



人と建設企業、世界をつなぐ

建 技 人

KEN GI JIN 05
2025 winter

MESSAGE

JAC理事長 三野輪 賢二
インタビュー

MOVEMENT

海外の動向

VOICE

JAC活動レポート

HINT

共生のヒント

COMICS

ジャックの日報

SYMBOL

友好のシンボル

IDEABOOK

親睦のアイデア帳

JAC NOW

JACの取組報告

SERVICE

特定技能の受入支援サービス

INFORMATION

コールセンターからのご案内

BRIDGE

架け橋



KEN GI JIN

人と建設企業、世界をつなぐ

VOL.05

2025 | winter

2025年12月1日発行

発行：一般社団法人 建設技能人材機構 〒105-8444 東京都港区虎ノ門3丁目5番1号 虎ノ門37森ビル9階
編集・デザイン：株式会社KeyProCreative 取材：株式会社KeyProCreative 印刷：大村印刷株式会社



一般社団法人
建設技能人材機構
Japan Association for Construction Human Resources

本誌掲載内容の無断転載を固く禁じます。

「建技人—KEN GI JIN—」に関するご意見・ご要望

MAIL : info@jac-skill.or.jp

建技人ホームページはこちら
<https://kengijin.jac-skill.or.jp/>



2027年度の育成就労制度の施行に向け、外国人への育成支援ニーズが高まっています。併せて海外では人材獲得競争も激化しており、こうした変化に的確に対応するため、JACは2025年7月に広報部を新設しました。

広報部を中心に、より一層、JACの活動内容や外国人雇用に関する最新情報・動向など、受入企業にとって有益な情報発信に努めてまいります。

そのなかで、大きな役割を担うのが「建技人-KEN GI JIN-」です。

コンセプトは、「JACが見える機関誌」。

当誌がJACと読者の皆さまをつなぐ媒体として、円滑なコミュニケーションの実現に寄与できるよう、JAC職員一同、尽力いたします。

JAC(一般社団法人 建設技能人材機構)
建技人-KEN GI JIN- 編集部一同

MESSAGE

- 03 **受け入れるだけで終わらせない
育成が定着を生む**
JAC理事長 三野輪 賢二

REGULAR

- 05 MOVEMENT | 海外の動向
**“日本品質”の足場を広め
インドネシアへ安全を届ける**
PT. ALINCO SCAFFOLDING INDONESIA
- 09 VOICE | JAC活動レポート
**インドネシアの地方にチャンスを
日本の建設業務説明会を各地で開催**
JAC事業部
- 11 HINT | 共生のヒント
入国前結核スクリーニング
弁護士法人 Global HR Strategy 代表社員弁護士 杉田 昌平さん
- 13 COMICS
ジャックの日報
作・福田 雄一
- 15 SYMBOL | 友好のシンボル
ベトナム初の地下鉄 20年越しに開業
独立行政法人 国際協力機構(JICA)
- 16 IDEABOOK | 親睦のアイデア帳
バティック (インドネシアの誇り「バティック」)
- 17 JAC NOW | JACの取組報告
17 #5 日本の建設業務説明会 ベトナム(南部2大学)
19 #6 建設業働き方フォーラム2025に登壇
21 #7 3カ国での試験広報セミナーの開催を報告
- 23 SERVICE | 特定技能の受入支援サービス
受入企業のお役立ち支援!
23 研修・講習サポート
24 日本語講座・一時帰国支援・CCUS手数料支援・資格取得等奨励金制度・補償制度
25 JAC安全衛生教育サポート
- 27 INFORMATION | コールセンターからのご案内
再雇用申請ご存じですか?
- 30 BRIDGE | 架け橋
やさしい日本語で伝えてみよう!



受け入れるだけで
終わらせない。
育成が定着を生む。

Message

JAC 理事長
三野輪 賢二
Kenji Minowa

ただの労働力ではなく、
ともに働く“仲間”
として迎える

特定技能制度の定着とともに、建設現場では外国人材の姿が当たり前になりつつあります。そんな今だからこそ、単なる人手不足の補填ではなく、外国人材を「一人の仲間」として受け入れ、ともに働く姿勢が問われています。受入企業に求められる心構えと、定着・育成の鍵について三野輪理事長に伺いました。

— 外国人材の受入れが進むなかで、企業に求められる姿勢とは何でしょうか？

外国人材を単なる「労働力」として見るのではなく、「仲間」として迎え入れるという視点が、今最も求められていると感じています。「数年間だけいてくれればいい」という受入れ方では、信頼関係は築けませんし、人材の成長も望めません。彼らは

異国の地で生活し、働くことを決断した若者たちであり、人生を懸けて日本を選んでくれています。

つまり、受け入れる私たちは「一人の人材を雇う」のではなく、「一人の人生を預かる」という意識を持つべきです。その重みを理解し、責任を引き受ける姿勢が、定着や育成の土台になります。現場の雰囲気は、受入れ側の心持ちひとつで大きく変わりますし、その姿勢は必ず外国人材にも伝わります。人として向き合う覚悟を持てるかどうか。それが、これからの建設業界に問われていることだと思えます。

— 採用にあたって、理解しておくべきことはなんですか？

私はJAC理事長としての立場に加え、一企業の経営者として現地で面接を行う機会もあります。そうしたなかで実感するのは、外国人材一人ひとりに異なる“背景”があるということです。たとえば、家族の期待を背負っていたり、経済的な事情や家長制度の影響を受けているケースも少なくありません。

大切なのは、彼らの背景に理解を寄せ、表面的な情報だけで判断しないことです。それを理解しているだけでも、より深く、より信頼できる関係性が築けるようになると思っています。また、そうした背景に寄り添う姿勢があればあるほど、外国人材の方々にとっても安心材料となり、「ここならがんばれる」と思える動機づけにもなるはずです。

— 三野輪理事長が実際に採用する際には、どんな点に注目していますか？

即戦力や経験値の高さばかりに目を向けるのではなく、私は“素直さ”や“吸収力”を重視しています。大切なのは、わからないことを「わからない」と言えるかどうか。あるいは、周囲に助けを求められるかどうかです。

黙ってしまうのではなく、勇気を持って発信できる人は確実に成長していきます。そうした“伸びしろ”を持つ若者を、企業側がどう育てていくか。まずは信頼して、話を聞き、時間をかけて受け止めていく。その姿勢があつてこそ、人材が定着し、やがて企業の力になっていくのだと思えます。



制度の本質を理解し、
戦力として育てる

— 仕事の定着や育成のために、企業が
できることは何でしょうか？

建設業界では今、人手不足が深刻化しています。仕事があつても人材が確保できなければ、業務が滞るだけでなく、工法そのものを変えざるを得ない場面も出てきます。そうしたなか、特定技能の制度を「一時的な人材補填」としてではなく、日本人と同様に中長期的に活躍してもらう制度として捉え直すことが、企業に求められています。

たとえば、処遇を改善する、1級技能士取得などキャリアの道筋をつくるといった動きが、全国の企業で広がり始めています。今後は「育成して戦力にする」ことへ注力していく取組みは欠かせません。定着や人材確保に悩む企業こそ、特定技能制度を正しく理解し、戦略的に活用していくべきです。制度の本質を見誤らず、「ともに未来をつくる存在」として迎え入れることが、現場と経営、双方の持続可能性につながっていくと感じています。

— 最後に、受入企業へのメッセージ
をお願いします

JACは設立から7年目を迎え、中長期的なキャリア支援を見据えた事業をさらに強化しています。技能講習やオンライン特別教育など、現場で役立つ支援メニューを拡充し、企業の声に応える体制を整えてきました。特定技能外国人は4万人を超え、専門工事業を中心に、いまや外国人材は業界に欠かせない存在となりつつあります。

こうしたなかで、外国人材の定着や成長には、私たちJACの取組みに加えて、やはり企業の「トップの姿勢」が何よりも大きな影響を持つと感じています。経営者や上層部が「日本人と同じように仲間として迎え入れよう」と本気で思い、その姿勢を行動で示すことで、職場の空気は自然と変わっていきます。その結果、「ここはいい会社だよ」と働く本人たちが後輩に勧め、良い人材が集まってくる。“人が人を呼ぶ”好循環が生まれるのです。

JACとしても、制度の整備だけでなく、そうした“関係性”の土壌づくりを後押しし、現場の未来をともに支えていきたいと考えています。

聞き手：JAC編集部 2025年7月29日取材

“日本品質”の足場を広め インドネシアへ安全を届ける

PT. ALINCO SCAFFOLDING INDONESIA

2016年、仮設足場レンタル事業を軸にインドネシアへと本格的に展開したアルインコ株式会社。首都ジャカルタ郊外のプカシに拠点を構え、主に現地の大型工場を中心に“日本品質の足場”を広めてきました。背景には、現地の慣行に合わせるだけでなく、「安全を起点に現場を変える」という経営者の意思と、若手駐在員の挑戦、そして日本の現場を知るインドネシア人の橋渡しがありました。

聞き手：JAC編集部 2025年7月28日取材



竹で組んだ足場が 一般的だった

— 海外展開の経緯と、現在の事業内容を教えてください

インドネシアへの展開については、準備期間を経て2016年ごろから本格稼働しました。日本では通信技術・フィットネス・はしご・脚立など幅広く事業を展開していますが、こちらでは建設現場向けの仮設足場レンタルに特化した事業を行っています。日本と同等の仕様を輸入し、品質・安全を担保した足場を提供しているのが特徴です。

— 日本とインドネシアの違いで、まず直面したのは?

仕事においてインドネシアに根付いているのが、「効率よりも雇用を守る」という発想

です。たとえば、日本ではボルト締めをインパクトドライバーを使い効率化することは当然ですが、インドネシアで導入しようとすると「3人で終わるなら、20人の仕事が減る」と反発が起きます。その価値観はどの職種でも一貫していて、私たち日本のやり方はすんなりと理解されないという難しさがありました。

— 足場に対する考え方にも違いはありましたか?

進出当初、現場では竹で組んだ足場や規格不明の資材が一般的で、丈夫で安全性の高い足場を導入するという意識はとて薄かったといえます。最初は価格差もあり、日系企業や現地企業問わずまったく採用されない時期もありました。そこで行ったのが、ひたすら現場へ通い、デモンストレーションと説明を徹底し、コストよりもセーフティーファ

ストであることの重要性を伝える活動です。価格も現地企業の2倍では採用されないため、安全性を強調しながら1.5倍に抑えるなど設定を工夫し、少しずつ採用現場を増やしていった経緯があります。口コミが回り始めると、「安心して作業できる足場」として評判が広がりました。

帰国者が活躍できる 場所を用意したい

— 社内教育で工夫していることはありますか?

現場で重要なのは数量管理と基礎計算です。貸し出した足場の返却数の誤差は、そのまま損失に直結します。そこで、全社員に月曜朝の小テストを実施し、計算力を身に

つける取組みを始めました。長さや時間を足し算・引き算する簡単な計算問題を出题しているのですが、「96日は何週間と何日か?」「11cm+56mm=?」といった問いに、意外と正答できない人もいます。日本人スタッフが個別にフィードバックし、計算力の向上につなげていますが、査定には反映させず、あくまで適材適所と思考のクセを知ることを目的にしています。

— インドネシア進出後の成果について教えてください

インドネシアで、建設の“安全の基準”が上がってきたことです。現地企業のなかには、足場仕様を明確に指定し、ローカル規格では不可という基準を採用するところも出てきました。こうした動きは当社に追い風で、日系品質の足場レンタルは実質当社のみ

という独自性が強みになりました。一方で、鉄鋼輸入規制やライセンス制度など、外資にとつてのハードルは非常に高いといえます。合弁が必須だった時期もありましたが、今は足場レンタルの外資参入が認められ、独資での運営体制を整えました。

— 今後の展望を教えてください

日本で技能を積んだ帰国者と連携し、安全・スピードを両立する施工チームを編成して現場に提案する構想を進めています。人件費が安いゆえに多くの人員を投入する現状から、「少人数・短工期・高安全」への転換を後押しする。日本で経験を積んだ帰国者の活躍できる場を用意することで、“日本品質”の足場を現地に広めていけると考えています。



- 1 「足場は命を守る」と語る近石社長
- 2 溶接作業に励むスタッフ
- 3 チームワークの良さがにじむ3人
- 4 フォークリフトで資材運搬
- 5 日本仕様の足場導入は進んでいるとか
- 6 「海外経験をしてみたい」と高島さん
- 7 広い資材置き場を案内するイスラーさん
- 8 社員旅行で盛り上がるスタッフたち
- 9 社屋前に並ぶスタッフ一同

PT. ALINCO SCAFFOLDING INDONESIA
Marketing Manager
高島 空 氏
SORA TAKABATAKE

“案外どうにかなる”
飛び込んだから見えた景色

— 現在の役割を教えてください

セールスが主な担当です。日本では考えられないかもしれませんが、工事の初期段階に現場に出向き、「いつ、どこに、どの規模の足場が必要か」を聞き出して、安全性や有用性など日本規格の足場を採用するメリットを説明して提案しています。急な引き合いも多いので、現場で決まるスピードに合わせて動く毎日です。

— インドネシア駐在の経緯は？

入社当時は経理配属でしたが、忘年会の雑談をきっかけに海外志向を上司に打ち明けたら、トントン拍子で駐在が決まりました。今、入社3年目なのですが、営業や経理、現場の調整など、日本だとそう簡単には任されない領域まで関わることができて、結果的にラッキーだったと思っています。責任は重いですが、事業全体の動きが手触りでわかるのが非常におもしろいですね。

— 不安だったことはありますか？

やはり言葉は不安でした。でも、日常で使う語彙は意外と少ない。通訳なしでインドネシア人同士のミーティングに飛び込んでみて、わからないながらも会話に混ざることから始めましたが、意外となんとかなりました。今は週

2回のオンラインレッスンで語彙を補強しています。また、宗教行事にも現地の同僚と参加し、文化の“肌感”を積みました。職場での距離感が近く、会社までの往復の車内や週末のゴルフまで、上司と日常的に仕事の話ができるのもこの国ならではのと思っています。

— これから海外で働く方にアドバイスを
するならば？

海外に興味があるなら、考えすぎず飛び込むのが一番です。言葉も文化も、滞在していればあつという間に慣れるもの。不透明な商習慣や急な依頼など、日本との感覚の違いは確かにありますが、そこでこそ日本式の安全・誠実・段取りの価値が発揮されると考えています。“案外どうにかなる”を味方に、一步を踏み出してほしいです。

PT. ALINCO SCAFFOLDING INDONESIA
Technical Marketing Staff
イスラー 氏
ISLAHUDIN

ゼロ災に近づける
役割を果たしたい

— 経歴を教えてください

日本に技能実習生として行き、帰国後も大手ゼネコンや設備関連で経験を積み、2022年9月にアルインコへ入社しました。現在はテクニカル職として、強度計算の確認、組立て仕様の助言、現場の安全指導を担当しています。

— 日本での経験が活かしていると感じる
場面はありますか？

まず5Sや報連相といった「現場の作法」です。作業前にリスクの見える化を徹底して、なぜ足場に手すりやエンドストッパーが必要かを理由から伝えています。現地の足場では部材が省略されがちですが、一度“正しい組み方”を体験すると安全性の重要性を理解してくれるので、それまでの危険な仕事の仕方には戻りません。教育後は現場が自走し、次の現場でも正しく使ってくれる人が増えます。

— 安全意識をどう根付かせていますか？

現場ごとに日雇いワーカーを含めて短時間トレーニングを実施し、チェックリストで確認しています。そして、“命が先、仕事はその次”

という考えを繰り返し共有するのがポイントです。日本のように当たり前の確認が、こちらではまだまだ「新しい仕事の仕方」と捉えられています。だからこそ、理由と体験で腹落ちさせることが重要です。安全はコストではなく、作業を守り、工程を守り、会社を守る“投資”だと伝え続けています。

— 今後、日本式の足場を広めていく
うえでの課題を教えてください

日本で学んだのは、言い訳より改善という姿勢です。計算や数量管理が苦手なら、できるまで確認する習慣を身につけることが大切。私自身も学んだことを現場にわかりやすく伝え、ゼロ災に近づける役割を果たしたいという強い思いがあります。正しいやり方は、人を守る力になる。それを現場で証明し続けます。

インドネシアの地方にチャンスをも 日本の建設業務説明会を各地で開催

JACではインドネシアの地方都市を中心に日本の建設業や特定技能制度を紹介する説明会を行っています。担当しているのは、インドネシア出身のジャロットさんです。自身も地方出身で、困難な学生時代を乗り越えてきた経験をもつジャロットさんは、「情報さえ届けば変わる」ことを知っています。だからこそ、遠く離れた村にも足を運び、一人でも多くの若者に「未来への選択肢」を届けようと奔走しています。



担当者：JAC事業部 ジャロット

地方の学校をまわり、 日本の建設業を伝える

——活動の概要について教えてください

インドネシア各地の高等専門学校(SMK)を回り、日本の建設業や特定技能制度について説明する活動を行っています。訪問先は首都ジャカルタのような都市部ではなく、地方の学校が中心です。なぜなら、インドネシアには日本の約4倍の若者がいて、地方にも多くの優秀な人材が眠っているからです。しかし、そうした人たちは都市部に比べて情報が届きにくく、日本で

働くという選択肢自体を知らないまま過ごしていることが少なくありません。そこで、2024年度から現地訪問を本格的に開始し、本年度は7カ所を訪問する予定です。

——説明会ではどのようなことを伝えられているのですか？

私が説明会で伝えている日本の建設業の特徴は、大きく3つあります。第一に「賃金の高さ」。第二に「安全対策が徹底されていること」。そして第三に「キャリアパスがあること」です。インドネシアの建設現場は日当制で、保険もなく、道具すら支給されないことが多いですが、日本では安全衛生

保護具の貸与や現場での朝礼、安全衛生教育が当たり前にあります。日本とインドネシアの違いを、できるだけ具体的に伝えるようにしています。

——どのように説明しているのですか？

動画やスライドを使って視覚的に伝えることを重視しています。説明の最初には、日本の現場の映像を見てもらい、その後私に言葉で補足します。そして最後は質疑応答です。年齢制限や学歴、宗教への配慮、女性の就労機会、安全性など、多くの質問が寄せられます。それらに一つずつ丁寧に答えるようにしています。

参加者は主に、進路指導や就職支援、建設分野の教員や担当者などです。こうした学校関係者が制度を正しく理解すれば、校内で継続的に情報が共有され、生徒への支援にもつながるからです。ただ、今後は生徒や卒業生に対しても、直接情報を届ける取組みを進めていきたいと考えています。



ジャワの伝統的なブランコン(Blangkon)と呼ばれる帽子をかぶって

自らの経験が、 活動の原動力に

——この仕事に取り組むうえで、大切にしている思いはありますか？

私自身が、地方出身で苦しい学生時代を過ごした経験があるからこそ、地方の若者たちの力になりたいという思いがあります。高校進学直前に父を亡くし、学費の支払いができず進学をあきらめかけたこともありました。ですが、父が生命保険に加入していたおかげで何とか入学できました。

——そこからどうやって高校生活を乗り越えたのですか？

毎月の学費を払うのが大変で、何度も辞めようかと思いました。そんな私を支えてくれたのが先生たちです。「お金に困ったら言ってください」と言ってくれて、私はその言葉に励まされ、自分の力で何とかしようと、アルバイトをして学費を稼ぎました。また、学校で行われた化学の大会で優勝し、賞金を学費に充てることもできました。こうした経験があるからこそ、「あきらめなければ道は開ける」と心から信じています。学生たちに「日本で働ける道がある」と伝えることが、きっと未来を変える一歩になると信じています。

若者にも企業にも、 正しく情報を届けたい

——今後はどのような展開を予定していますか？

2025年度の冬をめどに、SMKと連携して生徒や卒業生などを対象にした「ウェビナー(オンライン説明会)」を実施していく予定です。現地のスマートフォンで手軽にアクセスできるようにし、学校側には「視聴を広めてください」とお願いする形で普及を図ります。

——現在、感じている課題があれば教えてください

インドネシア人を受け入れている日本企業は、まだまだ少ないと感じています。応募者は多い一方で、求人が限られている背景には、インドネシア人に対する情報不足や宗教的・文化的な違いへの不安があるように思います。「お酒を飲まない」「断食がある」といったことが懸念されるケースもあります。職場環境や業務の工夫によって、実務上は十分に対応できる場面も多いと感じています。

今後は、専門工事業団体と協力して現地で日本の建設の技を伝えるワークショップなどをしていきたいです。また、日本の企業に向けては、インドネシア人材の特性や魅力、制度の仕組みなどをわかりやすく伝え、受入れの裾野を広げたい。まだ活動は始まっていませんが、これは私にとって次の大きな目標です。



説明会に耳を傾ける教員



説明会後にも質問

■ イベント出展のご報告

イベント名：INDONESIA-JAPAN FRIENDSHIP FESTIVAL 2025
(日本インドネシア市民友好文化フェスティバル)

JACは、2025年10月18日(土)~19日(日)に東京・代々木公園で開催された「INDONESIA-JAPAN FRIENDSHIP FESTIVAL 2025」に出展し、建設業の魅力や特定技能制度についてインドネシア人来場者を中心に情報発信を行いました。当日は、動画やチラシなどを通じた紹介のほか、アンケート調査を実施。アンケート結果を踏まえて、来年度の施策につなげていく予定。引き続き、こうした取組みの進捗についてもお伝えしていきます。



共生の Hint

入国前結核スクリーニング

日本政府は、結核患者数の多い国から来日する中長期在留者に対し、入国前結核スクリーニングを義務付けます。今回は、制度開始の背景や対象となる国、手続きの流れをわかりやすく整理し、事前に確認すべきポイントを解説します。



弁護士法人 Global HR Strategy
代表社員弁護士

Shohei Sugita

杉田 昌平 さん

弁護士(東京弁護士会)、入管届出済弁護士、社会保険労務士。慶應義塾大学大学院法務研究科特任講師、名古屋大学大学院法学研究科日本法研究教育センター(ベトナム)特任講師、ハノイ法科大学客員研究員、法律事務所勤務等を経て、現在、弁護士法人 Global HR Strategy 代表社員弁護士、独立行政法人国際協力機構国際協力専門員(外国人雇用/労働関係法令及び出入国管理関係法令)、慶應義塾大学大学院法務研究科・グローバル法研究所研究員。

はじめに

2024年12月末に日本に住んでいる外国人は376万8,977人となっており、在留外国人数は過去最高となっています。特に、新型コロナウイルス感染症による水際措置が緩和された2022年以降の在留外国人数の増加は著しく、2021年末の約276万人から3年間で100万人増加しています。2006年の在留外国人数が約208万人だったことからすると、約18年間で168万人の在留外国人が増加したことになりますが、そのうちの100万人が直近3年での増加となります。

これは、2008年頃に人口減少社会に入り、その後、女性・高齢者などの国内人材の活躍促進を進めてきたものの、いよいよ就業者数に頭打ち感が出たことにより、外国人雇用に対する期待が強まっていることを示しているといえます。

このような外国人雇用への強い期待は、国際的な人の移動を活発化させます。そして、国際的な人の移動が活発化すると、疾病

についても、一部感染が広がりやすくなる例もあります。新型コロナウイルス感染症が一つの例だったといえるかもしれません。

今回は、2024年12月26日付(最終改正2025年3月31日付)「入国前結核スクリーニングの実施に関するガイドライン」(以下「ガイドライン」)が策定され行われることになった、「入国前結核スクリーニング」について見ていきたいと思います。

入国前結核スクリーニング実施の背景

日本の結核患者の発生状況は、人口10万人あたりの新規発病患者数(り患率)及び患者数ともに年々減少傾向にあります。ですが、いまだに国内で年間約10,000人が結核を発症し、約1,500人が死亡しています(ガイドライン参照)。

また、2023年の新登録結核患者数10,096人のうち、外国生まれの患者数は1,619人となっており、り患率の高い国の出生者が日本滞在中に結核を発病する例が

見られるようになっています(ガイドラインより引用)。

このような背景から、日本では結核患者数が多い国から渡航し、中長期在留者となる人に対し、入国前結核スクリーニングを開始しました。これは、結核を発病していないことを証明できない場合には入国を認めない仕組みです。

入国前結核スクリーニングの根拠法

入国前結核スクリーニングは、対象国の対象者に関する在留資格認定証明書交付申請時または査証申請時において、結核非発病証明書の提出を求めるという形で行われます。法律上の根拠は、入管法第7条第1項第2号に掲げる上陸のための条件の適合性を確認することを目的とし、規則第6条の2第2項に規定する「その他参考となるべき資料」として、結核非発病証明書の提出を求めるものです(ガイドライン参照)。また、査証申請時に添付資料とし

	フィリピン	ベトナム	インドネシア	ネパール	ミャンマー	中国
日本における患者数	317人	272人	231人	229人	155人	148人
出生国割合	19.6%	16.8%	14.3%	14.1%	9.6%	9.1%

表1 対象国生まれの結核患者数(2023年)(出典:ガイドライン)

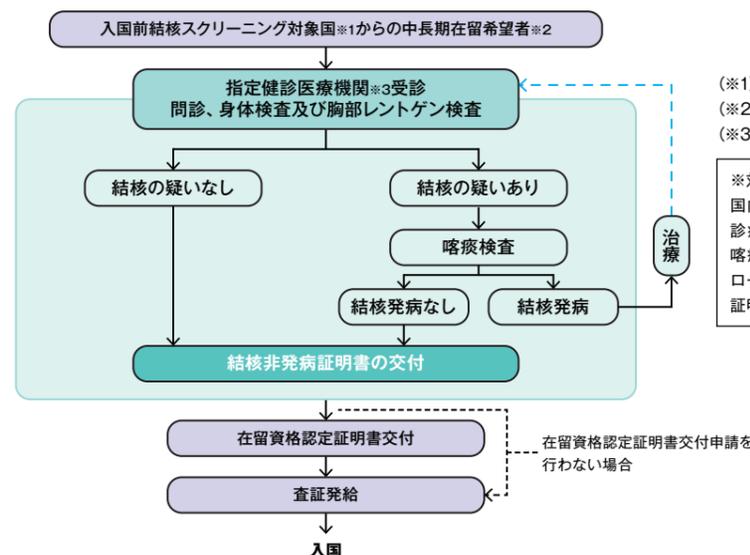


図1 入国前結核スクリーニングの流れ(出典:厚生労働省ウェブサイト)

(※1) 外国生まれの結核患者の渡航元として報告が多い国々
(※2) 留学、就労等、三月を超えて滞在用者
(※3) 日本政府があらかじめ指定

※対象国の指定検診医療機関については、検査・診療の質を保つため、対象国内の医療機関に対して日本政府があらかじめ指定する。医師は問診、診療及び胸部レントゲン検査を実施し、結核に疑いがあるものに対しては喀痰検査を実施する。結果はJ-IMS (JPETS情報管理システム) にアップロードされる。結核を発病していないことを確認した場合には、結核非発病証明書を発行する。

て結核非発病証明書の添付を求める点は、原則的発給基準に基づくこととされます。

対象となる国・対象となる人

(1) 対象となる国

入国前結核スクリーニングは、すべての国を対象として開始されるものではありません。2018年2月26日第9回厚生科学審議会結核部会での決定に基づき、原則として、日本に在留中に結核と診断された外国生まれの患者の出生国のうち、多くの割合を占めるフィリピン、ベトナム、インドネシア、ネパール、ミャンマー及び中国を対象国とします(ガイドラインより引用)。これらの対象国は、日本における外国生まれの結核患者数が多い国です(表1参照)。

(2) 対象となる人

対象は、表1の対象国の国籍を有し、中長期在留者及びデジタルノマド、またその配偶者として日本に入国・在留しようとする人となります。

ただし、JETプログラム※参加者、JICA研修員(長期・短期)、JICA人材育成奨学計画(JDS)留学生、大使館推薦による国費留学生、外国人留学生の教育訓練の受託事業、当該国とのEPA(経済連携協定)に基づく看護師・介護福祉士、特定技能外国人、特区法による家事支援人材などについては当面の間、対象外となります(ガイドラ

インより引用)。

特定技能外国人が対象外とされるため、建設分野では、技能実習生や在留資格「技術・人文知識・国際業務」で入国・在留する技術者が対象となるといえます。

※JETプログラムとは、語学指導等を行う外国青年招致事業(The Japan Exchange and Teaching Programme)の略

入国前結核スクリーニングの手続き

手続きは、在留資格認定証明書交付申請時、または提出していない場合は査証申請時に、結核非発病証明書の提出を求める形で行われます。手続きの流れとしては、図1のとおりです。

まず、在留資格認定証明書交付申請や査証申請に先立ち、「指定健診医療機関」で受診し、結核の疑いがなければ結核非発病証明書が交付されます。

「指定健診医療機関」については、対象国の医療機関が指定されており、厚生労働省のウェブサイトで閲覧することができます。

証明書の有効期間は、指定健診医療機関で胸部レントゲン撮影を実施した日から180日間です(ガイドラインおよびJPETS Q&Aより引用)。在留資格認定証明書の交付申請に際しては、この有効期間内であることが求められます。

そのため、その後の入国のスケジュール

及び在留資格認定証明書のスケジュールと調整しながら結核非発病証明書の交付申請を行うことになります。

また、仮に指定健診医療機関に結核と診断された場合には、結核の治療が完了し、結核非発病証明書の交付が行われるまで、当該在留資格での入国ができません。

入国前結核スクリーニングの開始時期

調整が済んだ対象国から順次開始されます。結核非発病証明書提出の義務付けが開始される日は表2のとおりです(ガイドラインより引用)。

まとめ

今後、建設分野での技能実習生及び在留資格「技術・人文知識・国際業務」で在留するエンジニアを多く輩出しているインドネシアでも入国前結核スクリーニングが開始される予定です。

開始時に手続を見落とすことがないように、事前にご確認いただけますと幸いです。

対象国	結核非発病証明書の義務付け
フィリピン ネパール	2025年6月23日
ベトナム	2025年9月1日
インドネシア ミャンマー 中国	調整中

表2 入国前結核スクリーニングの対象国と開始時期 (出典:ガイドライン)

ジヤックの日報

作・福田雄一

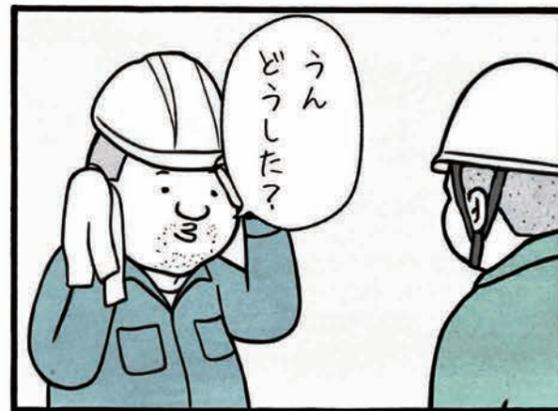
来日



仕事ははじめました



仕事もちょっと慣れてきました



1か月ほど経過



受入企業で働く日本人と外国人の日常をゆる〜く繰るコーナーです。言葉の違い、文化の違い、笑いのツボの違い。いろいろあるけど、一緒に働いたらお互い笑顔になる瞬間はたくさんあるもの。そんな日々の「ちょっと」した出来事を4コマでお届けします。



世界には日本が技術提供をして建造した施設や公共物がたくさん存在します。それは、我が国と現地をつなぐ大切な交流の証。そんな海外の事例を紹介していきます。



SYMBOL

人も技術も、日本からベトナムへ
国内初の地下鉄、20年越しに開業



ホーチミン市都市鉄道1号線 | ベトナム



2024年12月、ホーチミン市にベトナム初の地下鉄が開業しました。都市鉄道1号線の構想は、2000年代初頭からのJICAの技術協力と日本企業の粘り強い取組みによって、足かけ20年以上の歳月をかけて実現したものです。1号線は、市中心部のベンタイン駅から郊外のスオイティエンターミナル駅までを結ぶ全長約19.7kmの路線で、地下区間を含む14駅が整備されました。ホーチミン市内は川が多く、移動はこれまで車やバイク頼み。通勤・通学にも時間がかかっていましたが、鉄道の開業により移動は一気に快適に。線路のルートは人の流れを見越して計画されており、都市の構造を大きく変える一歩となりました。

各駅にはホームドアや点字ブロック、車椅子スペースなどが備えられ、安全性とバリアフリーへの配慮も徹底。運営会社の立上げにも日本の鉄道管理ノウハウが活かされ、安全訓練やシステム構築など、運行面での支援も行われました。また、活躍したのが、日本での就労経験をもつベトナム人でした。現場で日本人技術者と現地作業員の橋渡し役を行い、特定技能や技能実習などを通じて日本で学んだ人材が、今度は母国のプロジェクトを支える立場に。日本式の安全意識や働き方が現場に伝わっていく、その“循環”こそが、この事業のもう一つの成果です。

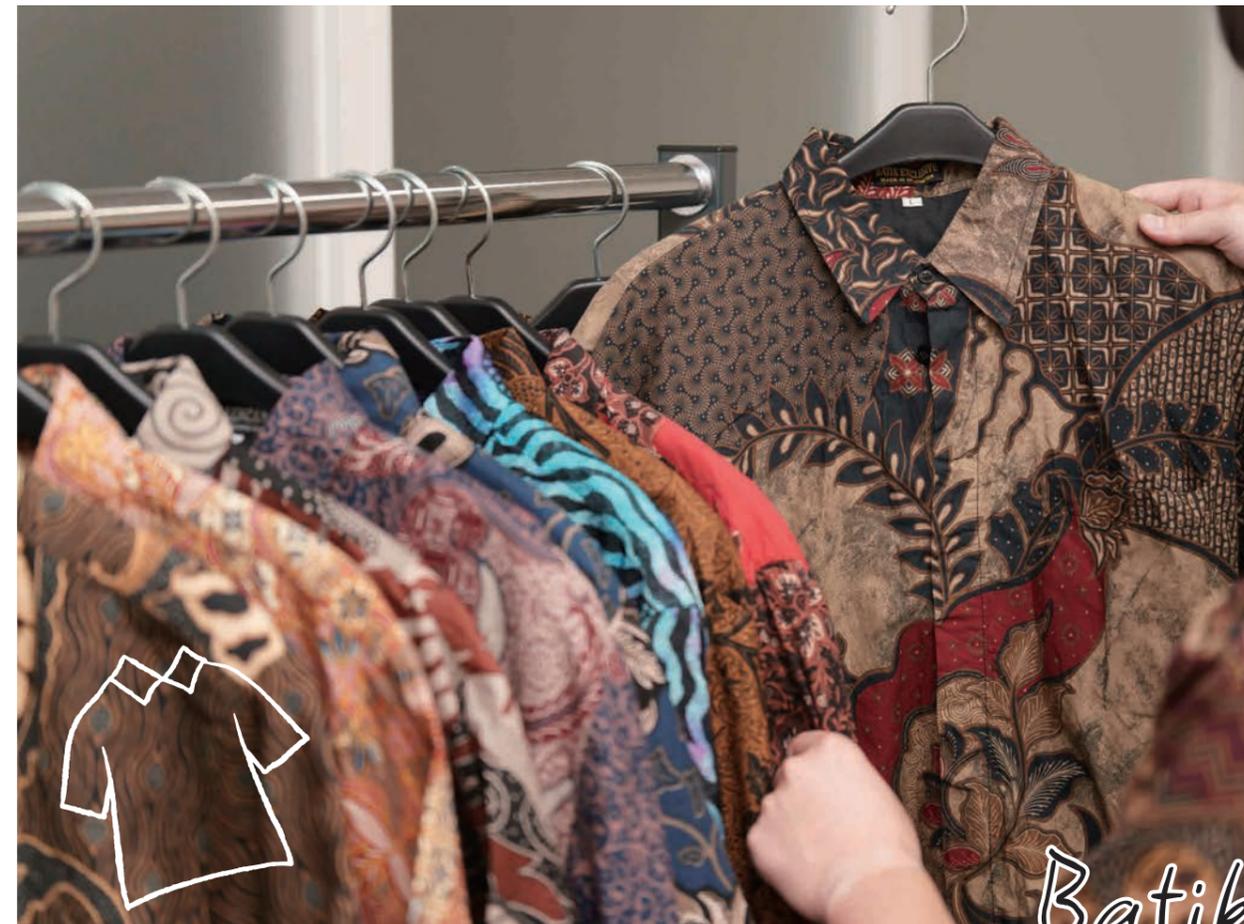
記事監修・写真提供：独立行政法人 国際協力機構(JICA)



Ideabook

親睦の
アイデア帳

海外には日本であり知られていない魅力がたくさんあります。外国人とうまく付き合うアイデアとして、アジアを中心とした国々で子どもの頃から親しまれているカルチャーや料理などを紹介していきます。



Batik

フォーマルも日常も彩るろうけつ染めの衣服

Batik [バティック]

インドネシアの誇り「バティック」

インドネシアを代表する伝統文化に「バティック」があります。ろうけつ染めの技法で作られた布のことで、ユネスコの無形文化遺産にも登録されています。花や植物、幾何学模様など多彩な柄には「繁栄」「調和」などの意味が込められており、布そのものが文化を映す存在です。

この布で仕立てたシャツは「バティックシャツ」と呼ばれ、男性の正装として広く親しまれています。日本でいうスーツや礼服に近い役割を果たし、結婚式や公式行事に参列する男性がバティックシャツを着用することが多いです。学校や会社の

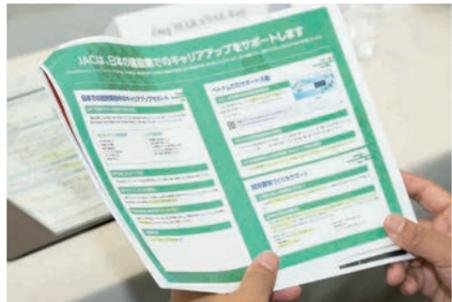
式典でも着られるなど、幅広い場面で活躍します。シャツには長袖と半袖があり、特に格式ある行事や重要なイベントでは長袖が一般的とされています。

女性の場合は「バティックドレス」が代表的ですが、現代では着こなしには決まったルールがありません。自由にアレンジされているのが特徴です。スカートやスカーフとして身につけることも一般的で、近年はワンピースや小物などにも広がっています。観光客や若い世代には明るくカラフルなデザインが人気のようです。

袖を通すだけで現地の文化を感じることができるバティック。外国人との会話のきっかけにしてみたいはいかがでしょうか？

JAC NOW #5

2025年5月、ベトナム南部のホーチミン建設短期大学 (HCMCC) とミエンタイ建設大学 (MTU) にて「日本の建設業務説明会」を開催しました。2024年にベトナム5大学と締結した人材育成協力をに関する覚書に基づく初の取組みで、日本の建設業の魅力やキャリア形成の仕組みを紹介するものです。参加した学生・教職員からは「日本の建設業への理解が深まった」との声が寄せられました。



▲制度説明を行うヒエップさん (JAC)



▲ミエンタイ建設大学で行われた説明会

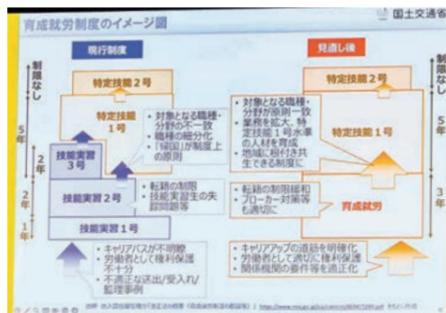
南部2大学で説明会を開催

学生や教員を対象とした説明会には、5月14日にホーチミン建設短期大学で258名、16日にミエンタイ建設大学で420名が集まり、計678名が参加しました。会場では、JACが特定技能制度やキャリア支援について説明し、国土交通省、弁護士、FITS、建設企業関係者らが登壇。現場の安全対策や賃金水準、中長期的なキャリア形成の可能性など、日本の建設業の魅力を幅広く紹介しました。現場経験者の体験談や動画上映も行われ、学生が日本で働く姿をよりリアルにイメージできる内容となりました。

質疑応答では、学生から女性の就労機会や労災保険の仕組み、排水工事分野の仕事の有無といった具体的な質問が寄せられました。参加者アンケートでは95%以上が「日本の建設業に良い印象を持った」と回答し、多くが「日本で働くことに興味がある」と答えました。今後も国際連携を通じ、人材育成の取組みをさらに推進していきます。



2025年6月25日、「建設業働き方フォーラム2025」が東京国際フォーラムで開催されました。フォーラム内のパネルディスカッション「建設業における外国人材活用の最新事例と政策の方向性」には、JACの山本博之専務理事(当時)、国土交通省 不動産・建設経済局 国際市場課長(当時) 皆川武士氏、株式会社竹中工務店 調達本部 企画管理グループ長 齋藤幸隆氏が登壇。外国人材の活躍や育成の方向性について議論しました。



外国人の「活用」から「活躍」へ

パネルディスカッションではJACの山本専務が登壇し、特定技能制度を推進する立場から、外国人材が安心して働き、成長できる環境づくりや今後の展望について語りました。冒頭、「外国人に『日本に来て良かった』と思ってもらえるキャリアパスの構築支援が不可欠です」と強調。JACではオンライン特別教育や技能講習を母国語で無料提供しており、受講科目の拡充や受講枠の拡大に取り組んでいます。さらに無料日本語講座や特定技能2号試験のサポート研修にも注力。2025年10月からは「資格取得等奨励金制度」を開始し、試験合格者と受入企業にそれぞれ10万円を支給する仕組みを導入することも紹介しました。

これに対し、国土交通省の皆川課長は「特定技能2号合格者への奨励金は、働きながら学ぶ外国人にとって大きな励みとなり、着実な育成と定着につながる」と評価。官民が連携し、制度的な支援と現場の工夫を結びつける重要性が示されました。

最後に山本専務は、海外現地でのスキルアップ研修や相談窓口の設置など今後の展開に触れつつ、「外国人の活用から活躍へ進むために、JACは教育・研修・制度支援を総動員して取り組みます」と結びました。セッションを通じ、外国人材が日本の建設業を支える存在へと成長できる環境づくりに向け、JACの強い意志が示されました。

議論は2027年に始まる「育成就労制度」にも及びました。山本専務は「外国人一人ひとりのニーズに沿った育成プランの提供が今後ますます重要」と指摘。外国人が特定技能2号や技術者といった明確な目標を目指すうえで、必要な技能や資格を見据えた仕組みを企業と外国人が共有する必要性を訴えました。さらに「国交省には、この育成プランを実効性ある形で根付かせていただきたい」と要望しました。

皆川課長も「異国で働くことは大きな挑戦だが、適正な処遇や成長機会が制度として担保されれば、日本での就労はより魅力的になる」と応じ、官民の協働を重視する姿勢を示しました。

2025年6月25日取材

受入企業のお役立ち情報

JACの受入支援サービスについて

詳しくは23ページへ

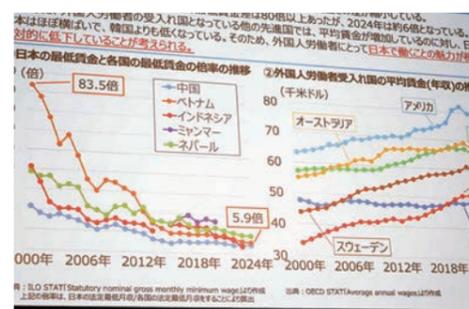
続いて山本専務は、海外での取組みにも言及。建設分野の賃金水準の高さ、安全対策の徹底、中長期キャリア支援という3つの魅力を現地で発信し、インドネシアやベトナムで説明会や研修を実施していると説明しました。こうした活動は学生や教員に直接訴求でき、日本を選んでもらううえで大きな効果がある



▲活躍支援の説明に熱が籠る



▲JACの受入支援サービスを掲示



試験広報セミナーを開催中

JACでは、インドネシア、フィリピン、モンゴル、ウズベキスタン、ベトナムの5カ国で建設分野の特定技能評価試験についての試験広報セミナーを現地チームと協力して実施しています。このセミナーは、日本の建設業界で活躍したいと願う現地の方々が、試験の概要や制度をより深く理解できるように支援することを目的としています。9月に実施した3カ国3回のセミナーの様子を紹介します。



▲9月13日フィリピンのイロイロにて

現地チームとの協力が成功の鍵

この活動の強みは、各国の現地チームとの密接な連携にあります。セミナーの開催方法も日本の考え方を押し付けるのではなく、各国の現地の文化や言語に精通したチームが、プログラムを構成して、説明し、質疑応答では参加者一人ひとりの疑問や不安に寄り添った回答を提供しています。このような、現地チームが提案するローカルなアイデアによって、参加者は安心して試験に臨むための具体的な情報や学習方法を知ることができます。

各国のチームは、それぞれ「自分の国の子どもたちにより良い未来を掴んでほしい」という思いをもって活動していて、日々寄せられるSNSでの質問にも丁寧に対応しています。今後も、現地チームとの連携を強化し、より多くの優秀な人材が日本で活躍できる機会のきっかけになるように活動してまいります。

セミナー実績：インドネシア25回、フィリピン10回、モンゴル5回



▲9月20日、21日インドネシアのエンデにて



▲9月6日モンゴルのゾーンモドにて



受入企業のお役立ち支援!

JACでは、特定技能外国人が建設業界において中長期的に活躍できるよう、下記の2つに注力して取り組んでいます。

特定技能外国人のスキルアップに
 資する講習・研修実施支援

特定技能外国人にとって
 働きやすい職場づくり支援

研修・講習サポート

優秀な外国人材の採用・育成を
 トータルに支援!

JACは、受入企業の皆さまのご要望にお応えし、支援事業を正会員団体傘下の建設企業ならびにJAC賛助会員向けに提供しております。
 JACは、正会員団体の研修・講習の企画や費用を原則として全面的にサポートいたします。

いま、特定技能外国人を雇用している受入企業さまへ

1. スキルアップ技能研修でサポート

就労中の特定技能外国人向けに、各職種の正会員団体が、技能検定2級相当の技能研修でスキルアップをサポートし、特定技能2号を目指す方のステップアップを後押しします。

2. 特別教育・技能講習等でサポート

就労中の特定技能外国人および将来特定技能外国人として雇用する予定のある技能実習生に対して、特別教育・技能講習等を受講させ資格を取得させた場合に、かかった費用の一部をJACが負担いたします。

受入企業から直接申請 申請資料、申請方法の詳細情報はこちらをご覧ください。
<https://jac-skill.or.jp/support-service/special-course.php>

※この支援事業は、厚生労働省の建設労働者技能実習コースを受講し、中小企業建設事業主として経費助成を受けた場合を対象とし、当該助成経費部分を除きJACが負担するものです。

—CHECK!!—



特定技能外国人を雇用予定の受入企業さまへ

1. 基礎教育のサポート

特定技能として就労を希望する外国人に対して、各職種の正会員団体が、基本的な技能に関する研修・講習を実施し、技能の習得をサポートします。基本的な技能を身につけてもらうので安心して雇用できます。

制度理解を深める

「受入れ後講習」で入社後の特定技能外国人をサポート

「受入れ後講習」は、在留資格「特定技能」として、建設分野での就労をスタートさせる外国人のために、一般財団法人国際建設技能振興機構(FITS)が実施しています。国土交通大臣から建設特定技能受入計画の認定を受けた受入企業は、特定技能外国人の受入れ後、原則6カ月以内に、特定技能外国人にこの講習を受講させることが義務付けられています。「受入れ後講習」は建設分野の特定技能外国人が、自分たちに関わる受入れや保護の仕組みを理解することが目的です。



2. 採用活動のサポート

特定技能として就労を希望する外国人に対して、各職種の正会員団体が、職種説明、募集・面談のサポートをします。外国人自らが業務内容を事前に理解することで、スムーズに職場に入ることができ、受入企業と外国人のミスマッチを防ぎます。

① 日本語講座 日本語のレベルアップを目指す無料講座



資格取得を目指すコースや会話重視のコースなど、さまざまなコースを、オンライン・オフライン(教室)、平日夜・日曜、場所・時間で選択可能!ビデオ教材で時間制約なく学習できるe-Learnigスマホアプリのコースなども幅広くご用意しております。

日本語講座についてのお問合せ

☎ 0120-220353 (無料)

月~金(土日祝日・年末年始除く)
 9時00分~17時30分

✉ nippongo@jac-skill.or.jp

詳細はこちら



② 一時帰国支援 特定技能外国人1人8万円2回までを支援



JACでは外国人の一時帰国にかかる費用を一定額支援しております。支援金は1人につき8万円(1人2回限り)。1号に加え、受入企業の2号特定技能外国人も対象とします。

一時帰国支援についてのお問合せ

☎ 0120-056-045 (無料)

月~金(土日祝日・年末年始除く)
 9時00分~17時30分

✉ ichijikikoku@i-rac.co.jp

詳細はこちら



③ CCUS手数料支援 CCUS手数料を全額支援申請はこちら!



特定技能外国人の受入れには建設キャリアアップシステム(CCUS)への事業者登録などが必要です。JACでは事業者の管理者ID利用料と、能力評価手数料を全額支援しています。

※2025年8月1日(金)から2026年3月31日(火)の間に能力評価を申請された方は、手数料が建設業振興基金により全額支援されます。手数料の支払いが不要となりますので、JACへの能力評価手数料補助申請も行えません。

CCUS手数料支援についてのお問合せ

☎ 0120-220353 (無料)

月~金(土日祝日・年末年始除く)
 9時00分~17時30分

詳細はこちら



④ 資格取得等奨励金制度 特定技能外国人と受入企業 それぞれに10万円を支援



特定技能の2号評価試験または建設関係の技能検定1級に合格した場合、外国人と受入企業それぞれに10万円。※2019年4月1日以降に建設分野特定技能2号評価試験または建設関係技能検定1級相当に合格した方まで、遡って適用。

資格取得等奨励金制度についてのお問合せ

☎ 0120-207056 (無料)

月~金(土日祝日・年末年始除く)
 9時00分~17時30分

✉ shikakushien@i-rac.co.jp

詳細はこちら



⑤ 補償制度 万が一のときに 無料で使える政府労災上乗せ補償



受入企業が特定技能外国人に対して、規程に従い給付した見舞金に相当する金額は、JACが加入する保険契約に基づき、受入企業から保険会社へ保険金請求が可能です。

補償制度についてのお問合せ

☎ 0120-514-049 (無料)

月~金(土日祝日・年末年始除く)
 9時00分~17時30分

✉ jac-hosho@inss.jp

詳細はこちら



⑥ JAC安全衛生教育サポート

受講無料・母国語対応で、建設業で働く外国人のためのJACオンライン特別教育とJAC技能講習

JACの支援事業として、特定技能外国人などが母国語で受講できる安全衛生教育を提供しています。



参加要件と受講対象

1号特定技能外国人の受入負担金を支払っている

特定技能1号の方、または特定技能1号に移行する意志のある技能実習生の方

随時受付
毎週
開催中

JAC オンライン特別教育

オンラインで受講ができます。受講には、受講人数分のパソコンと日本人担当者の立会が必要です。登録教習機関より修了証が発行されます。

令和7年度
受付中

JAC 技能講習

JACが提携する全国の教習所で、言語別に学科と実技の技能講習を受講できます。教習所より修了証が発行されます。

提供中のラインナップ



- ・フルハーネス型安全帯使用作業特別教育
- ・足場の組立等の業務に係る特別教育
- ・新規入職者安全衛生教育
- ・自由研削砥石特別教育
- ・丸のこ取り扱い従事者教育
- ・酸素欠乏・硫化水素危険作業特別教育
- ・有機溶剤取り扱い従事者教育

提供中のラインナップ



- ・車両系建設機械運転技能講習(3t以上)
- ・玉掛け技能講習(1t以上)
- ・小型移動式クレーン運転技能講習(5t未満)
- ・フォークリフト運転技能講習
- ・高所作業車運転技能講習(10m以上)
- ・ガス溶接技能講習

2025年9月時点

受講について 「よくある質問」

無料で受講できる?

はい、参加要件と受講対象を満たしていれば、受講料は無料です。ただし、技能講習を受講される場合、受講のための交通費・宿泊費はご負担ください。なお、JACでは、宿泊先の斡旋、交通等の案内は行っておりません。

人数制限は?

1企業あたりの人数制限は設けておりませんので、各講習の定員内であれば、何名でも申込みいただけます。

受講できる言語は?

オンライン特別教育はベトナム語、インドネシア語、英語、クメール語、中国語(簡体)で提供中。技能講習はベトナム語、インドネシア語のみ提供中。対応言語は順次増やしてまいります。外国人向けの日本語での講習は実施しておりません。

受講できる科目は?

受講できる科目は、提供中のラインナップをご覧ください。講習科目は順次増やしてまいります。

申込み方法は?

JACオンライン特別教育・JAC技能講習のホームページの「受講申込みフォーム」から受講申込みができます。特別教育と技能講習とは、フォーム・申込みの流れ・申込みに必要な書類が異なります。

開催日程は?

JACオンライン特別教育・JAC技能講習のホームページをご覧ください。受講申込みフォームの「受講講習検索」に表示されるコースが、募集中となります。

技能実習生は受講できる?

はい、特定技能1号の方だけでなく、特定技能1号に移行意志のある技能実習1~3号の方も受講対象です。ただし、受入企業は、1号特定技能外国人の受入負担金を支払っている必要があります。日本人向けの講習は実施しておりません。

JACホームページ(<https://jac-skill.or.jp/>)から開催日程を確認のうえ、オンラインでお申込みください。

お問合せ先

JAC安全衛生教育窓口 ☎ **0120-36-5378** (無料)
月~金(土日祝日・年末年始除く) 8時30分~17時00分
専用問合せメールアドレス ✉ anzen@jac-skill.or.jp

CHECK!!

OK 受講申込み手続きはパソコンからのみ受付しております。
JAC安全衛生教育 🔍
<https://anzen.jac-skill.or.jp/>

? information

コールセンターからのご案内



再雇用申請 ご存じですか？

建設分野の1号特定技能外国人を雇用する際、国土交通省の認定取得が必須ですが、認定後に1号特定技能外国人が一時帰国する場合、状況によっては国土交通省への申請が必要となる場合があります。

国土交通省へ再雇用申請をしておくと、日本に再入国した際に、スムーズに就労を開始することができます。今回は再雇用申請の手続き方法について解説します。

国土交通省への申請を忘れると、再入国後に就労できないケースがあります！

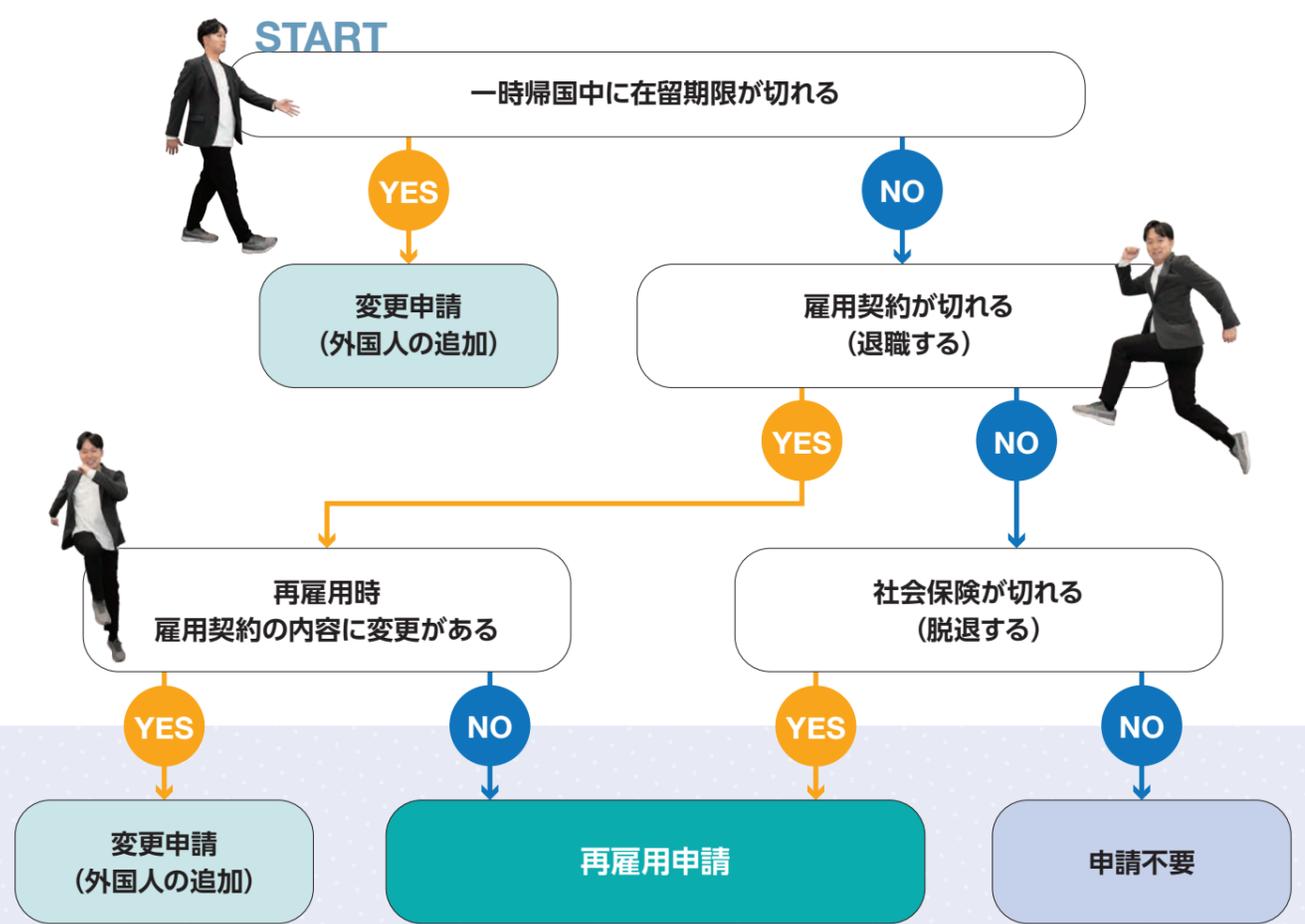
一時帰国の際、国土交通省に「再雇用申請」が必要な人

- 一旦退職し、日本に再入国後、同一企業で同じ雇用条件で就労する
- 現在の在留カードの在留期間中に再入国し就労を再開する

下記の場合は、再雇用申請は利用できません

- 再入国後、同一企業で就労するが、雇用条件に変更がある
 - 一時帰国中に、現在の在留カードの期限が切れる
- 変更申請(外国人の追加申請)を行い再認定を受ける必要があります。**

申請パターン分類フロー



Q 再雇用申請はどのような時に利用できますか？

1号特定技能外国人が、一旦退職・出国し、再入国後に退職前と同じ会社に再雇用され、雇用条件に変更がなく就労する場合に利用可能です。

Q 一時帰国する際は必ず再雇用申請が必要ですか？

下記の①～③すべてに該当する場合は、長期休暇を取得しての里帰りのようなもののため、国土交通省への申請(報告)は必要ありません。

- ①雇用契約:継続中(退職していない)
- ②社会保険:加入中(脱退していない)
- ③特定技能1号の在留資格を保持(単純出国していない)



Q 再雇用申請を利用すると、受入負担金はどうなりますか？

就労管理システム上で「退職(再雇用)」「受入前(再雇用)」となっている期間は、受入負担金は発生しません。受入報告入力する「再雇用日」を基準として受入負担金の請求が始まります。

Q 再雇用申請が必要でしたが、手続きを忘れていました。外国人はすでに再入国していますがこのまま就労させて問題ないですか？

報告義務の不履行があれば、告示第8条第1号に基づき、受入計画認定の取消しなどの対象となる場合があります。まずは管轄の地方整備局へ、手続きを忘れたことをご相談ください。

Q 再雇用申請をして帰国している期間は、特定技能の5年間に含まれますか？

はい。有効な在留資格を保持したままの出国であれば、特定技能の5年間に含まれます。

Q 再雇用申請を利用したいのですが、誤って退職報告をしてしまいました

管轄の地方整備局へ、誤って退職報告したことをご相談ください。

Q 再雇用申請を利用するメリットは何ですか？

雇用契約の内容に変更がないことが前提のため、従来の変更申請(外国人の追加申請)と異なり、2週間～1カ月程度で認定があります。新たに準備する書類もありません。

Q 再雇用申請をした外国人が再入国した後、どのような手続きが必要ですか？

就労を再開したら1カ月以内を目安とし受入報告が必要です。就労管理システムの受入報告書に入り、該当外国人の再雇用日を入力し報告してください。

国土交通省 再雇用申請に関する資料

- 1号特定技能外国人の出国と国土交通省への手続きについて(再雇用申請)

https://www.mlit.go.jp/tochi_fudousan_kensetsugyo/content/001491957.pdf



- 再雇用申請の手引き

https://www.mlit.go.jp/tochi_fudousan_kensetsugyo/content/001709561.pdf



