東日本保証がお届けする
ニュースレター

VOICE

Vol. 053
2026年
11月

東日本建設業保証株式会社
〒104-8438 東京都中央区八丁堀2-27-10
TEL.(03)3552-7525
https://www.ejcs.co.jp/

2026年10月26日発行
発行：東日本建設業保証株式会社 経営企画部
編著：株式会社 建設経営サービス

※本紙記事の無断転載を固く禁じます。
※本紙に関するご意見・ご要望などをお待ちしております。

技能者不足が、持続可能な施工体制の確立を揺るがしています。現場は今、外国人材に頼らざるを得ません。一方、在留資格制度の見直しにより、2027年4月から「技能実習」に替わって「育成就労」が始まります。育成投資が従来以上に必要になり、外国人材は決して安い労働力ではなくなります。外国人材にどう向き合うか――。建設分野で「特定技能」外国人の適正で円滑な受け入れを推進する一般社団法人建設技能人材機構（以下、JAC） 広報部長の山王 一郎氏にお聞きしました。

JACから

外国人技能者を受け入れる建設企業にはぜひ、JACの受入支援サービスをフル活用していただきたいと願っています。

「育成就労」の登場で外国人受入制度は転換期を迎える

まず、外国人材の受け入れが必要とされる背景を確認しておきます。総務省「労働力調査」を基に国土交通省が作成したデータによれば、建設技能者の年齢層は2024年時点で「50～54歳」が中心です。いわゆる第二次ベビーブーム世代で、当時は年間で約210万人が生まれていました。ところが今、年間出生者数は70万人を切っています。50年ほど前に比べ3分の1にまで減ったのです。採用活動に苦戦するのは当然で、外国人材に目を向けざるを得ない時代です。



一般社団法人 建設技能人材機構
広報部長
山王（さんのう） 一郎（いちろう）

問題は、国内で就労するのに必要な在留資格です。目的別に分かれているため、その目的に合致した在留資格を持つ人材を受け入れる必要があります。技術者であれば、「技術・人文知識・国際業務（技人国）」、技能者であれば、「技能実習」や「特定技能」などの人材です。これらの目的と異なる在留資格の人材を建設現場で就労させると、法律違反として処罰されかねません。

これらの外国人受入制度は今、大きな転換期を迎えています。2027年4月から「技能実習」に替わって「育成就労」が始まります（図1）。

「技能実習」は、技術移転や国際貢献を目的に掲げていました。ところが一部には、安価な労働力として受け入れられてきたという実態があります。そうした建前と本音の食い違いで引き起こされる社会問題を解決するため、仕組みが見直されたのです。

試験合格が欠かせなくなる育成の視点

これに対して「育成就労」は、人材不足に対応した在留資格で、人材の育成・確保を目的に掲げています。在留期間として認められる3年間を通じて「特定技能1号」水準の技能者を育成することを目指します。「特定技能1号」の在留期間は原則5年間。その先にはさらに、在留期間の更新に上限のない「特定技能2号」が控えます。「育成就労」は、こうした「特定技能」と一体的に運用されることになります。

大きく変わるのは、在留期間の節目ごとに試験に合格する必要が生じるという点です。「技能実習」の場合、入国時の日本語要件はありません。また、建設分野では、「技能実習2号」を良好に修了すれば無試験で「特定技能1号」に移行できました。実際、「特定技能」のうち「技能実習」から無試験で移行してきた人材は97％に達します。一方、「育成就労」では、入国時に一定の日本語能力が求められ、「特定技能1号」「特定技能2号」に在留資格を移行させる時には、それぞれの段階で日本語と技能の試験に合格する必要があります。つまり、外国人材は試験に合格するための勉強が求められ、受け入れ企業はその機会を提供する必要に迫られることになります。

さらに「特定技能1号」の人材は、在留期間である5年間の就労を終えるまでに「特定技能2号」への移行が可能です。「特定技能1号」については、国が定める受け入れ人数の上限枠があり、それを超えないように留意する必要があります。

建設業では、上限枠は2029年3月までで7万6,000人であるのに対して、受け入れ人数は2026年6月現在、速報値で5万2,132人です。受け入れ見込み充足率は68.6％。上限枠を超えそうなため「特定技能1号」の受け入れを2026年4月に一時停止した外食業、それに次ぐ飲食料品製造業に続く高さです。外国人材の確保を滞りなく進めるには、この上限枠の枠外である「特定技能2号」へのステップアップをどう促していくかが問われます。

手厚いサポートで日本の建設業を選んでもらう

そもそも就労先として日本を選んでもらわなければ話は始まりません。ところが近年、外国人材の獲得競争が激化し、必ずしも容易なことではなくなっています。

建設分野で就労する「特定技能」人材の出身国別内訳を見ると、2025年12月末時点ではベトナム人が最も多く、全体の6割を超えています。ところが今、ベトナム人の割合は徐々に減り、それに次ぐインドネシア人の割合が高まっています。その要因の一つとして、ベトナムの経済発展と円安の影響による日本との賃金格差の縮小があります。日本に比べ高賃金の見込める韓国や豪州などを選ぶようになってきたのです。

そこで、日本の建設業を選択してもらえるようにJACとして海外向け広報で強調しているのは、世界に誇る日本の高い技術力や安全管理システム、そして外国人材への支援の手厚さです。具体的には、安全衛生教育をはじめとするスキルアップ支援、地域との共生推進に向けた支援、日常生活サポートを提供しています（図2）。「特定技能」外国人を受け入れる建設企業にはぜひ、JACの受入支援サービスをフル活用していただきたいと願っています。

2027年4月、「育成就労」の運用が始まれば、人材の育成がこれまで以上に求められます。持続可能な施工体制の確立に向け、外国人材をどう受け入れ、どう育成していくのか――。サプライチェーン全体で向き合うべき課題です。（談）

図1：「技能実習」は人材育成を前提とする「育成就労」に

申請（2027.2まで）、入国（2027.6末まで）、ここで入国した技能実習生まで、原則技能実習２号へ移行可。

技能実習（1993(H5)～2027(R9).3）	特定技能（2019(H31)～）
我が国の**技能、技術又は知識を開発途上国等へ移転**を図り、開発途上国等の経済発展を担う「人づくり」に協力することを目的として受け入れている。	**相当程度の知識又は経験を有する**外国人労働者を、我が国の**人手不足**が深刻な特定産業分野（建設、介護、製造、農業等の16分野）に受け入れている。
【育成就労】 **'27年度**から外国人技能実習制度に代わり、人材の育成・確保を目的とする育成就労制度が創設（**３年間の就労を通じて特定技能１号水準の人材を育成**等）	

図2: JACで提供する各種の支援サービスの例





資料提供：一般社団法人 建設技能人材機構
関連ウェブサイト：https://jac-skill.or.jp/