以上滞在してから帰国したいという回答が多く、技能実習生よりも中長期志向が強い。特定技能外国人は78人程度にとどまり、制度自体がウズベキスタン国内で十分理解されていないと感じている。
就職・海外就労の現状	日本への送出しの課題	<ul style="list-style-type: none"> • 日本に送り出すには事前教育が重要だが、日本政府としてスキル教育や日本語教育の仕組みがなく、企業任せになっている点が課題である。韓国やドイツでは政府主導で約3か月の語学・技能訓練を実施しており、日本との差を強く感じている。
	日本語教育の実態	<ul style="list-style-type: none"> • タシケント工科大学やフェルガナ工科大学では、日本企業の支援により日本語教育を実施しており、一定数は日本での就職につながっている。 • 一方で、日本語教育へのコスト負担はリスクが高いと捉える企業が多く、教育に踏み出す企業が限られているため送出しが広がらない状況である。
日本語教育・育成環境	インターン制度	<ul style="list-style-type: none"> • ウズベキスタンではインターンシップが必修であり、現場実習は文化として根付いている。 • 施工管理分野では、日本企業が現場教育と日本語教育を大学と連携して行えば、実務に耐える人材育成は十分可能だと考えている。
	ジョブフェア・募集手法	<ul style="list-style-type: none"> • ジョブフェアは大学よりもホテル開催の方が学生が参加しやすい。場所はタシケントとサマルカンドの2拠点開催が現実的と考えている。 • 高等教育省が資金面で協力する可能性もあり、日本から明確な要望があれば調整したい。
支援ニーズ・今後の要望	日本側に求める支援の方向性	<ul style="list-style-type: none"> • 建設分野で素養のある人材は存在するため、日本語教育と実務教育をセットで現地展開することが鍵だと考えている。 • 経産省や厚労省の支援事業のように、国交省としてもインターンや人材育成への支援スキームがあれば有効だと感じている。

2. ヒアリング調査:政府機関A

項目		回答内容
基本情報	教育行政 ・国内教育環境	<ul style="list-style-type: none"> ・教育行政は、高等教育を所管する「高等教育・科学・イノベーション省」と、高校までの教育を所管する「学校教育省」の2つに分かれている。 ・高等教育進学率は8年前の9%から現在44%へ上昇。高等教育機関は207校(うち外国大学32校)まで増加している一方、毎年100万人が出生するため若年労働者が多く失業率が高い。
	日本との連携	<ul style="list-style-type: none"> ・日本が求める人材を送り出すため日本側と連携したく、高度人材育成や海外派遣は国の方針として推進している。
日本就労に向けた方針・現状	日本語教育	<ul style="list-style-type: none"> ・タシケント工科大学では日系の民間職業紹介事業者と共同でキャリアセンターを設置し日本語教育を実施。合格者は卒業後に日本で働けるチャンスがあるため、政府として同様の取組を拡大したい。 ・会場提供や資金面での支援はできるが、日本語教師の派遣や教材は日本側(企業等)からの提供が前提。小中高段階から日本語教育ができるよう関係省庁とも連携を進めたい。
	海外インターン支援	<ul style="list-style-type: none"> ・大学4年生向けに、卒業前に海外で3か月インターンする制度があり、渡航・宿泊費等として約35万円の奨学金を支給し、就職できれば返済不要、就職できなければ返済が必要。 ・2026年2月からは国の新たな予算措置として、大学が海外企業と契約する等の条件の下で学長推薦を得た学生に、年2,000ドル/人の支援を行う制度も開始。
インターンシップ・ジョブフェア	ジョブフェアの現状	<ul style="list-style-type: none"> ・卒業生向けジョブフェアを毎年4月に実施。州レベルでも国内外企業が参加する場があり、ドイツや英国のリクルーティング企業も参加している。 ・ジョブフェアの時期は省が大学に指示し、大学から報告が上がれば支援している。
	ジョブフェアの開催	<ul style="list-style-type: none"> ・日本側と共同でジョブフェアを開催できれば嬉しく、全国大学への周知や会場提供など開催支援を行いたい(ただし、ホテル開催は省として支援しづらく、大学開催が望ましい)。 ・タシケント(92校)とサマルカンド(19校)は人口が多く建設系教育機関も集中しており、周辺地域からの集客も見込めるため、開催地として有力である。
支援ニーズ ・今後の要望	運営支援	<ul style="list-style-type: none"> ・本気で実施する場合は、空港送迎、通訳、宿泊、滞在行程、都市間移動チケット手配まで政府ルートで包括支援でき、大学とも省ともどちら経由でも調整可能である。
	特定技能	<ul style="list-style-type: none"> ・特定技能候補者の育成は可能だが、試験対策の方法や教材情報が不足しているため提供してほしい。専門学校で特定技能プログラムを実施できれば大量に送り出せる。

4-3

ヒアリング調査
(インド)

1. ヒアリング調査先

- ・ インドにおけるヒアリング調査先に関する情報は以下のとおり

概要

	日付	属性	名称	所在地
1	3/2	公的機関	公的機関C	デリー
2	3/2	大学	大学D	デリー
3	3/2	大学	大学E	デリー
4	3/3	大学	大学F	プネ
5	3/3	大学	大学G	プネ
6	3/3	大学	大学H	プネ

2. ヒアリング調査:公的機関C

項目		回答内容
基本情報	機関の取組	<ul style="list-style-type: none"> 当機関は日本語教育の環境づくりや現地教師の養成に軸足を置いている。 2018年から360時間の日本語教師養成(オンライン・無料)を運用しているが、日本語専攻の卒業生は日系企業から引く手あまたであり、教師人材の確保が難しい。 インドの日本語学習者は2021年3.6万人→2024年5.2万人へ増加している一方、学校数・日本語教師数が追いつかず供給不足が顕在化。
就労・留学 (日本向け)の現状	在留資格別の傾向	<ul style="list-style-type: none"> 技能実習・特定技能は送出機関が日本語教育を担うが、分野は介護に集中。日本で働くインド人は、高度人材が約1.4万人でITが中心。一方で特定技能は約400人と伸びが限定的。 インドから日本への留学生は千数百人規模にとどまり、中国等に比べて少なさが課題。
	国内の地域差	<ul style="list-style-type: none"> 介護人材はインド北東州に偏り、南部は経済状況が異なるため特定技能志向が強くないなど、地域によって送出しの土壌が異なる。
日本との連携 ・人材育成	建設分野の採用ターゲット	<ul style="list-style-type: none"> 建設の専門知識より、日本語専攻学生が就職後に建設を学ぶ方が現実的で、日本語専修コースがある大学(例:デリー大等)を求人先として狙うことも一案。工科大側でも日本語導入ニーズはあるが、趣味的コースになりがちで、必要到達レベルが曖昧な傾向にある。 IITは英米のGAFA等が強く、日本の新卒待遇では勝ちにくいいため、IIT一本足ではなく裾野(地方・日本語専攻)を広く狙う方針が重要。デリーのような大都市は選択肢が多い一方、地方出身の方が日本志向になりやすいと考えられる。
	日本語教育の支援ニーズ	<ul style="list-style-type: none"> 専門分野の日本語を教えられる人材が不足しており、専門用語を教える講師派遣などの支援があると効果的。
	インターンの重要性	<ul style="list-style-type: none"> インドではインターンシップが義務化されており、大学側としても学生を受け入れてほしいと考えている。建設企業が機会を用意すれば日本志望者は増える。 食事・生活面の不安も根強いいため、短期でも来日して生活できる実感を持たせる機会が有効。
支援ニーズ ・今後の要望	インターン設計	<ul style="list-style-type: none"> 数か月規模のインターンシップの機会を制度として設計し、「まず一度日本に行ってみたい」層を受け止めることが有効。 無給でも良いという声がある一方、企業側の受入れ負担が論点となるため、受入れモデル(住居・食・生活支援の最低ライン)を整える必要がある。

2. ヒアリング調査：大学D

項目		回答内容
基本情報	大学の概要	<ul style="list-style-type: none"> 留学生比率が高く平均約42.5%、最終学年では最大約60%が外国人となり、主にナイジェリア等アフリカ諸国に加え、ネパール、バングラデシュ等から学生が集まっている。 土木工学部は学部生約201人、大学院約50人、博士課程25人で計約276人が在籍し、女子学生は約16%である。
	卒業後の進路 ・海外就労の現状	<ul style="list-style-type: none"> 卒業後は50%超が建設業など産業界・専門職に進み、20～25%は公務員試験を経て政府部門に就職し、残りは高等教育・研究分野に進む。 進学先は国内外のトップ大学(例:米国・カナダ・豪州・中国・IIT等)への進学が多く、就労先は建設需要の大きい中東が中心で、英・加・米に進む例もある。
日本との連携 ・人材育成環境	実践教育 ・産学連携	<ul style="list-style-type: none"> 建設プロジェクトを題材に、計画・スケジューリング等の実務トレーニングと理論教育を組み合わせしており、建設企業と連携した高速鉄道・地下鉄・地下構造物等のコースも運営している。 企業ニーズに応じた特別講座をカリキュラム内に設置でき、建設会社向けの研究協力も行うなど、産学連携によるスキル開発を進めている。
	日本企業・ 日本語教育	<ul style="list-style-type: none"> 昨年は学生4人が日本企業に入社し、現在はグルガオン拠点でインド各地の道路建設の監督業務に従事している。 外国語学部があり日本語を含む言語科目を提供しているため、基礎的な日本語教育は学内で対応できるが、日本で働くには読み書きを含む更なるレベルアップが必要である。
支援ニーズ ・今後の要望	インターン活用	<ul style="list-style-type: none"> 全学生はインターンが必須で、夏(6～7月の2か月)と冬(15日)が設定されている。冬は短い一方、夏の2か月なら十分な期間になり得る。 7～8学期に最大6か月の実施も可能で、学内外の工事を担う関連建設会社や、建設企業の大規模案件(橋梁・トンネル・高速鉄道等)で受入れ機会がある。
	障壁と 対応の方向性	<ul style="list-style-type: none"> 日本で働く上での障壁は言語・文化・労働慣行の違いであり、インターンを通じて現場体験を積むことで克服しやすくなる。 学内の基礎日本語に加え、就労に必要な実務日本語(読み書き・専門語彙)を上乗せできる仕組みがあると、日本への送出しが進めやすい。

2. ヒアリング調査：大学E

項目		回答内容
基本情報	大学の概要	<ul style="list-style-type: none"> グループ全体で学生約25万人、11大学・28校を運営し、ロンドン、シンガポール、ドバイ、ニューヨーク等を含む16か国に海外キャンパスを展開している。 Times Higher Education等のランキングで世界上位3%に入り、就業力の高い卒業生ランキングでもインド唯一の私立大学として選定されるなど、就業面の評価を強みとしている。
就職・海外就労の現状	就職先・海外志向	<ul style="list-style-type: none"> 工学・建設系の卒業生は建設会社、エンジニアリング企業、インフラ系コンサル等への就職が中心。海外ではドバイ、カタール、サウジアラビア、バーレーン等の中東が多い。 日本を含む海外就職に前向きで、地方都市や現場配属も含め柔軟に対応できる学生が多い。
	インターン	<ul style="list-style-type: none"> 全学的にインターンシップが必修で、夏季に原則6週間～2か月を実施し、最終学年では1学期～1年の長期インターンも選択できる制度がある。
人材育成・日本との連携	実践的カリキュラム	<ul style="list-style-type: none"> 実際のプロジェクトを題材に、CAD/BIM、構造解析、プロジェクト管理ツール等を用いた計画・スケジューリングと、理論背景・規格・安全基準を組み合わせて指導している。産業ニーズを踏まえ、実務で使うツールと現場要件を同時に学ばせる設計にしている
	日本との連携	<ul style="list-style-type: none"> さくらサイエンスプログラムを通じて学生が継続的に日本を訪問しており、学内には日本企業・大学／研究機関との連携や留学・就職支援を目的とした「Japanese Desk」を設置している。昨年はインターンを経て、学生1人が日本企業に就職している。
支援ニーズ・今後の要望	インターン設計	<ul style="list-style-type: none"> 夏季2か月は日本での実務体験として十分な期間で、必要に応じて最終学年で6か月～1年の長期インターンも調整できる。 インターンを通じて学生が日本語・文化・労働慣行に慣れ、企業側も適性を見極めた上で採用につなげる仕組みを作りたい。
	日本語教育の組み込み	<ul style="list-style-type: none"> 外国語学部で日本語を含む言語科目を提供している。全学生に外国語履修が義務付けられているが、日本語選択も可能で、基礎～中級(会話＋基本的読み書き)は学内で対応できる。 日本企業での実務には専門用語やビジネス文書対応力が必要になるため、日本就職希望者や日本向けインターン参加者には事前補講・オリエンテーションで集中的に引き上げたい。
	情報提供・進路可視化	<ul style="list-style-type: none"> 学生向けに「インド・日本ダッシュボード」を構築し、1年次からキャリアパスを可視化して、履修や単位取得がどの企業・進路につながるかを段階的に示す仕組みを用意したい。

2. ヒアリング調査：大学F

項目		回答内容
基本情報	大学の概要	<ul style="list-style-type: none"> 修士課程・博士課程を中心に毎年約180人を受け入れ、工学部全体では約530～540人規模の学生が在籍する、研究志向の高い工学系教育機関。 産学連携や企業向けコンサルティング、外部機関の支援を受けた研究開発等も運営。
就職・海外就労の現状	国内就職の状況	<ul style="list-style-type: none"> 建設・インフラ関連企業への就職が主流で、勤務地は大都市に限らず、各地の建設現場に分布。 初任給は高い例で年収70万ルピー(120万円)程度、平均より高いオファーとして90～100万ルピー(155万円～170万円)を得る学生もいる。名目上の昇給率は年10～12%程度。
	海外進学・海外就労	<ul style="list-style-type: none"> 海外で働く学生の多くは、まず修士課程に進学した後に現地就職するケースが多い。 主な進学先・就労先は米国やオーストラリアなどの英語圏だが、日本での就職を魅力的な選択肢と考える学生も増えてきている。
日本との連携・人材育成環境	日本語教育	<ul style="list-style-type: none"> 土木・構造系バックグラウンドの学生を中心に、現在約40人の学生が日本語を学習。一部はインターンシップ型であり、企業で6か月間インターンシップする代わりに6か月間日本語勉強することで、インターンシップの証明書が貰えるものである。 日系建設企業の関連プログラムを受講する学生11人に加え、その他約27人が履修しており、パイロット的にスタートしている。
	日本との連携可能性	<ul style="list-style-type: none"> 日本側との共同ジョブフェアや説明会に関心があり、将来的にはプネ市内の他大学や企業も巻き込んだ連携を検討したい。 日本語トレーナーは学生一人ひとりに寄り添う指導をしており、大学としても高く評価。
支援ニーズ・今後の要望	日本就労の魅力	<ul style="list-style-type: none"> 日本は気候が穏やかで生活しやすく、品質重視の文化や製造・土木分野の仕事の進め方は学が価値が高いと感じている。条件が合えば、日本国内の地方部や農村地域での勤務にも前向きで、出身地に近い生活環境で働ける点を歓迎する学生も多い。
	企業規模	<ul style="list-style-type: none"> 給与水準が同程度であれば大企業か中小企業かは決定的ではなく、重要なのはプロジェクトの質と指導体制である。 中小企業で幅広い業務を経験できる点を、学びが多いとして前向きに捉える学生も多い。
	インターン設計	<ul style="list-style-type: none"> 大学では約6か月間のインターン、またはサンドイッチトレーニングコースによる長期実習の機会を提供しており、日本企業側が受入れ枠組みを整えれば日本派遣は十分可能。 インターンを通じて日本語・文化・労働慣行・生活環境を実地で学ぶことで、就労に伴う心理的な障壁を下げられると考えている。

2. ヒアリング調査:大学G

項目		回答内容
基本情報	大学の概要	<ul style="list-style-type: none"> ・約40年前、インドで建設プロジェクトの拡大に対しプロジェクトマネージャーが不足したことを背景に、大手建設会社16社が共同で設立した教育機関。現在もこれら企業が理事会を構成。 ・在籍学生は計1,196人(男子859人・女子337人)で、建設・プロジェクトマネジメント分野の専門教育を中核に、人材育成を行っている。
	就職・海外就労の現状	<ul style="list-style-type: none"> ・卒業生は建設会社、プロジェクトマネジメント会社、不動産開発会社、インフラ関連企業などに就職している。 ・大学としては、学生を専攻・専門性に合致した職種へ配置することを重視している。
教育内容・日本との連携可能性	実践的カリキュラム	<ul style="list-style-type: none"> ・講義では理論に加え、実際の建設プロジェクトを事例としたケーススタディやプロジェクトベース課題を重視している。 ・スケジュールリング、コスト管理、リスクマネジメント等をソフトウェアと実データで学び、即戦力となるスキル習得を目指している。
	外国語・日本語教育の余地	<ul style="list-style-type: none"> ・言語科目は選択制で、現在はフランス語を開講しているが、日本語も教育科目として設定できる体制にある。 ・日本企業側の需要と学生の就業希望があれば、1年次から対象学生を公募・指名し、日本語教育を開始することが可能である。
支援ニーズ・今後の要望等	インターン制度	<ul style="list-style-type: none"> ・夏季に2か月間のインターンシップ期間を設けており、日本企業が受入れれば、日本の建設現場や企業での実務体験を組み込んだ集中的プログラムを構築できる。 ・インターンを通じて、言語・文化・業務のギャップを早期に把握・解消することができ、日本勤務への適応力を高められる。
	日本企業側のメリット	<ul style="list-style-type: none"> ・日本企業にとっても、インターン期間中に学生のポテンシャルや適応力を直接確認でき、採用判断につなげやすい。 ・制度設計次第では、大学・学生・日本企業の三者にとってメリットのある枠組みになると考えている。

2. ヒアリング調査:大学H

項目		回答内容
基本情報	大学の概要	<ul style="list-style-type: none"> • 1983年設立のマハラシュトラ州初のオートノマス型工科大学で、自らシラバスを作成・更新し、産業ニーズや技術変化に合わせてカリキュラムを柔軟に改訂できる。 • 土木工学・建築工学の4年制学士課程を設置し、土木工学科は学生約540人(毎年約180人入学)で、工学系以外にインテリアデザイン等のデザイン系学士課程も有している。
	就職・ 海外就労の現状	<ul style="list-style-type: none"> • インドのインフラ整備が進む中、土木工学科では政府系インフラ部門への就職希望が多く、政府による土木技術者の採用が主要な受け皿になっている。 • 政府以外では民間建設会社・インフラ関連企業への就職が多く、一部は起業し、海外で働く卒業生も一部いる。
	給与水準	<ul style="list-style-type: none"> • 卒業生の年収は概ね65万～80万ルピー(110万円～140万円)程度のレンジである。
日本との連携・ 人材育成環境	訪日プログラム	<ul style="list-style-type: none"> • 直近では約20人が日本を訪問し、東京ビッグサイトの製造業・工場技術系の大規模展示会に参加して、最新動向の学習と日本の産業文化に触れる機会になった(約1週間)。
	日本語学習の 状況	<ul style="list-style-type: none"> • 外国語学習に力を入れており、日本語・ドイツ語を学べるほか、日系の民間職業紹介事業者と連携して日本語授業を提供し、単位型コースに加えてインターン型コースにも在籍者がいる。 • 日本に関心のある学生は80人で、そのうち31人は既に日本語を学習しており、資格レベルはN3(3人)、N4(6人)、N5(19人)である。
支援ニーズ ・今後の要望等	ジョブフェア	<ul style="list-style-type: none"> • 将来的にインドでジョブフェアを行う場合は大学キャンパスを会場として提供し、他大学の学生にも広く参加を呼びかけて、情報提供と就職機会の場として開かれたイベントにしたい。 • ジョブフェアを通じて日本企業を含む海外企業とインド人学生を直接マッチングできれば、双方にとって有益な人材交流の場になる。

4-4

海外調査結果サマリ

海外調査結果サマリ

- ウズベキスタンおよびインドでのヒアリング調査を踏まえ、現地で一般的であるインターンシップの取組や、現地ジョブフェアの開催等を組み合わせることで、人材確保可能性が高まると思料される

両国に共通する特徴		<ul style="list-style-type: none"> 若年層人口が多く、理工系・建設系人材の供給ポテンシャルが高い 海外就労志向が強く、日本は「有力な選択肢の一つ」 日本への送出しルートが整備されておらず、実際に日本での就労を希望する者は多くない インターンシップ経験が就職判断に極めて重要であり、学生・大学双方が「実務体験」を重視
ウズベキスタン ・調査結果(要点)	教育・人材基盤	<ul style="list-style-type: none"> 工科系大学・建設系教育が拡充、インターンは必修科目として定着 建設・インフラ分野の専門知識を有する若手人材が一定数存在
	日本での就労	<ul style="list-style-type: none"> ロシアに代わる国として日本への関心も増加しているが、「採用～就労までの導線」が不明瞭 日本語学習の裾野は拡大中だが、N3以上の人材は限定的
	大学・政府からの期待	<ul style="list-style-type: none"> ジョブフェアや日本での短期インターンの仕組み整備 日本企業・政府との公式な連携枠組み(MOU等)の構築
インド ・調査結果(要点)	教育・人材基盤	<ul style="list-style-type: none"> 大都市圏を中心に工科大学・私立大学が集積 建設・インフラ分野の教育水準は高く、日本語教育拠点も拡大傾向
	日本での就労	<ul style="list-style-type: none"> 欧米・中東志向が依然強いが、日本への関心も着実に増加 インターン経験が必須に近く、現場体験の有無が志望度を左右 日本就労後のキャリアパス、待遇、定着支援への不安が存在
	大学等からの期待	<ul style="list-style-type: none"> インターン前提の就職スキームの整備 英語による職務内容・キャリアパスの明確な提示 地方大学・非トップ層へのアプローチ
海外調査から 得られる示唆	<ul style="list-style-type: none"> 「インターン+採用」を前提とした一貫型スキームが効果的 現地ジョブフェア、短期インターンシップを組み合わせることで、中小建設企業の人材確保可能性が高まる 採用時点で高水準の日本語力を求めすぎず、段階的育成を前提とした設計が現実的 大学を中長期的な育成パートナーとして位置づけ、連携を強化することが重要 	

5

今後の進め方

今後の進め方 (1/2)

- アンケート調査結果やヒアリング調査結果など、本事業全体を通じて得られた示唆は以下のとおり
- キャリアの具体化、就業開始前の日本語教育、ジョブフェア等について今後の検討が必要と思料

調査結果等から得られた示唆

示唆①:就労後のスキル・キャリアの具体化

- 日本の建設企業で身に付くスキルや就労後のキャリアの具体像が十分でない(※1)
- キャリアパスを明確化できている企業も少数(※2)
- 外国人材向けに、キャリアパス等の具体化が必要

(※1) 海外調査結果などによる(日本の技術力や安全性に関する言及は多い一方、就労後の状況に関する言及はほぼ見受けられない)

(※2) ジョブフェア参加企業等へのアンケート、ヒアリング調査結果による(ジョブフェア後のアンケートで、キャリアパスの明確化を行っているとは回答した企業は35.1%)

示唆②:育成を前提とした日本語教育

- 海外在住者の大半は日本語能力が不十分(※3)
- 一方、建設企業の就業開始前後の日本語教育実施は15%程度(※4)
- 日本語能力を海外段階で求めず、採用前後の日本語教育の設計が今後必要

(※3) ジョブフェア後のアンケート(日本語能力試験合格者:インドネシアで18.1%、ベトナムで2.5%)。ただし、履歴書情報を踏まえると、インドネシアも参加者全体では10%未満と推測される

(※4) JASMOC会員企業へのアンケート調査結果による

示唆③:ジョブフェア・インターシップの新たな枠組み

- 円安等の影響でベトナム人の日本人気は低下、新たなジョブフェア開催国の検討が必要(※5)
- 調査対象国で一般的な(※6)なインターシップ制度の創設に係る検討も必要

(※5) ジョブフェア後のアンケート(日本企業に興味あり:ベトナム→45.3%、インドネシア→91.7%)

(※6) インドネシア、ベトナム、ウズベキスタン、インドの4か国におけるヒアリング調査結果による

今後の進め方 (2/2)

- 調査結果等から得られた示唆について、それぞれに対応する今後の施策案と優先順位を検討
- ③の実行には各種調整等に一定の準備期間を要するため、まずは土台となる①・②の具体化とアウトプット整備を先行して進める必要がある

今後の施策案

短期

示唆①:就労後のスキル・
キャリアの具体化

日本の建設業における
「具体的なキャリア像」の提示

- 更新版のハンドブック等を通じ、外国人材に対してキャリアパスやスキル習得の流れを提示
- また、外国人材向けに複数パターン of キャリアパス例(国内・海外採用別、職種別等)を作成し、日本での就労イメージを明確化

示唆②:育成を前提とした
日本語教育

「人材育成・定着の実態把握」と
日本語教育の優良事例の横展開

- 日本人を含め、育成への取組度合いと定着の相関関係に係る調査・分析を実施
- 日本語能力が不十分な内定者に対する現地国での日本語教育事例等を収集し、優良事例の横展開を実施

中長期

示唆③:ジョブフェア・イン
ターシップの新たな枠組み

ジョブフェア開催地の多角化と
インターンシップの初期的検討

- ジョブフェア事業の新たな開催候補国について、候補都市等を含めて更なる深掘り調査を実施
- 建設版インターンシップ制度の創設に向けた検討を行い、まずは数社程度でトライアルを実施して効果を検証・本格運用の検討

Thank you