

## 「建設分野の外国人材育成・確保あり方検討会」について

---

- 改正入管法等（令和6年6月公布）では、国際貢献を目的とする「技能実習制度」を抜本的に見直し、人手不足分野における人材の育成・確保を目的とした「育成就労制度」を創設（令和9年度施行）。
- 建設分野における外国人材の円滑かつ適正な受入れに向けて、育成就労制度の施行に向けた対応の方向性をはじめとする幅広い論点について議論・検討を行うため、有識者や業界関係者等からなる検討会を開催。

## ■ 委員（敬称略、五十音順）

### ■ 有識者等

- 惠羅さとみ 法政大学 社会学部准教授  
 蟹澤 宏剛 芝浦工業大学 建築学部教授（座長）  
 籠田 淳子 有限会社ゼムケンサービス 代表取締役  
 澤村 美喜 エコ・プロジェクト協同組合 副理事長  
 杉田 昌平 弁護士法人Global HR Strategy 代表社員・弁護士  
 長尾 晴香 (一社) ViVarsity 代表理事  
 万城目正雄 東海大学 教養学部教授

### ■ 業界関係者

- 青柳 剛 (一社) 全国建設業協会 労働委員長  
 朝倉 泰成 (一社) 全国中小建設業協会  
 岩田 正吾 (一社) 建設産業専門団体連合会 会長  
 原田 知明 (一社) 日本建設業連合会 労働委員会委員

## ■ 検討スケジュール

### ■ 第1回：令和7年6月9日（月）

- 技能者の現状と育成就労制度
- 技能者の中長期的なキャリアパス
- 育成就労制度の施行に係る事項

### ■ 第2回：8月7日（木）

- 外国人材の円滑な受入、定着促進に向けた課題
- 外国人技術者の確保・定着に向けた課題

### ■ 第3回：9月4日（木）

- 外国人材の円滑な受入れ等に向けた課題
- 建設分野における外国人共生

### ■ 第4回：10月16日（木）

- 外国人材の中長期的なキャリアパス構築
- 建設分野における外国人共生
- 取りまとめ骨子

### ■ 第5回：11月12日（水）

- 外国人材の中長期的なキャリアパス構築
- 建設分野における外国人共生
- 取りまとめ（案）

外国人材の適正かつ円滑な受入れに向け、育成就労制度の施行等に伴う詳細な制度設計から中長期的なキャリアパスの構築、外国人共生の取組等、幅広い論点を議論し、その成果を取りまとめ。

## 1. 外国人技能者

### ■ 育成就労制度の施行等に伴う事項

育成就労	<p><b>【転籍制限】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 転籍制限期間：当面2年とし、将来的には1年を目指す</li> <li>○ 待遇向上策（昇給率等）：建設業の前年の平均賃金の上昇率以上の昇給率</li> <li>○ 日本語水準：A1相当とA2相当の間の一定のレベル（A2.1）</li> </ul>
	<p><b>【分野別協議会】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ JAC所属企業は加入したものとみなす</li> <li>○ その他企業のみ分野別協議会への加入を義務付け</li> </ul>

特定技能	<p><b>【上乗せ措置】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 現行の技能実習の上乗せ措置を基本的に踏襲。ただし、労働安全衛生対策の基準を追加           <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 受入企業：建設業許可、CCUS登録</li> <li>・ 処遇：月給制、書面交付、CCUS登録</li> <li>・ 受入枠：常勤職員以下（優良企業に緩和措置）</li> <li>・ 労働安全衛生対策：入国後講習のオリエンテーション 等</li> </ul> </li> </ul>
	<p><b>【在籍型出向】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 日本人も含めた建設分野全体における整理を踏まえつつ、引き続き検討</li> </ul>

特定技能	<p><b>【上乗せ措置】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 現行の特定技能の上乗せ措置を基本的に踏襲。ただし、受入枠の緩和措置を導入、労働安全衛生対策の基準を追加           <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 受入企業：建設業許可、CCUS登録、FITS巡回指導</li> <li>・ 処遇：月給制、書面交付、CCUS登録</li> <li>・ 受入枠：常勤職員以下（優良企業に緩和措置）</li> <li>・ 労働安全衛生対策：受入後講習のオリエンテーション 等</li> </ul> </li> </ul>
	<p><b>【その他】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ ルールに従わない企業に対し、受入計画認定取消し以外のペナルティ（社名公表や新規受入停止等）を検討</li> <li>○ 登録支援機関名を受入計画の記載事項に追加</li> </ul>

## ■ 中長期的なキャリアパスの構築

- 「外国人就労管理システム」を、出入国在留管理庁の在留情報や建設キャリアアップシステム（CCUS）と連携
- CCUSカードリーダーの導入等に対する支援の創設やCCUSの登録手数料に対する支援の拡充（JAC）
- 建設分野全体で策定する「育成・キャリア形成プログラム」を踏まえた、「キャリア育成プラン」の策定・運用

## 2. 外国人技術者

- 海外合同就職説明会等の開催等を通じて、外国人技術者を確保する取組の継続
- 一定の技能等を有する特定技能外国人が施工管理等を担うことの可否の検討

## 3. 建設分野の外国人共生の取組

- 「外国人材とつくる建設未来賞」等の実施に加え、以下を充実

### 【教育支援の充実】

- ・ 無料日本語講座の拡充、日本社会の理解促進プログラムの提供、日本人従業員向け外国人共生講座の拡充等（JAC, FITS）

### 【生活面の支援】

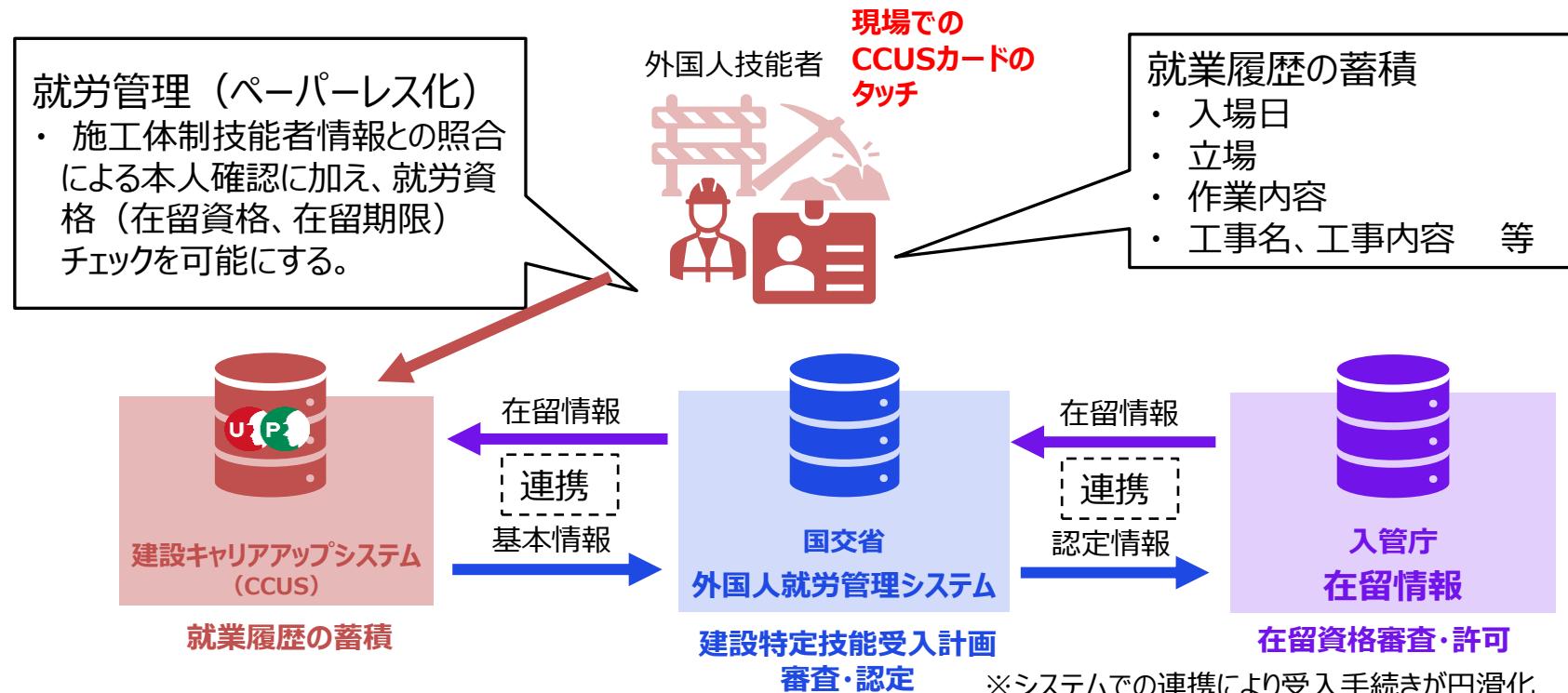
- ・ 医療受診サポートの提供、日常生活トラブルに対応した損害賠償保険への加入支援の提供、母国語ホットラインの拡充（JAC, FITS）

### 【地域社会との協働】

- ・ 受入企業等による優良な事例の収集・抽出・横展開（JAC等）
- ・ 業界全体での取組の輪の拡大

# 外国人建設技能者の円滑・適正な受入れのためのシステム開発（CCUSの利用促進）

外国人建設技能者の受入れを管理する「外国人就労管理システム」について、出入国在留管理庁の在留情報や建設キャリアアップシステム（CCUS）と連携させることにより、外国人建設技能者の円滑かつ適正な就労管理及び就業履歴の蓄積による処遇の確保・育成を推進する。



## 就労管理

入管庁の在留情報を活用することで、現場でのCCUSカードのタッチにより、外国人技能者が必要な就労資格を有しているか確認可能とする。

## 就業履歴の蓄積

外国人技能者の就業履歴をCCUSに確実に蓄積することで、適正な処遇・評価を確保するとともに、計画的な育成を行える環境を整備する。