

建設分野における外国人材の受入れについて

建設分野における外国人材の受け入れ状況

- 建設分野で活躍する外国人の数は、2011年度から4倍以上に増加(1.3万人→5.5万人)
- 在留資格別では技能実習生が最も多く(2017年10月時点:3.7万人)、近年増加傾向にある。

＞建設分野に携わる外国人数

(単位:人)

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2011→17 増加率
全産業	686,246	682,450	717,504	787,627	907,896	1,083,769	1,278,670	86.3%
建設業	12,830	13,102	15,647	20,560	29,157	41,104	55,168	330.3%
技能実習生	6,791	7,054	8,577	12,049	18,883	27,541	36,589	438.8%
外国人建設就労者	0	0	0	0	401	1,480	2,983	-

※外国人建設就労者は年度末時点、その他は10月末時点の人数。
出典:外国人建設就労者は国交省調べ、その他は外国人雇用届出状況(厚生労働省)

＞建設分野における技能実習生の数(上位5ヶ国)

国 籍	2011	2012	2013	2014	2015	2016
ベトナム	346	491	1,001	2,604	6,750	8,326
中 国	2,758	3,253	3,299	3,342	3,121	2,321
フィリピン	227	392	457	847	1,279	1,608
インドネシア	239	313	380	610	871	924
カンボジア	27	37	28	89	261	348

(注)上記の数は、技能実習2号への移行申請者数

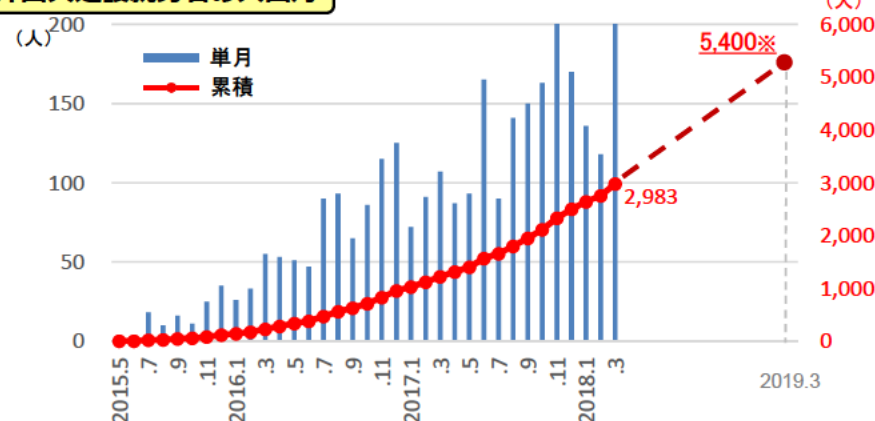
出典:JITCO白書((公財)国際研修協力機構)

○オリパラ大会の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、国内での人材確保に最大限努めることを基本としつつ緊急かつ時限的措置(2020年度で新規受入を終了)として、即戦力となり得る外国人材の活用促進を図る「外国人建設就労者受入事業」を2015年4月から開始。

外国人建設就労者の受入状況等(2018年3月31日現在)

- ＞ 特定監理団体・・・155団体を認定
- ＞ 適正監理計画・・・1,224計画(1,183企業)を認定
- ＞ 外国人建設就労者・・・2,983名(延べ受入人数3,271名) ※2018年度末時点で5,400名程度が就労している予定

外国人建設就労者の入国月



国籍別の状況

単位:人

国名	ベトナム	中国	フィリピン	インドネシア	ミャンマー	モンゴル	タイ	スリランカ	ネパール	カンボジア	ラオス	バングラデシュ
人数	1,055	910	478	407	36	36	30	8	7	7	7	2

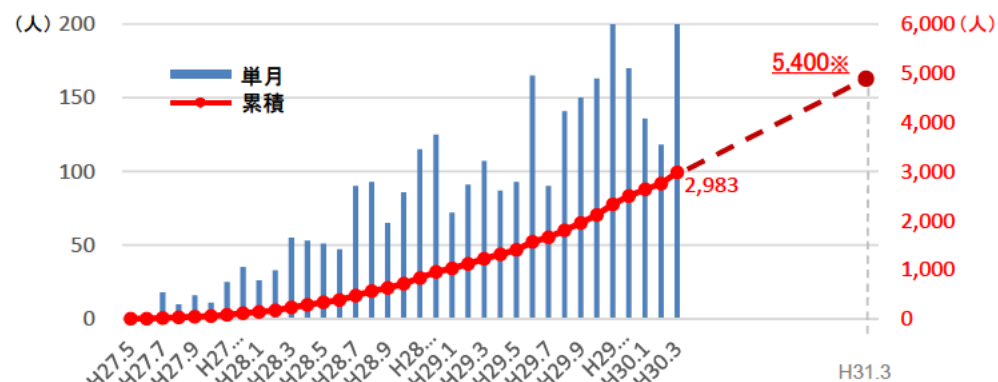
職種別の状況

職種	鉄筋施工	とび	建築大工	型枠施工	溶接	左官	建設機械施工	鉄工	塗装	内装仕上げ施工	コンクリート圧送施工
人数	585	550	349	335	321	159	153	88	78	78	55

配管	防水施工	建築板金	タイル張り	表装	かわらぶき	石材施工	サッシ施工	浄化空気調和機器施工	建具製作	熱絶縁施工	さく井	ウェルポイント施工
54	54	38	20	12	12	9	9	8	6	5	3	2

外国人建設就労者受入事業の仕組み

<外国人建設就労者の受入数の推移>



<賃金水準>

外国人建設就労者の平均賃金

月額218,394円（最高344,000円）（n=433）

（参考）建設分野における技能実習生の平均賃金

月額167,914円（最高288,000円）（n=410）

※最低賃金：月額126,764円～164,776円

（月あたりの労働時間を172時間（上記n=410の平均値）とした場合）

（平成29年度地域別最低賃金：737円～958円）

【出典】外国人建設就労者受入事業に係る受入状況実態把握調査（平成29年度）

<外国人建設就労者受入事業における監理体制>



- ・受入計画の認定時に就労者の報酬が「同等の技能を有する日本人」と同等額以上であることを確認
- ・就労者への賃金支払や受入実態をきめ細かに把握するため、第三者機関を設立し、特定監理団体及び受入建設企業への巡回指導や就労者への面談を実施できる体制を構築
- ・認定した計画に基づいた受け入れが行われるよう、ガイドラインを策定し、元請企業の役割として、受入建設企業（下請企業）への指導等を位置づけ

<巡回指導における改善指導件数>

○建設企業478社に対する巡回指導において、賃金支払いの状況に関しては、約4割に当たる183社に対し、延べ240項目の改善指導が行われている。

※ 賃金支払いの状況に関する指導は、適正監理計画を下回る雇用条件での賃金支払、過大な控除（住居費等）、手当の未払、割増賃金の算定ミス等による一部不払等

※平成29年度（2月分まで）実績

外国人建設就労者受入事業において、秀でた建設技能・コミュニケーションスキルの習得により我が国の建設現場で活躍する外国人建設就労者を表彰する（昨年度が初めての取り組み）。

1. 背景とねらい

- ✓ 2015年4月より即戦力となり得る外国人労働者の受入促進を図る「外国人建設就労者受入事業」を開始し、これまで、約3,000名の外国人建設就労者が我が国の建設現場で活躍。2018年度末には約5,400名にのぼる受入となる見込み。
- ✓ 建設技能・コミュニケーションスキルの習得等に関する取組が顕著な外国人就労者を表彰することにより、就労者自らの更なる技能向上を促すとともに、他の外国人建設就労者のモチベーションの向上を期待。

2. 募集対象

外国人建設就労者のうち、以下の観点から優れていると認められる者

- A. 建設技能の向上に関する取組みが顕著
- B. 日本語能力の向上に関する取組みが顕著
- C. 地域社会との交流・友好親善への取組みが顕著



【表彰式の様子】

3. 選考結果等

- ✓ 特定監理団体又は受入建設企業から応募のあった外国人建設就労者について、審査委員会において総合的に評価し、国土交通省において表彰
- ✓ 2018年3月19日に表彰式を開催（受賞者5名：ベトナム人2名、中国人2名、フィリピン人1名）

表彰者の例

ベトナム人男性（29歳：型枠工：就労者としての経験13ヶ月）



- ・高い技能を有し、現場では作業チームのリーダーとして活躍
- ・職長の指示を技能実習生に説明する他、寮で開催する日本語教室の講師を務める【日本語検定N2】
- ・本人の声かけで近隣の清掃活動・挨拶活動を実施。地域のお祭りにも有志を募り神輿の担ぎ手として参加予定



第2章 力強い経済成長の実現に向けた重点的な取組

(略)

4. 新たな外国人材の受入れ

中小・小規模事業者をはじめとした人手不足は深刻化しており、我が国の経済・社会基盤の持続可能性を阻害する可能性が出てきている。このため、設備投資、技術革新、働き方改革などによる生産性向上や国内人材の確保を引き続き強力に推進するとともに、従来の専門的・技術的分野における外国人材に限定せず、一定の専門性・技能を有し即戦力となる外国人材を幅広く受け入れていく仕組みを構築する必要がある。

このため、真に必要な分野に着目し、移民政策とは異なるものとして、外国人材の受入れを拡大するため、新たな在留資格を創設する。また、外国人留学生の国内での就職を更に円滑化するなど、従来の専門的・技術的分野における外国人材受入れの取組を更に進めるほか、外国人が円滑に共生できるような社会の実現に向けて取り組む。

(1) 一定の専門性・技能を有する外国人材を受け入れる新たな在留資格の創設

現行の専門的・技術的な外国人材の受入れ制度を拡充し、以下の方向で、一定の専門性・技能を有し、即戦力となる外国人材に関し、就労を目的とした新たな在留資格を創設する。

① 受入れ業種の考え方

新たな在留資格による外国人材の受入れは、生産性向上や国内人材の確保のための取組(女性・高齢者の就業促進、人手不足を踏まえた処遇の改善等)を行ってもなお、当該業種の存続・発展のために外国人材の受入れが必要と認められる業種において行う。

② 政府基本方針及び業種別受入れ方針

受入れに関する業種横断的な方針をあらかじめ政府基本方針として閣議決定するとともに、当該方針を踏まえ、法務省等制度所管省庁と業所管省庁において業種の特性を考慮した業種別の受入れ方針(業種別受入れ方針)を決定し、これに基づき外国人材を受け入れる。

③外国人材に求める技能水準及び日本語能力水準

在留資格の取得に当たり、外国人材に求める技能水準は、受入れ業種で適切に働くために必要な知識及び技能とし、業所管省庁が定める試験等によって確認する。また、日本語能力水準は、日本語能力試験等により、ある程度日常会話ができ、生活に支障がない程度の能力を有することが確認されることを基本としつつ、受入れ業種ごとに業務上必要な日本語能力水準を考慮して定める。ただし、技能実習(3年)を修了した者については、上記試験等を免除し、必要な技能水準及び日本語能力水準を満たしているものとする。

④有為な外国人材の確保のための方策

有為な外国人材に我が国で活動してもらうため、今後、外国人材から保証金を徴収するなどの悪質な紹介業者等の介在を防止するための方策を講じるとともに、国外において有為な外国人材の送り出しを確保するため、受入れ制度の周知や広報、外国における日本語教育の充実、必要に応じ政府レベルでの申入れ等を実施するものとする。

⑤外国人材への支援と在留管理等

新たに受け入れる外国人材の保護や円滑な受入れを可能とするため、的確な在留管理・雇用管理を実施する。受入れ企業、又は法務大臣が認めた登録支援機関が支援の実施主体となり、外国人材に対して、生活ガイダンスの実施、住宅の確保、生活のための日本語習得、相談・苦情対応、各種行政手続に関する情報提供などの支援を行う仕組みを設ける。また、入国・在留審査に当たり、他の就労目的の在留資格と同様、日本人との同等以上の報酬の確保等を確認する。加えて、労働行政における取組として、労働法令に基づき適正な雇用管理のための相談、指導等を行う。これらに対応するため、きめ細かく、かつ、機能的な在留管理、雇用管理を実施する入国管理局等の体制を充実・強化する。

⑥家族の帯同及び在留期間の上限

以上の政策方針は移民政策とは異なるものであり、外国人材の在留期間の上限を通算で5年とし、家族の帯同は基本的に認めない。ただし、新たな在留資格による滞在中に一定の試験に合格するなどより高い専門性を有すると認められた者については、現行の専門的・技術的分野における在留資格への移行を認め、在留期間の上限を付さず、家族帯同を認めるなどの取扱いを可能とするための在留資格上の措置を検討する。