

建設分野における 特定技能外国人制度

一般社団法人建設技能人材機構

1. はじめに

我が国の建設技能者の高齢化は進んでおり、将来にわたって担い手を確保、技能承継していくことは、まさに業界全体の重要課題です（図－1）。そうした中において、建設分野における外国人材を受け入れる必要性は、ますます高まっています。

その一方で、他国との外国人材の獲得競争は激化しており、日本の建設分野により多くの「優秀な外国人の方々」に来ていただき、活躍してもら

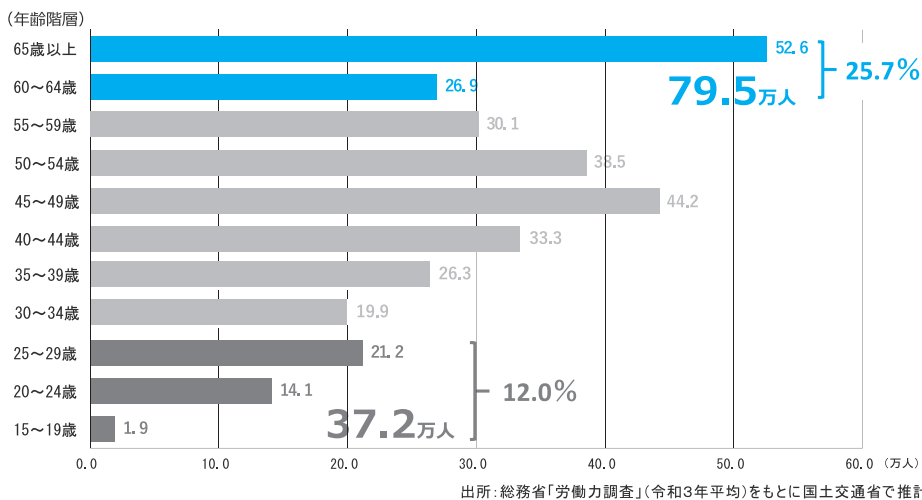
えるような環境整備が必要です。

そのためには、まずは、賃金が重要であることから、建設業界には、賃金引き上げへのご尽力を期待しているところです。

一般社団法人建設技能人材機構（Japan Association for Construction Human Resources，通称JAC）は、特定技能外国人がスキルアップを図りつつ、建設業界において中長期的に活躍できる「キャリアパス」の構築サポートが、重要課題であると認識しています。

このようなキャリアパスが構築されれば、それに見合った「中長期間にわたる安定的な収入」が

- 60歳以上の技能者は全体の約4分の1（25.7%）を占めており、10年後にはその大半が引退することが見込まれる。
- 一方で、これからの建設業を支える29歳以下の割合は全体の約12%程度。若年入職者の確保・育成が喫緊の課題。



図－1 外国人受け入れの背景

得られ、その結果として、建設分野における「優秀な外国人の受入増」といった「好循環」につながっていくことが期待されます。

2. 建設分野の特定技能外国人制度

建設業界は深刻化する人手不足に悩まされています。建設業界の就業者数は1997年の685万人をピークに、2020年11月時点では505万人に減少しています。

生産性向上や国内人材の確保に向けた取組を行っても、なお人材の確保が困難な建設分野において、一定の専門性・技能を有し即戦力となる外国人を受け入れていく制度が構築されました。それが、「特定技能外国人制度」です。

建設業は、他産業と比べて技能実習生の失踪が多く、失踪した実習生が不法就労の状態で、また別の建設現場で働いている現状が見受けられました。また、ライバル会社が安価な労働力として外国人を雇うことになれば、建設業者間の公正な競争環境をゆがめるのではないかと懸念もあり、業界として賃金や社会保険、安全衛生のルールをしっかりと整備して、ルールを守らない企業を排除していく必要があります。

こうした問題に対して建設分野では、特定技能外国人を受け入れる企業は、出入国在留管理庁からの在留資格取得の前に、受入計画を作成して国土交通省の認定を受け、その後も認定計画の実施状況について国土交通省または適正就労監視機関から確認を受けることが義務付けられました。

そして、この制度の創設により、技能実習2号等修了後、引き続きの在留が認められなかったこれまでとは異なり、引き続き通算5年間、企業の戦力として働いてもらうことができるようになりました。また、帰国している技能実習修了者を再度呼び寄せ、直接雇用することも可能になりました。

建設現場での外国人材には2種類の在留資格があります(図-2)。特定技能と技能実習は「外

技能実習	特定技能
我が国の技能、技術又は知識を開発途上国等へ移転を図り、開発途上国等の経済発展を担う「人づくり」に協力することを目的として受け入れている。	相当程度の知識又は経験を有する外国人労働者を、我が国の人手不足が深刻な特定産業分野(建設、介護、製造、農業等の12分野)に受け入れている。

※外国人建設就労者 東日本大震災の復興事業の更なる加速を図りつつ、オリパラ関連施設整備等による一時的な建設需要の増大に対応するため、緊急かつ時限的措置(在留期限は2022年度末まで)として受け入れている。

図-2 建設分野における外国人材の種類

国人を企業で受け入れる」という点では同じですが、そもそもの受け入れの目的が異なります。

特定技能は、「日本の人手不足を補うための制度」である一方、技能実習は、「日本で習得した技術を母国に持ち帰って広めてもらう」という国際貢献のための制度です。

「特定技能外国人」になるルートについて、簡単に説明します(図-3)。

まず、建設分野における特定技能外国人の在留資格には、特定技能1号、2号の2種類があります。

特定技能1号は、在留期間は通算5年、ただし家族の帯同は不可です。特定技能2号は、在留期間の更新に上限がなく、また家族(配偶者・子供)の帯同も可能です。

1号特定技能外国人になるには、技能実習等を経験していない外国人の場合は、JACが実施する評価試験、または技能検定3級のいずれかに合格することに加え、日本語試験に合格することが必要になります。

「技能実習2号を良好に修了した者」、「外国人建設就労者」については同じ業務区分の場合、そのまま移行可能です。

また、特定技能2号は、班長としての一定の実務経験に加え、JAC実施の評価試験、または技能検定1級に合格することが必要です。

建設分野のほとんどの職種の技能実習生が、試験なしに在留資格「特定技能」への切替えが可能となりました。特定技能外国人になるルートは以下の2つがあります。



ルート1：技能実習等を経験していない外国人の場合（試験合格者）

ルート2：技能実習等を経験している外国人の場合（試験免除者）

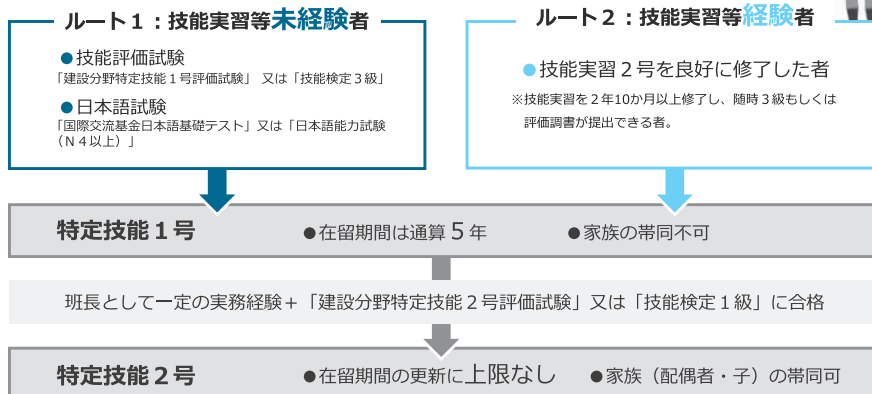


図-3 特定技能外国人になるルート

3. JACのサポート

「特定技能外国人のスキルアップに資する講習・研修支援」, 「特定技能外国人にとって働きやすい職場づくり支援」の二つの観点を重視して、今年度からさまざまな支援メニューを実施しています。

特定技能外国人が一時帰国する際の一時帰国支援, CCUS手数料支援, 無料の日本語講座の開講, 特別教育・技能講習等を受講した際の費用負担などを行っています。

これらの事業を行うために、会員の皆さまには受入負担金を取めていただいています。

○受入負担金の負担について

1号特定技能外国人を受け入れる建設企業の皆さまには、毎月、受入負担金を1人分ずつ負担いただく仕組みとなっています。直接的または間接的を問わず、1号特定技能外国人に負担させてはいけません。

この受入負担金は、教育訓練及び技能評価試験の実施, 試験合格者や試験免除者の就職・転職の支援, 受入企業及び1号特定技能外国人に対する

巡回指導並びに母国語相談ホットライン業務など、JACが特定技能外国人受入事業実施法人として実施する共同事業に充てられます。

4. おわりに

一般社団法人建設技能人材機構は、総合建設業を営む企業を構成員とする建設業者団体, 専門工事業を営む企業を構成員とする建設業者団体等によって設立され、しっかりとした受入態勢で建設分野の「不法就労」, 「法令違反」を防ぎ、健全な人手不足対策を行っています。また、「無料の日本語教育」や「各種講習・研修」など、受け入れ前から受け入れ後までサポートしていきます。

2023年6月末時点、建設分野における特定技能1号の在留外国人数は、18,429人、特定技能2号は12人であり、現在、この制度を利用している企業は増加しており、人手不足対策を真剣に考える時期になってきていることが分かります。

本稿を機会に、建設企業の皆さまが、この特定技能外国人制度を正しく理解し、有効に活用することで、人材確保の一助となれば幸いです。