



建設業における外国人の受け入れが今、右肩上がりに増えています。技能者ばかりではありません。技術者も同様です。在留資格は、技能者が「技能実習」「特定技能」であるのに対し、技術者は「技術・人文知識・国際業務」、いわゆる「^{ぎしんこく}技人国」です。この在留資格で外国人を受け入れるメリット、受け入れに向けた国の支援策、受け入れる場合の留意点などを、国土交通省 不動産・建設経済局 国際市場課 主査の三浦 大輔氏にお聞きしました。



霞が関から

外国人技術者は、マネジメントの役割や海外への事業展開でも活躍が期待されます。

外国人技術者数は2025年度に2万人に迫る勢い

在留資格「技人国」で受け入れられる技術者は、①専門分野について大学卒業と同等以上の教育を受けている、②専門分野について本邦の専修学校の専門課程を修了済み、③10年以上の実務経験を持つ——という条件の、いずれかを満たす人材です。日本語の能力については、特別な条件は課されていません(主に言語能力を用いて対人業務等に従事する場合を除く)。建設業で活躍可能な主な職種は、①施工管理技術者、②設計技術者、③測量技師、④地質調査技士——などが挙げられます(図1)。

その技術者数が今、年々増えています。在留者数の推移で見ると、2015年度には2,000人に満たない水準でしたが、2021年度には1万人を突破し、直近の2025年度には2万人に迫る勢いです(図1)。在留期間は、3カ月・1年・3年・5年のいずれかです。更新回数に制限はないため、在留者数は徐々に積み上がっていく傾向にあります。

受け入れ増の背景にあるのはやはり、人手不足と考えられます。

技能者と技術者それぞれの就業者数の推移を振り返りましょう。

技能者数は、建設投資額が底値の2010年度には日本人・外国人の合計で約331万人でしたが、直近の2025年度には約296万人にまで減少しています。15年間で約35万人減った計算です。

これに対して技術者数は、2010年度には約31万人でしたが、2025年度には約41万人にまで増えています。技能者と異なり、人手不足はなさそうに見えます。

しかし高齢化を踏まえると、将来は決して楽観できないことが分かります。建設業従事者における55歳以上の比率は約4割に上る一方、29歳以下の比率は約1割にすぎません。全産業従事者における55歳以上・29歳以下の比率と比べると、建設業は高齢化が著しく進行しているのです。今後は、技術者数も減少していく傾向にあると考えられます。

技能者マネジメントや海外への事業展開でも活躍

外国人技術者の受け入れにはやはり人手不足対策の側面が大きいですが、そのメリットは、単に人手の確保というだけでは留まりません。

まずは、在留資格「技能実習」や「特定技能」で受け入れる技能者のマネジメントを任せられるという点です。現場には今、これらの在留資格で就労する多くの外国人技能者がいます。同じ外国籍である立場や視点を生かすことで、これらの人材に対するマネジメントの役割を発揮してもらうことが期待できます。

続いて、海外での事業展開で活躍が期待できるという点です。経済成長の著しいアジアの国では、建設事業も盛んです。そこでの事業展開を、新たに考える建設会社も出てきています。そうした会社にとっては、外国語に堪能で現地の市場をよく知る人材が欲しい。外国人技術者の受け入れは、こうした将来の事業展開に貢献できる人材の確保にもつながります。



国土交通省
不動産・建設経済局 国際市場課 主査
みうら だいすけ
三浦 大輔

外国人技術者の採用・定着に向けては、国土交通省で支援策を講じています。

まず外国人技術者の採用を希望する中堅・中小の建設会社と日本の建設会社への就職を希望する海外の大学生をマッチングする場の提供です。これを「ジョブフェア」と呼び、海外の大学と連携を取りながら、継続的に開催してきました。

採用実績にも結び付いています。2025年度、インドネシアで開催したフェアには、日本の建設会社延べ10社と現地の2大学・299人の学生が参加し、16人の採用に至りました。また、ベトナムで開催したフェアには、日本の建設会社延べ15社と現地の2大学・380人の学生が参加し、9人の採用に至りました。このほかオンライン開催での実績まで含めると、最終的に28人の採用につながっています。

建設会社にとっては、採用にまで至らなくても、現地や大学の様子を肌で感じる機会にもなります。また、外国人材の採用に関心がある企業同士のネットワークを築く場としても機能しています。2026年も、9月にインドネシアで、12月以降にベトナムで開催する予定です。

ハンドブックでは採用・定着に向けたステップを

次にハンドブックの作成・公開です(図2)。ここでは、外国人技術者の採用・定着に向けたステップを、まず「経営課題の抽出・整理」から説き起こしてい

ます。人材の長期的な定着を図るためには、自社のニーズを適切に把握した上で、そのニーズに合致する人材を採用する必要があるためです。

外国人の受け入れにあたっては、留意点もあります。在留資格ごとに従事できる業務には制限があるという点です。在留資格「技人国」は、技術者としての業務には従事可能ですが、技能者としての業務には従事できません。つまり、「技人国」で在留する外国人を現場で技能者として就労させると、不法就労に該当する恐れがあります。

外国人の受け入れには、先ほど申し上げたようなメリットも見込めます。しかし関連する制度を知らないと、不法就労を招きかねません。受け入れを検討する際は、ぜひ本ハンドブックをご活用ください。(談)

図1：外国人建設技術者の受け入れは2015年度以来10倍増

建設技術者の主な職種と業務内容

施工管理技術者	設計技術者	測量技師	地質調査技士
・施工計画の立案 ・工程監理 ・原価管理 ・品質管理 ・安全管理 →タブレットやスマホの専用アプリ等による業務のDX化が進捗	・構造物調査 ・設計計画の立案 ・意匠設計 ・構造設計 ・設備設計 ・生産設計 →BIMやCAD等を活用	・測量調査 ・予算管理 ・機器調達 ・測量計画 ・製図 ・測量データ分析 →近年ではドローンの活用等による業務のDX化が進捗	・調査計画立案 ・地質調査 ・ボーリング調査 ・物理探査 ・現場の安全管理 ・品質管理 →調査データ分析を元にした設計・施工に対する助言



建設技術者の就業状況 (イメージ)



図2：中堅・中小建設会社向けにハンドブックを作成・公開

第1章 外国人建設技術者の受入れに向けて 1-1 外国人建設技術者を採用する意義・メリット 1-2 外国人建設技術者の採用・定着に向けたチェックリスト
第2章 外国人建設技術者の採用・定着に向けたステップ 2-1 STEP1 経営課題の抽出・整理 2-2 STEP2 採用計画・ターゲットの明確化 2-3 STEP3 採用準備・受入環境整備 2-4 STEP4 募集・選考 2-5 STEP5 雇用手続き 2-6 STEP6 活躍・定着に向けた取組 2-7 STEP7 育成の取組・進め方
第3章 外国人建設技術者の受入れ・活躍事例 3-1 先行する中小建設企業における受入れ・活躍事例
第4章 参考情報 4-1 在留資格 4-2 インターンシップ 4-3 雇用契約 4-4 支援サービス 4-5 ハンドブック・好事例 4-6 職業紹介事業者等 4-7 主要国・主要大学等