

世界人財とともに 現場を拓く

日本の生産年齢人口（15～64歳）は1995年をピークに減少しており、人口に占める割合は50%台後半で推移している。主要7カ国でも最低水準の数字だ。業界を問わず労働力の確保は喫緊の課題になっている。

建設現場においても労働力は潤沢とは言えない。技能労働者の高齢化、新規入職者の減少といった課題を克服し、国土を守る人材をいかに確保するかが建設業界にとっての重要課題となっている。政府は2026年1月、2028年度末までの外国人労働者の受け入れについてその上限を123万1900人とする案を閣議決定した。うち建設業界は約20万人。19業種の分野別において工業製品製造業に次ぐ二番目の規模となる。

外国人材と手を携えながら次世代の建設現場を拓く。このミッションに挑む企業を表彰する「外国人材とつくる建設未来賞」の受賞企業と、国の施策をリードする有識者のコメントをもとに取組みをレポートする。



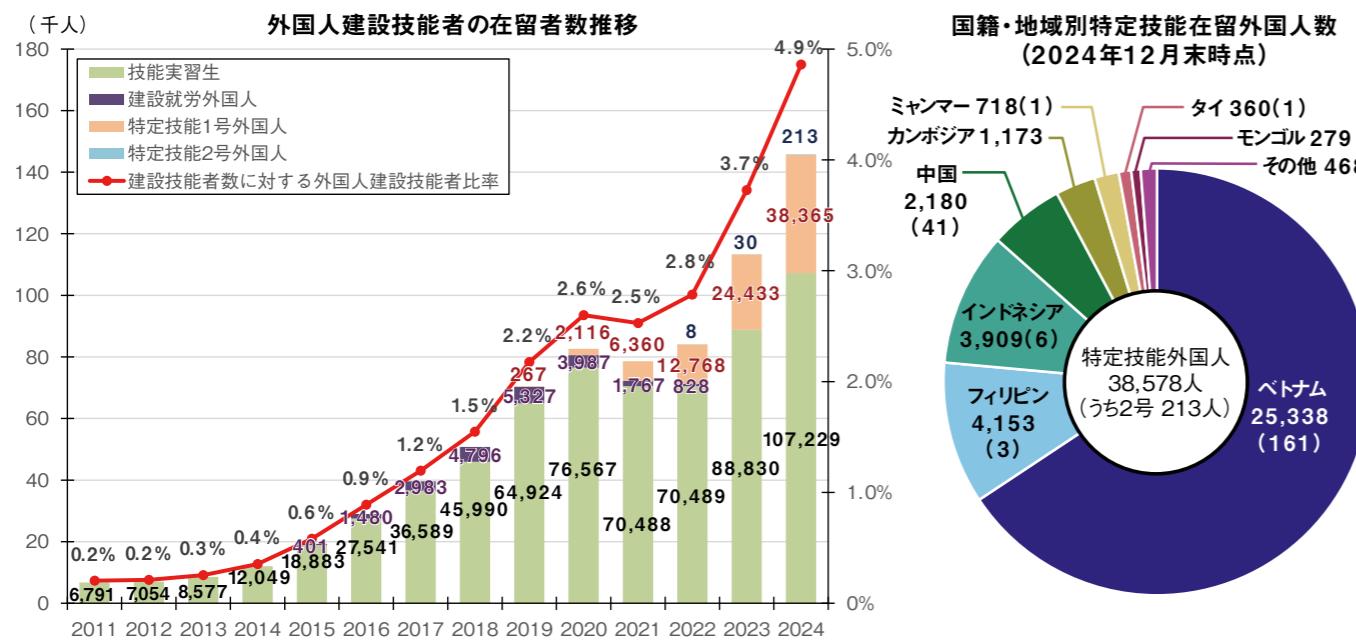
外国人材の持続的な活躍の場を創出する



芝浦工業大学
建築学部 建築学科
教授

蟹澤 宏剛 Hirotake Kanisawa

外国人建設技能者の現状



※ 出所 以下公表値を基に国土交通省で作成（外国人建設技能者数は特定技能外国人、技能実習生、建設就労外国人を合計した人数）
・全建設技能者数：総務省「労働力調査」（毎年平均）をもとに国土交通省で作成
・特定技能外国人数：入管庁の公表資料「特定技能在留外国人人数」（在留者数推移グラフにおける数値は各年度末時点又は各年12月末時点）
・技能実習生数：厚生労働省「外国人雇用状況」の届出状況まとめ（各年10月末時点）
・外国人建設就労者数：国土交通省による集計（各年度末時点、2015年度から2022年度まで）

出典：国土交通省 (https://www.mlit.go.jp/tochi_fudousan_kensetsugyo/content/001481316.pdf)

工事業協会によると、鉄筋工事分野の外国人技能者は約30%に達しているといいます。それでも日本人を含む全体の就労者数は減少している。建設投資は増加傾向にありますから、人材を確保しつつ生産性を上げていかないと社会的な要請に応えられなくなってしまいます。

「外国人から見て日本の建設業に対するイメージはどのようなものなのでしょうか？」

各業界に共通して言えることですが、門戸さえ開けば日本に来てくれるという時代ではなくなっています。門戸さえ開けば日本に来れる。円安の影響で手取り額は二割くらい減少していますし、賃金が日本よりも高い韓国や渡航しやすい台湾などの人材の獲得競争も過熱しています。アジア諸国は経済成長も顕著です。GDP成長率は5%以上。十数年で倍になるでしょう。外国人技能者が最も多いベトナムの国内の物価は日本の半分ほどです。日本で働くことの魅力は残念ながら従来よりも低くなっていると言わざるをえません。実際、ベトナムからのワーカーは減少傾向にあります。

一方で言葉の壁がとても高い。ある国で、日本語はひらがな、カタカナ、漢字とあるので三つの言語を覚えるのと同じで難しそうと言わせて、答えに窮したことがあります。日本語の習得をサポートする体

の生産年齢人口が減少傾向にあるなか、建設業界においても労働力の安定的な確保が大きな課題となっています。今、どのような状況にあります。今、どのような状況にあります。

建設業界の労働者数とその推移を正確に把握することは非常に難しいのですが、最新の国勢調査（二〇二〇年）の結果に基づくと、二〇四五年には二〇二〇年の半分くらいにまで減少するという予想があります。現在にいたるまで改善の兆しは見えていませんから、建設業界としてはこの数字を前提として施策を講じていく必要がある。いず

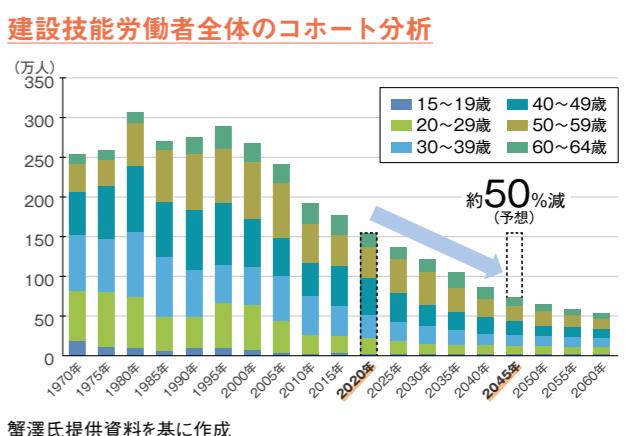
一 生産年齢人口が減少傾向にあるなか、建設業界においても労働力の安定的な確保が大きな課題となっています。今、どのような状況にあります。

建設業界の労働者数とその推移を正確に把握することは非常に難しいのですが、最新の国勢調査（二〇二〇年）の結果に基づくと、二〇四五年には二〇二〇年の半分くらいにまで減少するという予想があります。現在にいたるまで改善の兆しは見えていませんから、建設業界としてはこの数字を前提として施策を講じていく必要がある。いず

一 生産年齢人口が減少傾向にあるなか、建設業界においても労働力の安定的な確保が大きな課題となっています。今、どのような状況にあります。

建設業界の労働者数とその推移を正確に把握することは非常に難しいのですが、最新の国勢調査（二〇二〇年）の結果に基づくと、二〇四五年には二〇二〇年の半分くらいにまで減少するという予想があります。現在にいたるまで改善の兆しは見えていませんから、建設業界としてはこの数字を前提として施策を講じていく必要がある。いず

外国人材の目に映る 日本の建設業界



制整備などきめ細かい対策が必要ですが、それ以前に日本で働くことにより見出せる目標を明確に示すことが重要になると思います。

高度人材の育成と 継続的な就労を促す

一技術の移転をもって国際貢献を目的す「技能実習制度」が人材の育成と確保を目的とする「育成労制度」に変わります。二〇二七年の施行に向けて検討が進められていますが、その意義とは?

技能実習生として日本の建設業界で働いて母国でその技術を生かすという目的が、現実とは大きく乖離していることが顕在化しています。日本で得た賃金でレストランを開業したり通訳になつたりといったことが常態化している。そもそも東南アジア諸国は躯体一式でゼネコン直営方式、仕上げなども一式なので、細分化された日本の職種とは合致しない。また、乾式工事も限定的なので、鉄筋工やクロス工として技術を習得しても、それを生かす場と機会が限られています。また、専門

工事会社も確立されていないので受け皿もない。そこで日本の建設業が有する優れた技術やシステムを身に付けたうえで、日本国内で長期間活躍してもらおうと。それが育成労制度の背景にあります。

基本的に三年間、育成労制度は在留資格で入つて基礎的な資格を取得、その後、特定技能1号に移行して五年間頑張つてもらい、ハーナーは低くはありませんが特定技能2号へとステップアップし、正社員として永続的に日本で就労していただけ。この三年、五年という区切りがあることで目標、キャリアパスがより明確になります。そして、技能のみならず、日本のゼネコンのマネジメント力、現場管理能力を習得した高度な外国人材が期待されます。

「育成労制度では外国人材の「転籍」も認められています。より柔軟に自身のキャリアを選択することが可能になります。海外では短期間に転職を繰り返すジョブホッピングが当たり前に許容されていますから、待遇や給料が高い方に転社してしまうことも考えられます。

材の計画的な育成に資する「育成・キャリア形成プログラム」の方向性が示されました。より具体的かつ実効的なサポート体制、育成の道筋が整備されつつありますね。

鉄筋や型枠など各専門工事業団体で要件を整理してもらい、それに則した「キャリア育成プラン」の策

定を受入れ企業に求めていくことになります。現在、こうした取組みは個社レベルで展開されていますが、各専門工事業団体が積極的に関与していくことがとても重要になります。

加えて、建設業界は建設キャリアアップシステム(CCUS)を構築

し、技能者の就業実績などのデータを蓄積するために登録を進めています。外国人材は既に登録が義務付けられています。こうしたシステムが、日本語教育や地域に馴染むためのサポートに力を尽くしてくれる

人材の「育成」と「確保」を超えて

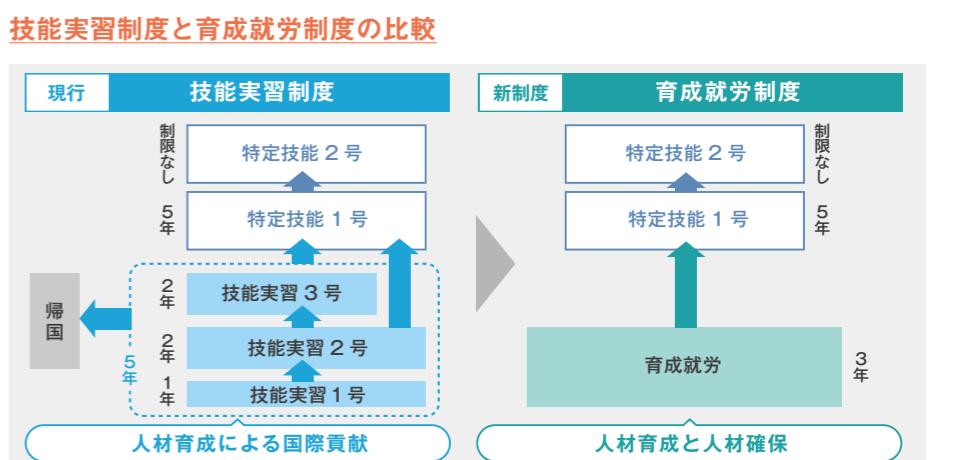
「人材の「育成」と「確保」を超えて」ということですね。

人材の確保という目的もさることながら、これまでに日本でできていなかつた仕組みを「育成」というキーワードで再構築するという意義もあると考えています。建設業のグローバル化もその一つ。外国人材の育成と活躍を通して、日本の高度な建設技術や安全管理システム、高度な品質を海外にアピールする契機にもなるでしょう。将来的には日本型工務店の設立やゼネコンと専門工事会社の連携スキームの展開といったことを輸出することも考えられます。日本の建設業のポテンシャルはとても高い。諸外国との人材獲得競争が激化するなか、オールジャパン建設業で独自のビジネススタイルを構築できれば勝算はまだあります。

れる。しかし、アジア人は情に厚いところがあります。「家族」を最も大切にする人たちですから、社長がお父さん、社長の奥さんはお母さんといった安心感を醸成することも重要でしょう。技術の習得はもちろん、日本語教育や地域に馴染むためのサポートに力を尽くしてくれる

会社には共感が生まれ、技能実習制度で問題となっていた「失踪」などの悪癖の抑制にもつながります。

二〇二五年十一月、国から外国人



育成・キャリア形成プログラムとキャリア育成プラン

分野別運用方針	
○ 育成労制度及び特定技能制度において個別分野ごとに策定する制度の運用に関する方針	
○ この中で、国土交通省は、関係業界等と協働して、建設分野における「育成・キャリア形成プログラム」を策定する旨を記載	

育成・キャリア形成プログラム

○ 育成労外国人又は特定技能外国人が、自身のキャリアを俯瞰し、技能等の向上・育成が予見でき、また関係業界、特定技能所属機関、育成労実施者等において、受け入れる外国人の計画的かつ的確な育成・評価等を行うための指針
○ この中で、育成労外国人及び特定技能外国人の受入企業は、「キャリア育成プラン」を作成・運用することが望ましい旨を記載

キャリア育成 プラン

○ 受入企業が作成する育成労外国人や特定技能外国人の具体的な育成計画
○ 各専門工事業団体において、各職種ごとの特性等に応じて「キャリア育成プラン(モデル例)」を作成・公表することを想定
○ 各受入企業は、「キャリア育成プラン(モデル例)」を参考にして、受入企業の事情や職種の特徴等に応じて「キャリア育成プラン」を作成

出典：国土交通省(https://www.mlit.go.jp/tochi_fudousan_kensetsugyo/content/001968952.pdf)

個社の取組みとしては住宅や建物のメーカーが巨費を投じ海外に教育拠点や専門講座を設けて現地の技術者を育成している事例があります。そうした会社は建築物の建設に直接関与するわけではありません。しかし、人材確保に頭を悩ませている顧客である建設会社や工務店などを支援し、自社の業績も維持するために投資を進めています。ゼネコン各社、あるいは建設業界全体としてもそうした取組みは可能でしょう。既に仕組みづくりに着手している大手ゼネコンもありますが、更に加速していただきたいと期待しています。

優れたロールモデルを水平展開するために、「外国人材とつくる建設未来賞」も設けました。二〇二五年十一月、国から外国人

会社には共感が生まれ、技能実習制度で問題となっていた「失踪」などの悪癖の抑制にもつながります。

二〇二五年十一月、国から外国人

大栄電設株式会社



日本語と第二種電気工事士学習の様子



勉強会で使用している独自教材

外国人材の育成に関する取組み

当社では、外国人技能者の育成に向け「国家資格取得支援」と「日本語能力向上」に特に注力しています。第二種・第一種電気工事士などの資格取得を目指し、社内の専用教室にて週1～2回の少人数勉強会を実施。教材は日本語とベトナム語を併記した独自教材を使用し、自社制作のフラッシュカードや模擬試験を活用しています。これにより、言語の壁を超えて理解を深め、合格率向上に大きく貢献しています。今まで、外国人技能者5名が第二種電気工事士に合格。更に4名が学科試験に合格し、技能試験の結果待ちとなっています。

そして、外国人技能者の学習意欲を高めるため、インセンティブ制度を運用しています。国家資格合格者には「資格手当」を支給。更に、日本語能力試験(JLPT) N2合格者には5万円、N1合格者には7万円を報奨金として支給し、受験料や教材費も全額会社が負担することで、語学力・技能両面でのスキル向上を後押ししています。

日本語学習では、現場で使う用語や安全標識の理解を重視し、社内掲示物も多言語化しています。今後はこの取組みを社内にとどめず、地域全体の電気工事業界に広げ、人材育成の基盤として活用したいと考えています。希望者には、他企業への紹介も行い、業界全体の人手不足解消にも貢献します。

【会社概要・事業内容】

愛知県犬山市に本店工事部を構える電気工事会社。創業以来、工場や各種施設における電気設備の設計・施工・保守を中心に、多岐にわたる電気工事を手掛ける。

【主な取組み】

- 電気工事士試験対策、日本語教育、ベトナム語訳付きの専門用語のフラッシュカード活用などによる継続的な学習支援
- 行政手続き・生活支援・日本語学習・資格取得支援などを包括的に支援する「生活・就労・学習の一体型支援モデル」を構築
- 語学力向上を更に促すためのインセンティブ制度の運用
- ごみの分別方法、交通機関の利用方法、災害時の避難行動、買い物や病院でのマナーなど、自立的な生活を促進するための「生活の知恵セミナー」を毎月開催

大栄電設株式会社
代表取締役
下平 征司 Seiji Shimohira

外国人材の受け入れ状況

建設業界では熟練技能労働者の高齢化が進み、若年層の業界離れにより技能の継承が難しくなっています。当社では持続可能な人材確保のため、2024年1月より外国人材(ベトナム人)の受け入れを開始し、現在は特定技能1号の10名(男性8名・女性2名)が、現場業務に従事しています。更に1名が2026年1月に入社しました。採用に当たっては、単なる労働力としてではなく、将来会社の中核を担う存在として育成していくとの方針の下、先輩社員によるマンツーマン指導のほか、ベトナム語資料を用いた安全教育、日本語教室、通訳サポートなど、業務・生活・言語の各面で支援体制を整備。

こうした取組みの成果として、当社では外国人技能労働者の離職率の低さを維持しており、実際に働く外国人技能労働者からは、「安心して長く働ける」「成長のチャンスが多い」などの前向きな声が多く聞かれています。こうした声は、職場の活性化にもつながっており、更に制度を進化させていく大きな励みとなっています。今後は資格取得支援やキャリア形成にも注力し、外国人材が安心して長く働ける環境づくりを進めてまいります。

外国人材との共生に関する取組み

当社では、社内外における外国人技能者との共生を大切にしています。社長主催の懇親会を定期的に実施し、日本人社員と外国人技能者が自由に交流できる場を設けています。また、ベトナム・北海道への社員旅行や誕生日パーティーなど、国籍を超えて楽しめるイベントも積極的に開催。社内では「一緒に働き・一緒に楽しむ」文化が根付きつつあります。個々の悩みや困りごとを早期に把握し、日常的な社内コミュニケーションを活性化させることで、職場内の人間関係も良好に保たれ、相互信頼が生まれています。

地域社会との共生にも力を入れており、通学路での交通安全活動や地域清掃への参加を通じて、地元住民との交流も深めています。今後は、住まいや医療など生活面での支援も拡充し、誰もが安心して働き暮らせる環境づくりを進めています。



地域清掃活動



歓迎会・送別会



実習室・実践型訓練スペース



集合写真

エムズホールド株式会社

外国人材の育成に関する取組み

弊社は、人財育成において、「社員教育」を最重要の取組みと位置付けています。その基盤として、毎月「決算報告会議」を実施し、自身の仕事が会社経営にどのようにつながっているかを理解させ、また、論語・武士道を中心とした哲学教育を行い、「人として何が正しいのか」を繰り返し学ばせることにより、『論語と算盤』の考え方を実践しています。

また、足場の組立て等作業主任者、車両免許、日本語検定など、資格取得に積極的に取り組める環境も整えています。希望があれば講習会を開催し、資格取得者には給与面での待遇向上も行うことで、努力が正当に評価される仕組みを構築しています。

今後は、現場で必要とされる実践的な日本語能力や技術力の向上に更に力を入れるとともに、インドネシア人社員の最高責任者を作り、社員たちを幸せにしていきたいです。

【会社概要・事業内容】

1997年に仮設足場工事業として創業して以来、現場の安全と職人の技術・品質を何よりも重視した事業活動を続けている。滋賀県草津市を拠点に、仮設足場工事をはじめ、リフォーム工事全般、そして、アメニティ事業(害虫対策、除菌・衛生関連商品)を営み、多角的なサービスを提供。



エムズホールド株式会社
代表取締役

前田 武憲 Takenori Maeda

外国人材との共生に関する取組み

弊社・社員寮のある町内において、町内清掃などの地域行事に積極的に参加し、地域住民との交流を深めています。また、新型コロナウイルス感染拡大時には、弱酸性次亜塩素酸水「ステリパワー」を地域に無料配布し、感謝の気持ちを形にしました。これらの取組みは「文化の違いからご迷惑をお掛けすることもあるが、常に温かく受け入れてくださる地域の方々へ感謝を伝えたい」という想いから実施させていただいている。

更に、弊社の事務所近辺を戦隊シリーズの衣装を着用して清掃する「ゴミレンジャー」の清掃活動は京都新聞にも掲載していただき、地域の方々から声を掛けられるなど、外国籍人財が地域に溶け込み、信頼される存在となっています。あえて戦隊レンジャーの衣装を着用して活動している理由は、企業名や個人の顔を前面に出し、いわゆる「偽善的な企業アピール」と受け取られることを避けるためです。あくまで主役は地域であり、「名もなき誰かが街をきれいにしている」という形を大切にしています。

また、弊社では、外国籍人財が安心して長く働けるよう、異文化理解を人材育成の重要な要素として位置付けています。宗教や生活習慣の違いについて理解を深め、ラマダン期間中の体調や生活リズムに配慮した勤務調整を行ったり、お祈りの時間や事務所内にお祈り専用の場所を提供するなど、信仰と仕事を両立できる環境づくりを進めています。

外国人材の受け入れ状況

2016年から積極的にインドネシア人技能実習生を受け入れ、現在、特定技能1号の社員4名、技能実習生2名を職人の主軸においていた事業展開をしています。現場では元請企業の担当者や現場監督と日本語で円滑にやり取りを行い、施工内容や進捗状況を正確に伝えています。また、スマートフォンを用いた完了報告や写真付きの業務連絡も迅速かつ的確で、日本人社員と同等、あるいはそれ以上の評価を受けています。



ゴミレンジャーによる清掃活動



ステリパワーの無料配布



日本語勉強会



図面を作成する様子



月間MVP表彰時の集合写真



現場での足場組立状況

株式会社タカラ

外国人材の育成に関する取組み

当社では、外国人材が日本で長く安心して働き、能力を発揮し続けるための基盤は「教育」にあると考え、来日前から戦略的かつ計画的な人材育成に取り組んでいます。ベトナムのダナン建築大学(DAU)及び中部テクノロジー経済水利専門短期大学(CKT)と連携し、「TAKARAゼミ」を開講。1年間にわたり、基礎日本語、設備に関する専門技術・技能に加え、日本のルール・文化・風習を理解したうえで、日本の職場で不可欠な行動様式を、日本文化の一部として体系的に教育しています。

語学や技能習得にとどまらず、仕事への誇りや使命感、責任感を育む教育を行うことで、現場での合意形成力、団結力、主体性、継続的な成長意欲を備えた人材の育成につながっています。

更に、採用されたTAKARAゼミ修了生は、卒業後に現地提携企業へ就職し、モデルルームを活用した実践的な施工訓練、朝礼・昼礼のロールプレイ、新規入場書類の作成までを網羅した教育を継続。来日前の2年間にわたる体系的な教育が、円滑に日本の現場へ適応できる即戦力人材を輩出しています。

当社の教育の軸は、創業以来100年間培ってきた「衛生設備」の分野です。日本の衛生環境は世界に誇れる水準にあり、その本質を伝えることは、公衆衛生の向上や人々の生活の質の改善に直結します。外国人材には、衛生が社会を支えているという価値観まで学んでもらい、将来は母国において地域の衛生環境改善や雇用創出に貢献できる人材へと成長してほしいと考えています。

また、文化交流において、日本文化を学んでいただくことは重要なテーマの一つです。相手国の文化や歴史を尊重しつつ、日本の考え方や仕事観を伝える双方向の交流を通じて、国境を越えて信頼し合える人材(国際人)の育成を目指しています。

人材育成こそがアジアの未来と社会の持続性を支え、日本政府が進めている「価値観外交」の下、企業が取り組むべき「民間外交」の真髄であると考えます。

外国人材との共生に関する取組み

当社が目指すのは、外国人材との共生を「職場内の関係」に留めず、多様な人材が地域社会の担い手とともに支え合える関係を構築することです。外国人材は、来日前から「TAKARAゼミ」において、日本の生活ルールや職場の必須スキルを日本文化教育の一環として学び、来日後は社内研修とOJTを通じて、地域のルールを遵守しながら安心して暮らせる基盤づくりを行っています。

社内においては、日本人社員含め全スタッフへ同じ献立の食事を提供することで、同じ環境・価値観の下で働く仲間としての一体感を育み、「同じものを食べ、同じものをつくる」という共生の意識づくりにもつなげています。

地域社会とのかかわりでは、各行政が開催するベトナム関連の文化交流イベントに継続的に協力、運営にも参画しています。スポーツ交流や文化交流事業を通じて双方向の文化理解が促進されています。更に、ベトナム現地においては、日本式レストルームを実体験できる衛生環境の整備を行うとともに、レストルーム改修工事を実技トレーニングの場として活用し、安全・工程・品質管理までを体系的に指導しています。単なる労働力ではなく、ともに建設業界の未来を守る仲間の育成を目指した取組みです。

当社は、日本語での対話を基本とし、互いにわかり合う努力を重ねながら、国籍を超えて「同胞」となりうる関係性の構築を目指しています。あらゆる側面から交流を重ねることで、持続可能な共生社会の実現に貢献してまいります。

【会社概要・事業内容】

タカラグループ(株式会社タカラ・株式会社宝屋工業所・株式会社蓮で構成)は、1924年に東京都港区で水道管の工務店として設立され、2024年に創業100周年を迎えた。グループの事業は、建築物における空調換気・給排水衛生設備の設計・施工・維持管理を中心とする「管工事業」であり、高度な専門技術を必要とする分野を担う。オフィスビルや高層マンションを中心とし、更には歴史的建築物である神社仏閣まで、建物の特性や用途に応じた設備施工を手掛けており、最先端の機能性と安全性を両立した設計・施工力を強みとする。

【主な取組み】

- ・現地大学と連携して企業の専門学部を創設し、「TAKARAゼミ」を開講
- ・技能、日本語、文化、礼儀作法を学習できるカリキュラムを設定
- ・生活・防災・地域ルールなどに関して社内研修を実施。また、文化・言語に配慮した住環境の整備
- ・人材育成プログラムに関して、企業への協力やノウハウの提供



株式会社タカラ
社長室副室長

加藤 一輝 Kazuki Kato

外国人材の受け入れ状況

現在、タカラグループ全体では、高度外国人材(エンジニア) 19名、技能実習生25名、特定技能1号19名、特定技能2号2名の外国人材が活躍しており、技能実習修了後に特定技能へ移行する人材も多く、経験を重ねることで、現場において欠かせない中核人材として成長しています。

現場では、日本の技術指導員の下、母国語が通じる先輩社員とチームを組む体制で、言語面・技術面の双方から段階的な技能習得を支援。これにより、安全意識の定着と品質水準の安定を両立した教育体制を確立しています。

評価制度には技能レベルに応じた5段階ランク制度を導入し、最上位に「マイスター」という独自ポジションを設けることで、熟練技能労働者としてのキャリアパスを明確化しています。技能向上が評価・処遇へ反映されるため、長期的な成長意欲を促進します。

生活面では、技能実習生は日本の生活指導員の下、寮での共同生活を基本とし、日本の生活習慣や地域ルール、協調性を身に付けるための生活指導を実施。特定技能者・エンジニアについても、寮生活または会社借上げ住宅による住環境整備を行い、安定した就労基盤を支援しています。

今後は、技能ランク制度の更なるプラッシュアップと評価の透明性向上を進め、外国人材一人ひとりの成長と定着を支える職場環境づくりを推進してまいります。



文化交流



TAKARAゼミの授業風景



技能練習

