

技能者不足が深刻化する中、担い手として期待されるのが外国人材です。この4月には、日本で就労する外国人材を受け入れる新しい在留資格「特定技能」が施行されました。生産性の向上や国内人材の確保のための取り組みを行ってもなお人材の確保が困難な産業上の分野で、一定の専門性や技能を持つ即戦力の外国人材を受け入れるための仕組みです。その概要を、国土交通省 土地・建設産業局 建設市場整備課 労働資材対策室の課長補佐(当時) 古曳 郁美さんにお聞きしました。

## 新しい在留資格「特定技能」を活用するためにも、日本の建設業の魅力を上・発信することが重要だと考えています。

### 技能者不足4万人規模を「特定技能」で

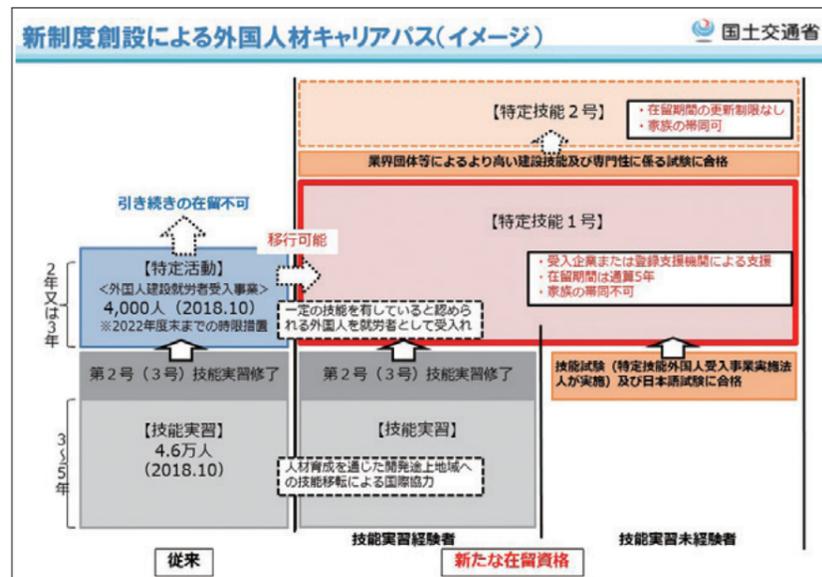
建設現場ではすでに、在留資格「技能実習」や同「特定活動」で受け入れた外国人材などが活躍しています。技能実習は人材育成を通じた開発途上地域への技能移転による国際協力を目的にしたものです。受け入れ人数は2018年10月現在、約4万6,000人に達します。一方、特定活動(外国人建設就労者受入事業)はオリンピック・パラリンピック東京大会の関連施設整備等による一時的な建設需要に対応するもので2022年度末(新規受入れは2020年度末)までの時限措置です。技能実習で3年または5年の実習を修了した外国人材が対象です。受け入れ人数は同じく、約4,000人に達します。しかしこれらの外国人材を勧奨しても、将来の技能者不足までは賄い切れないとみられています。向こう5年間で生じる技能者不足のうち国内人材確保や生産性向上の取り組みでは補い切れぬ数が、2023年度末時点で4万人規模となる見込みです。このため、これだけの技能者を在留資格の特定技能で確保していくことになると推計しています。



国土交通省  
土地・建設産業局 建設市場整備課  
労働資材対策室 課長補佐(当時)  
こひき いくみ  
古曳 郁美

### 「特定技能2号」では班長経験も求める

特定技能は、相当程度の知識または経験を必要とする技能を要する業務に従事する外国人材向けの「特定技能1号」と熟練した技能を要する業務に従事する「特定技能2号」に分かれます。このうち特定技能1号は、一定の日本語能力試験と一般社団法人 建設技能人材機構(以下、(一社)建設技能人材機構)が海外で実施する建設分野の特定技能1号評価試験等に合格した外国人材が対象です。技能実習で3年または5年の実習を修了した外国人材はこれらの試験を免除されます。特定技能2号は、より高い建設技能・専門性を求める技能検定1級や特定技能2号評価試験に合格した外国人材が対象です。班長としての実務経験を一定程度持っていることも要件としてい



ます。技能試験を日本語で実施するうえ、班長としての実務経験も求めることから、高い日本語能力やコミュニケーション能力、マネジメント力も問われることになります。

### 既存の資格に比べ幅広い作業に従事可能

特定技能で在留資格を得た外国人材が従事できる業務は、「型枠施工」「左官」「コンクリート圧送」「トンネル推進工」「建設機械施工」「土工」「屋根ふき」「電気通信」「鉄筋施工」「鉄筋継手」「内装仕上げ施工」の11職種です。技能実習や特定活動では、同じ職種でもいくつかの作業に区別され、職種・作業単位で従事できる業務が決められています。一方、特定技能は同じ職種でもより幅広い作業に従事することが可能です。

なお、これらの11職種は、海外で特定技能1号評価試験を実施する準備が整ったものです。ほかの職種に関しても今後、準備が整い次第、順次追加していく予定です。

特定技能は、技能実習や特定活動とは在留期間も異なります。技能実習が3年または5年、特定活動が原則2年であるのに対し、特定技能1号は最長5年、特定技能2号になると期間更新の回数制限がないうえに、家族の帯同も認められます。

### 最初の試験は2019年度内に実施見通し

外国人材を特定技能で受け入れようとする企業には、今回特定技能の対象となった14業種横断の基準に加えて、建設分野の特性を踏まえて国土交通大臣が定める基準が適用されます。この基準に基づき、受入企業は外国人材の入国に先立って「建設特定技能受入計画」を作成し、同大臣の審査・認定を受ける必要があります。受入計画を策定するに際し、受入企業は(一社)建設技能人材機構の正会員団体の会員となるか同機構の賛助会員として参加すること、建設キャリアアップシステムへ登録すること、報酬額を同等の技能を有する日本人と同等額以上とし、支払いは月給制にすること、技能習熟に応じた昇給を行うこと等を満たす必要があります。特定活動(外国人建設就労者受入事業)においても、外国人材の報酬額は、同等の技能を有する日本人と同等額以上であることを求めていましたが、特定技能で受け入れる外国人材のキャリアはこれまでの制度で受け入れてきた外国人材よりも、多様化すると考えられ、より長期の在留期間が認められることから実務経験年数や取得資格に基づく報酬額の決定や昇給の仕組みが重要と考えています。採用する外国人材は、直接雇用に限られます。(一社)建設技能人材機構では、職業紹介事業の許可を取得する予定であり、機構から人材の紹介を受けることも可能となります。

建設分野で最初の特定技能1号の試験はフィリピンかベトナムで2019年度内に実施される予定ですが、試験実施国はその後拡大していけたらと考えています。

外国人材にとっては、就労の場はアジアや中東のほかの国々にも求められます。日本の、そして建設分野を選んでもらうには、業界がクリーンで処遇もきちんとしていることを打ち出していかなければなりません。国内外問わず、有能な人材に選ばれる業界にしていくことが、いま何より重要です。(談)

