



人と建設企業、世界をつなぐ

# 建 技 人

KEN GI JIN 01  
2023 autumn

MESSAGE

JAC理事長 三野輪 賢二  
インタビュー

PERSON

弁護士 菊間 千乃さん  
インタビュー

CLIP

受入企業の好事例

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

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



KEN GI JIN

人と建設企業、世界をつなぐ

VOL.01

2023 | autumn

2023年10月1日発行

発行：一般社団法人 建設技能人材機構 管理部 〒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

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



JACは今期で設立5年目を迎えました。

これまで急速に事業規模が拡大してきた影響もあり、まだまだ当機構の活動内容が見えにくいという声も届いています。そのため、会員の皆さまへの「ダイレクトメール」に加えて、JAC機関誌として『建技人-KEN GI JIN-』を発刊する運びとなりました。

コンセプトは「JACが見える機関誌」。

JACの活動内容、外国人雇用に関する最新情報やトレンドなど、受入企業にとって有益な情報を発信していく予定です。

当誌がJACと読者の皆さまとをつなぐ媒体となり、円滑なコミュニケーションを実現できるよう、当機構職員一同、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 「世界からより優秀な人材を日本へ」  
JAC理事長 三野輪 賢二

PERSON

05 「勇気づける一言が世界をつなぐ」  
弁護士 菊間 千乃さん



REGULAR

09 CLIP | 受入企業の好事例  
**地域清掃の取り組みをクリップ**  
株式会社ハヤブサコーポレーション

11 MOVEMENT | 海外の動向  
**気仙沼とインドネシアをつなぐ  
リサイクルアスファルト事業**  
株式会社菅原工業

13 VOICE | JAC活動レポート  
**今、注目を浴びるインドネシア  
共生講座・現地セミナーを開催**  
JAC管理部

15 HINT | 共生のヒント  
**外国人雇用の展望と企業の戦略**  
弁護士法人 Global HR Strategy 代表社員弁護士 杉田 昌平さん

17 COMICS  
**ジャックの日報**  
作・福田 雄一

19 SYMBOL | 友好のシンボル  
**インドネシアに日本式「道の駅」がオープン!**  
独立行政法人 国際協力機構(JICA)東京センター

20 IDEABOOK | 親睦のアイデア帳  
**ダーカウ (ベトナムの足バドミントン)**  
国際機関 日本アセアンセンター (東南アジア諸国連合貿易投資観光促進センター)

21 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!**

- 21 研修・講習サポート
- 23 一時帰国支援・CCUS手数料支援
- 24 やさしい日本語講座

25 INFORMATION | コールセンターからのご案内  
**外国人就労管理システムに関する  
よくあるご質問**

表紙写真: 上から  
・型枠工事現場への取材の様子  
・土木工事現場への取材の様子  
・企業からの問合せ対応の様子  
・インドネシアで開催されたセミナー風景  
・企業とのメール対応の様子  
・インタビュー取材の様子  
・日本の建設業で働くセミナーの様子1  
・日本の建設業で働くセミナーの様子2  
・企業との電話対応の様子



## 受入企業との連携を強め、 世界から優秀な人材が 集まる国を目指す

### Message

JAC 理事長  
**三野輪 賢二**  
Kenji Minowa

『建技人-KEN GI JIN-』創刊にあたって、JACの三野輪賢二理事長に機関誌を立ち上げた経緯や思い、また今期活動の方向性や会員に向けたメッセージなどを伺いました。

#### 特定技能は技能実習の 延長ではない

##### — 今回の『建技人-KEN GI JIN-』創刊の経緯を教えてください

JACは今期で設立5年目を迎えました。外国人就労者と建設企業とのつながりを円滑にし、互いによりよく働ける環境を

整備することを目指し、ゼロから手探りの状況でスタートした当機構も、おかげさまで約1万5,000人の特定技能外国人を支援するまでになり、受入れの上限である3万4,000人の到達も視野に入ってきました。ですが、これまで急速に事業規模が拡大してきた影響もあり、JACの活動内容についてあまりご理解いただけない方が多数いるという課題も持ち上がっています。もちろんJACのホームページでは仕組み状況や支援情報を発信していますし、ダイレクトメールや特定技能導入事例集「Visionista」では受入企業の好事例などをお伝えしています。

しかし、まだまだ当機構の活動内容が見えにくいという声が届いていることも事実です。そのすべては、当機構からの情報発信が足りていないことや、コミュニケーション不足に原因があると考え、この度のJAC機関誌である『建技人-KEN GI JIN-』を発行する運びとなりました。

##### — 今期はどのような取組みに注力していますか？

今年度は受入れ支援サービスの拡充に力を入れています。その一つが、日本語講座の無料提供です。技能実習生から特定技能へ移行した外国人のなかにも

日本語が不得意な方は意外と多く、コミュニケーションに困っている企業は少なくありません。日本語講座の無料化は昨年度から開始していましたが、今年は参加枠をさらに増やしています。また「一時帰国支援」では、2年以上同一の受入企業で働いている1号特定技能外国人を対象に、一時帰国に必要な費用について1人当たり5万円を支援しています。そして、受入企業が支払っている管理者ID利用料年間1万1,400円と、1号特定技能外国人の能力評価手数料1人当たり4,000円をJACが全額負担する建設キャリアアップシステム(CCUS)の手数料支援も行います。

##### — 取組みのなかで懸念点を挙げるなら、どんなことがありますか？

残念ながら、特定技能を技能実習の延長線と捉えている企業は少なくありません。そこで問題なのが、いわゆる低賃金で雇用を確保できる制度として利用しようとする企業がいることです。しかし、そうした考え方で技能実習生を迎え入れた結果、不法就労問題が起きたり、日本人による暴行事件が起きたりと、トラブルに発展したケースもあります。現実として日本人を雇用したくても応募がない企業はたくさんあって、外国人就労者に頼る以外に方法がないという実情もあるわけです。そこで我々が団体として提唱しているのが、働きに見合った正当な賃金を支払い、迎え入れるための生活環境を整えて、海外からより優秀な人材を確保する。これを広くアピールしていく必要があると考えています。

#### 彼らは母国ではなく 日本を選んで働いている

##### — より優秀な特定技能外国人を雇用するために必要なことは？

現在は円安の影響もあり、他国で働くほうが稼げるという状況が起きています。実際に、韓国やオーストラリアは日本よりも賃金が高く、就労先として外国人就労者から選ばれているようです。このままでは



遠くない未来、日本の建設企業は日本人の雇用を確保できないだけでなく、外国人材も獲得できないといった事態が起きかねません。今から危機感を持ち、外国から就職先として魅力的に感じる労働環境を整えることが非常に大事になります。日本は社会資本の整備が世界と比べても進んでいます。交通インフラや公共施設が充実しており、外国人が生活してみて満足できるものがあると思っています。そして、日本人の国民性も魅力の一つになっているはず。日本で技能実習生として来日した外国人が「また来たい」と、特定技能として働くことを選ぶケースは増えており、その人数は年々増加しています。その背景には、受入企業との交流や人柄による結びつきがあることは間違いないでしょう。

##### — 特定技能2号へ移行する人数も徐々に増えています

現在、11名が特定技能2号に移行していますが、これは特筆すべきことです。彼らは各職種による一級技能士の試験に合格して2号になっているのですが、その試験で行われているのが漢字を含む日本語のペーパーテストです。もちろん翻訳はなく、問題を読むには日本語能力試験のN1を

もっていないと難しいレベルといえます。そうした試験を彼らはパスしたわけです。これは今の日本にはそれだけ優秀な外国人が集まっているということの証ではないでしょうか。

##### — 最後に、受入企業へメッセージをお願いします

私は特定技能外国人の多くは、かなりの覚悟を持って日本で働いていると思っています。2号を目指している方や、すでに移行した方々ならなおさらです。なぜなら彼らは異国での生活を決意し、永住も視野に入れて来日している。言い換えれば、生きる場所として母国ではなく日本を選んでくれたということでしょう。相当強い気持ちがないとそうした決断はできないはず。そんな彼らをスムーズに受け入れられるように、私たちJACはさらなる支援活動の拡充を進めていきます。それには受入企業の協力が欠かせません。建設業により優秀な人材を世界から集められるよう、今後ともぜひ力をお貸しいただければ幸いです。

聞き手: JAC編集部 2023年8月2日取材

PERSON

# 菊間千乃

## 勇気づける一言が世界をつなぐ

菊間千乃さんはフジテレビのアナウンサーとして活躍後、最難関の司法試験に合格し、弁護士として第二のキャリアを歩む経歴の持ち主です。現在は、松尾綜合法律事務所の共同代表社員として、法律相談やセミナー活動を行うほか、国際人権NGOヒューマンライツ・ナウの運営顧問を請け負うなど、人権問題にも取り組んでいます。今回は、そんな菊間さんに企業と外国人就労者がよりよい関係を築くためには何が必要か、JAC職員が取材を行い、ご意見を伺いました。

聞き手：JAC管理部 2023年7月11日取材

異国の地でがんばっている姿に思わず目頭が熱くなることがあります。

### 認めてくれる人がいると、状況は一変する

— 日本で働く外国人について、どのように感じていますか？

職場の近くの東京都港区のコンビニなどでも外国の方が働いているのをよく見かけます。私はすぐ感動してしまう性格なので、異国の地でがんばっている姿に思わず目頭が熱くなることがあります。私も大学3年生のときにイギリスへ語学留学をした経験があって、海外で生活する大変さはよく理解しています。特にコミュニケーションでは大変苦労した覚えがありますね。

— 具体的にはどんな苦労をされたのですか？

一番は言葉ですね。当時、日本で英会話教室に通っていて、それなりに英語力があつたことから、何を間違ったのか、留学先で一番語学レベルが高いクラスに入ってしまったんです。私ともう一人の日本人以外は、全員欧州から来ていて、スピーキング能力はもちろん、そもそも発音から違うんですよ。私たちはアメリカ英語を習っていますが、ブリティッシュイングリッシュで話さない。そのおかげで、毎日のように先生から「発音が違う」と叱られ、話すのが怖くなってしまいました。言葉数が少なくなると、今度は同級生から「千乃って大人しいのね」と言われる始末です。幼い頃から積極性が何よりの取り柄だった私にとっては、自分のアイデンティティを否定されたような気がして、とてもショックでした。

— 外国での慣れない生活も心細かったのでは？

孤独でしたね。公衆電話で日本にいる家族と話しては、「帰りたい」と泣いていました。でも、あるとき、バブで同級生の集まりがあって、私も嫌々ながら参加したのですが、そこで同じクラスのベルギー人の女の子が「あなたはものすごく勇気があるのよ」と声をかけてくれたんです。わけを聞くと、このクラスの人たちは、イギリスからたかだか数時間の距離に生まれ育ち、小さいときから英語にも親しんでいる。でも、あなたは地球の果てにある、言葉もまったく違う国から来ている。それだけです。だから、私はあなたをリスペクトしていると励ましてくれました。その言葉は私をすごく勇気づけたし、何より自信を持てるようになりました。泣くほど日本へ帰りたいと思っていたのに、それからは彼女たちともっとコミュニケーションをとりたいと思うようにもなりました。結果的に、あれ

だけ私の発音に厳しかった先生も、卒業するときには「一番成長したのは千乃ね」と言ってくださって、それが心からうれしかった。一人でも自分を認めてくれる人がいると、状況が一変することを学びました。

— すばらしい経験ですね

日本語と似ている言語の国は、世界中を見てもまずありません。日本に来ている外国の方は、そのような環境で働き、生活しているわけです。それだけでも勇気があることで、だからこそ来日した人が困っていたら、何か手助けしてあげたいと思っています。「ここに来ているだけですごいいいこと」と、一声かけてあげることは、私と同じくその人にとっても勇気づけるはずですよ。「もっと日本語の勉強をがんばろう」「もっと日本人とコミュニケーションをとろう」と、日本での生活や仕事に前向きになってくれたら、私たちにとてもプラスしかありません。



## 社員は経営者にとって「写し鏡」の存在

— 受入企業と外国就労者の関係をよりよくするには、どんな方法がありますか？

企業側に少しの想像力があれば十分だと思います。例えば、自分の子どもが留学で

なぜなら、自分の子どもや親や大切な人がそんなことをされていると思ったら、誰だって嫌な気持ちになるでしょう。想像力を働かせると、自然とどんな人にもやさしくなれるんです。

— 逆の立場で考えることは非常に大切ですね

あとは、受け入れたのであれば、その社員を信じるということも大切だと思います。

## 社員はトップの行動を常に見ているもの 受け入れたのなら、信じ切って



外国へ行ったとします。ホームステイ先の家族からとても親切にもらったと聞いたら、感謝の気持ちがかかりますよね。また、その国への好感度も上がるのではないのでしょうか。同じように、企業として受け入れた外国の方にも両親がいて、兄弟姉妹がいて、その人を大切に思っている人がいる。そう思うと、その人に対してパワハラをしたり、人格を否定したりすることはできないはずです。

以前、雑誌の企画で老舗の和菓子屋「虎屋」さんを取材したことがあります。その際社長が、経営について「自分が責められるとしたら、それは社員をとことん信じすぎることだ」とおっしゃっていたことがとても強く印象に残っています。虎屋さんって、どこのお店に行っても、皆さん気持ちのいい接客をしてくださるのですが、通り一遍じゃないんですよ。お客様に対して社員一人ひとりが

自分なりのおもてなしをするからこそ、お客様の心が動く、とおっしゃっていました。そして、社長はそういう社員を徹底的に信じていて、上から押さえつけたり、あれをしなさい、これをしなさいと指示をすることはしないということなんです。経営層と社員の信頼関係があるからこそなのでしょうけど、社員の方が自分の頭で考えて行動している、自律した個の集団、と感じました。だからこそ、心からのおもてなしができて、それがお客様の感動を呼び、手土産といったら虎屋というブランドイメージにつながっているのでしょうか。

— トップの考えが社員にきちんと伝わっていることも素晴らしいと思いました

仕事柄、経営理念を社内に浸透させようと努力している企業を多く目にします。しかし、理念はトップ自らが実践し、社員がその姿を見て、自然と学んでいくものであって、強制されて身に付くものではないと思うんです。社員は必ず経営者のことを見ている。もし社員が理念に反する行動をしているのなら、まず経営者が自らの行動を疑問視しないとイケません。つまり、社員は経営者にとって写し鏡の存在なのです。自分がきちんと理念通りに行動し、働いていれば、自然とよい社員とのご縁がつながるし、理想的な人材が育つはず。少なからず、私が尊敬する経営者の方々は、皆そうした考えを持っていらっしゃいます。

## わかろうとする姿勢をもつことが何より大事

— トップとして社員を信じるのが大事になる、と

そうだと思います。とはいえ、外国の方の受入れをしている経営者にとって、国籍が違う方と接することは不安でしょうし、理解できないことには否定的になることもある

### Yukino Kikuma

1972年東京都生まれ。1995年フジテレビに入社し、バラエティや情報・スポーツ番組など数多く担当。退社後、第64期司法修習を経て弁護士となり、2011年弁護士法人松尾総合法律事務所に入所。紛争解決、一般企業法務、コーポレートガバナンスなどの分野を中心に幅広く手掛けている。



## 「日本を選んでよかった」と 笑顔で働いてもらうために何ができるか

でしょう。まずはわかろうとする姿勢をもつことが何より大事だと思います。そして、人と人がわかり合うためには、まず自分から相手を理解しようとするべきだし、理解することで初めて相手にも自分のことを理解してもらえる。理解し合って、話し合えば、いがみ合いや争いは起こらないはずなんです。これは大袈裟ではなく、世界平和につながる話だと思っています。

— 社員を信じ切るためのコツはありますか？

私の場合、すべての物事は「ギブアンドテイク」だと思えるようにしています。例えば、車を運転していて、強引に横入りしてくる車がいたとします。そこで怒らずに譲って、「一つ貸しを作った」と思うようにしてい

ます。そうすると、次に自分に困ったことが起きたとき、きっと神様が手助けしてくれる。そんなふうに考えるようにしていると、また別の機会に何かすごく得をしたら、「きっとあのとき、前を譲ったからだ」と思えるんです。そうすると、嫌なことがあってもそれすら楽しめる。これが受入企業のトップだったら、外国の方とのコミュニケーションがうまくいかない、育成が行き詰まるなど、そうした問題を「神様に貸しを一つ作った」と考えてみてはいかがでしょうか。そうやって世の中はまわっていると思うと、信じることもそれほど怖くなくなります。なぜなら、どんなことが起きても、きっといつかは帳尻が合うのですから。

— 素敵なお話をありがとうございました。最後に、読者にメッセージをください

今、日本に多くの外国の方が来てくれるのは、皆さんのような受け入れる企業があるからこそです。実際に一緒に仕事をしているだけで、素晴らしいことだと思います。海外から働きに来ている方々は、世界の国々のなかから日本を選び、さらに数ある企業のなかから皆さんの会社を選んで来てくれたわけですから、それは、とてつもない確率で生まれたご縁と言えます。そんな人に対して、「日本を選んでよかった」と笑顔で働いてもらうために何ができるかを考えるのは、とても楽しいものです。それはそのまま社会貢献となり、世界平和につながっていくこと。ぜひ誇りを持って、一人でも多くの外国の方と唯一無二の関係を築いていっていただきたいと思います。



## 株式会社ハヤブサコーポレーション

所在地:岡山県倉敷市帯高171 事業内容:鳶(とび)/土工/土木/塗装

全国の受入企業を取材していると、仕事の時間外に行っている興味深い独自の取組みに出会うことがあります。その内容は、ユニークなものから画期的なものまで、各社さまざま。ぜひ参考にしてみたいかがでしょうか？



岡山県の株式会社ハヤブサコーポレーション・株式会社準ビルドでは、外国人就労者が近隣の住民から理解を得られるように、地域活動に力を入れています。詳しい取組み内容について、同社の統括責任者・岡本啓志さんに取材しました。

聞き手:JAC編集部 2023年8月1日取材



統括責任者  
岡本 啓志 さん

## 行事には全力で参加！ 地域から頼られる存在に

—どのような活動を行っているのでしょうか？

社で受け入れている外国人が地域の人たちから信頼してもらえるように、地域活動に積極的に参加しています。例えば、年に2回、町内の川の清掃があるのですが、それに当社の技能実習生と特定技能、また日本人社員が参加しています。単に参加するだけではなく、清掃の開始時間が朝7時なら、6時には川へ入って掃除をするんです。そして、町内の皆さんが集まり始めたときには掃除を終わらせておきます。また、廃品回収が年に3回あって、そこで集められたものは地元の子どもの会の運営資金になります。そこで、当社は外国人たちが住んでいる寮の前にトラックいっぱい廃品を出し、少しでも役立ててもらおう。そして地域行事に全力で参加することで、当社の外国人たちが同じ町内の住民として認められるように努力しています。

—地域に根付くための取組みなのですね

その通りです。町内のお祭りにも参加して神輿を担ぎ、寄付も必ずしています。また、町内にある公民館でも清掃活動があるのですが、それにも誰よりも先に現地へ行って、掃除を終わらせておきます。行事だけでなく、寮の前の掃き掃除や、隣接する駐車場の砂利が道に出たらきれいにする

など、普段から近隣への配慮は欠かさず行っています。

—地域行事に力を入れるようになったきっかけは？

社が受入れを始める際に、寮として使用する一軒家を借りました。そのときに、町内会長から「誰が住むのか、顔を見せてほしい」と言われたので、当時の技能実習生を連れてあいさつにいきました。やはり、突然外国人が近所に住んだら驚くでしょうし、不安になる気持ちはわかります。それなら、町内の人たちから愛されるような存在になろうと考えたのがきっかけです。

—地域の方々との現在の関係は良好ですか？

はい、道端で会えば笑顔であいさつをしてくれますし、ご高齢の方からは「ちょっとこれを運んで」と、荷物運びなどのお願いごともされるようになりました。私も皆さんには、「せっかく若者が近所にいるのだから、困りごとがあればなんでも言ってください」と伝えています。

—読者に地域住人との付き合い方をアドバイスするならば？

まずは会社のトップがその町に住んでいる気持ちになって、どう見られているかを想像することが大切では



玄関前はいつも整理されている社員寮

ないでしょうか。つまり、自分ごとに置き換えてみる。やはりあいさつをしなかったり、ゴミを散らかしたり、くわえ煙草をしていたりすれば、悪いイメージをもつのは当然。私は技能実習生や特定技能にも「地域の皆さんに嫌われたら、住むところがなくなるんだよ」と伝えていきます。

—本人たちにも自覚をもってもらおう、というんです。彼らも理解してくれているようで、寮でも夜21時過ぎには寝ています。一度、夜中に騒いで近所から注意されたことがありました。その方の家にあわてて謝罪に伺ったのですが、それからは彼らも迷惑をかけないように、早寝早起きを実践しています。そのおかげもあって病気もせず、昼間はバリバリ働いてくれています。



## 気仙沼とインドネシアをつなぐ リサイクルアスファルト事業

株式会社菅原工業 宮城県気仙沼市赤岩迎前田132

宮城県気仙沼市で土木工事業を営む株式会社菅原工業は、2015年からインドネシアでリサイクルアスファルト事業を展開し、海外で先導的に活躍している建設関連企業を表彰する国土交通省の『第4回JAPANコンストラクション国際賞(国土交通大臣表彰)』を受賞しています。海外展開をスタートしたきっかけや運営について、代表取締役の菅原渉さんに詳しいお話を伺いました。

聞き手: JAC編集部 2023年8月4日取材



代表取締役  
**菅原 渉 さん**  
Wataru Sugawara

### リサイクルアスファルトの普及活動からスタート

#### — 事業内容を教えてください

道路工事で剥がされたアスファルトを再び使用する「リサイクルアスファルト」をインドネシアで製造しています。日本だとアスファルトの再資源化率は99%以上と高い数値を維持していますが、当社が海外進出し合弁会社を立ち上げた2015年当時は、インドネシアでの普及率はほとんどゼロに近い状態でした。競合がまったくない“ブルーオーシャン”でのスタートだったのですが、逆を言えば、インドネシア人はリサイクルアスファルトについて印象があまり良くなかった。インドネシアの自治体や政府との交渉を進めようとしても、相手にされずたらい回しにされるばかりでした。

そこでJICA(国際協力機構)の協力を仰ぎながら、インドネシアの政府機関や民間企業にいたるまで、リサイクルアスファルトの有用性や価値について説明してまわり、徐々に理解を得ながら事業を進めてきました。現在は2基目のプラントが完成し、2022年によく黒字化したというのが正直なところ。

### 「世界を相手にした仕事を」その一言で進出を決めた

#### — インドネシアへ進出するきっかけはなんだったのでしょうか?

きっかけとなったのが、2011年の東日本大震災です。復興需要で仕事量が急激に増え、それに合わせて雇用を増やしていっ

たのですが、「こんな状況がいつまでも続くわけがない」と危機感をもってたんです。そんなときに、気仙沼市と気仙沼商工会議所が「復興にはまず人材を育てることが必要」と、若手経営者向けに経営塾を開いてくれて、私も参加しました。講師陣は日本を代表する大企業や大手銀行の第一線で活躍する方々で、私が開校式で「気仙沼で道路を造っています」と自己紹介すると、返ってきたのが「地元だけでなく世界を相手に仕事をしてみては?」という一言。そこで一気に視野が広がりました。実は、気仙沼市は漁業や水産加工業などでインドネシアから多数の技能実習生を受け入れている地域なんです。そこで、海外に進出するならインドネシアと日本をつなぐ取組みがしたいと考え、当社でもインドネシア人の受け入れをスタートしました。今では、帰国

した当社の技能実習生が今度はインドネシアのプラントで働くなど、国をまたいだ連携も取れるようになりました。

### 従業員を雇用し続けられる環境をつくるのが目的

#### — 今後の展開を教えてください

海外進出の根底にあるのは、あくまで従業員を雇用し続けられる経営状況を維持することです。そのためには、地域の活性化が欠かせません。地方ですます進む人口減少は気仙沼も同じで、地元の産業を支えているのは技能実習生や特定技能として来日しているインドネシア人です。彼らがいなくなれば気仙沼に未来はありません。今後も彼らから選ばれる地域

でいられるように、事業を通して関係性を築いていくことは非常に重要です。そのためには文化交流も大事で、彼らが生活しやすい環境をつくるために、2019年には市内にインドネシア料理店をオープンし、イスラム教徒がいつでもお祈りできるムシヨラ\*も建設しました。こうした地域コミュニティづくりが評価されて、『2020年度GOOD DESIGN賞』を受賞。また、第4回JAPANコンストラクション国際賞にて中堅中小企業部門で国土交通大臣賞をいただくこともできました。現在は、地域交流を目的としたイベントを開催するなど、国籍を超えての地域活性化を進めています。

\*ムシヨラ: 小さな礼拝所

- 1 「国をまたいだ架け橋になりたい」と菅原社長
- 2 リサイクルアスファルトのプラント1号機
- 3 インドネシアの現地法人のスタッフ
- 4 インドネシア料理店(気仙沼市)

## 今、注目を浴びるインドネシア 共生講座・現地セミナーを開催

近年、受入企業から注目が集まっているのがインドネシアです。日本で働くインドネシア人は年々増えており、今後も受入れ数は伸びていくことが予測されています。そこで、JACではインドネシア人が働きやすい職場づくり支援や、インドネシア現地にて日本で働くことを希望する人を対象にしたセミナー開催などを展開しています。



担当者：JAC管理部 加納



インドネシアでのセミナーの様子

### 外国人共生講座

#### — 受入企業向けに行っている取組みを教えてください

本年度は、現場・日常生活におけるコミュニケーションの円滑化支援など、特定技能外国人にとって働きやすい職場づくり支援に力を入れています。その事業の一環として「日本人従業員向け外国人共生講座」を年6回開催する予定となっています。

第1回目として2023年7月20日に開催したのが「インドネシア人従業員とうまくいかない? どうする?！」と題したオンラインセミナーです。7月からインドネシア現地

での建設分野特定技能1号評価試験が始まり、インドネシア人受入れへの注目度も高まっているなかでの開催だったので、非常に多くの方にご参加いただきました。実際に、講演者に質問できることがセミナー参加のメリットで、質問がある限り時間で締め切らずにお答えするスタイルで行いました。

#### — セミナーはどのような内容でしたか?

日本とインドネシアの関係をはじめ、地理、人種、インドネシア内の年間イベント、宗教観、正しいイスラム教に関する理解といったものになります。断食についての正しい理解やお祈りなどは日本に

いると未知のことなので、大変興味深かったとの感想をいただきました。特にインドネシアはイスラム教の割合が多いので、宗教を気にしてのご質問が多かったように思います。

#### — 具体的にはどのような質問がありましたか?

「ラマダン(断食)明けに長期休暇を取るようだが、それは絶対なのか?」など、雇用してからの休暇に関する疑問がありました。また、他の質問では「フィリピン人1名とインドネシア人2名を3LDKで共同生活してもらっているけれど、フィリピン人が焼く豚肉のにおいが耐えられないと、インドネシア人2名から言われたがどうしたらいいのか?」というものもありました。この状況を自分に置き換えたら、確かに苦手なおいの中で生活するのはつらいと思います。ただし、これまで受入企業に取材するなかで、「同じ国の人がばかり雇用すると固まってしまい、日本語が上達しないから受入れ先の国を複数にしている」「同じ人間なのだから最後はハートでわかりあえるはず」といった考え方も耳にしており、対応もそれぞれなので、答えに窮する質問でした。

#### — 難しい問題ですね

多国籍にわたる従業員を雇用する

場合、お互いがお互いを尊重することが大切だとは頭ではわかるのですが、きれいごとではすまないというのが正直な感想です。私たちにとってもこのセミナーは、受入企業の悩みを直接聞ける貴重な機会になっています。できる限り働きやすい職場づくりのお手伝いができるように、次回以降も工夫して開催していきたいと考えています。

### インドネシア現地でのセミナーを開催

#### — インドネシアの現地ではどのようなセミナーを行ったのですか?

2023年8月12日にインドネシアのスマランで特定技能に関するセミナーを開催しました。日本で働くことを希望している現地のインドネシア人向けのセミナーになります。内容はJACの活動紹介や「特定技能」と「技能実習」の違い、建設の試験区分「土木」「建築」「ライフライン・設備」についてなど、基礎的な情報をメインに行いました。また、現地で始まったばかりの建設分野特定技能1号評価試験や、日本での求人についての紹介などは参加者の反応も上々でした。現地のパートナー企業がインドネシア語で説明し、質疑応答も活発に行われました。

#### — 参加者の年齢層は?

当日に集まった参加者のほとんどが20代で、なかには10代という方もいました。午前と午後、それぞれに開催したところ、参加人数はオンライン参加も含めて午前が60名強、午後が70名強と、予想を上回る結果でした。告知は主にSNSで行い、それを見てきた方や、友人に聞いて参加したという方が多くいました。なかには恋人と一緒に来場した方もいて、それぞれ日本で働くことへの強い思いが感じられました。

#### — 参加者の日本への印象はどのようなものでしたか?

日本人にとってもよいイメージがあるようでした。参加者の一人は、「日本人は礼儀正しい」という印象があると話してくれました。知っている日本語にどんなものがあるかたずねると、「ありがとう」「おはようございます」「こんにちは」といったあいさつで、テレビアニメで覚えたそうです。

仕事については、日本の建設業は給料が高く、収入アップとして魅力を感じている一方で、ほとんどの方が仕事内容について大変だという認識をもっていました。

#### — 当日はどのような質問がありましたか?

「日本の給料はどのくらいか」「他分野の

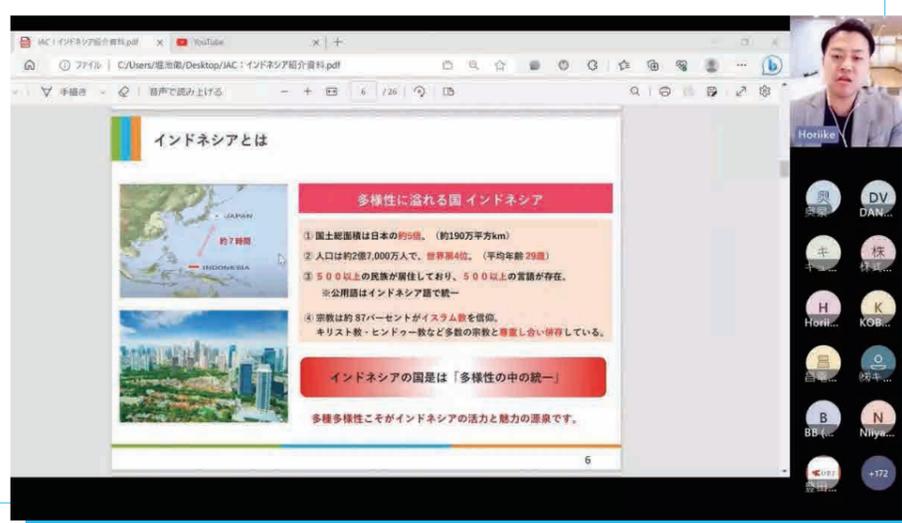
技能実習を修了しているが、建設の試験は難しいのか?」などです。そのほかに、日本の製造業で3年間働いていたという方は「また日本で働きたいが、前の会社とはもうつながりがないので、建設の仕事はどんな条件か気になって参加した」とのこと。また、来日経験がない方は「日本で建設の仕事がしたい。今月試験を受けるので必ず合格して日本へいきたい」と、語っていました。

参加者のなかには、すでに日本語のオンライン授業を受けている方もいて、セミナー中に建設分野特定技能1号評価試験のサンプル問題を見せると、「ひらがなは読めたのでわかる問題もあった」のだとか。最後に、「日本に行ってみよう。勉強をがんばります」と前向きなメッセージもくれました。

これからもJACでは、各地で同じようなセミナーを開催し、多くの方に日本の建設業の魅力を伝えていきます。



また日本で働きたいと語ってくれた参加者と



オンラインセミナーの様子



## 共生の Hint

# 外国人雇用の展望と企業の戦略

日本では年々、外国就労者が増加しています。その背景には、戦後日本の生産年齢人口の減少と、若手の担い手不足が大きく関係しています。では今後、日本の雇用情勢はどのように変化していくのでしょうか？気になる国内の外国人雇用の展望を解説します。



弁護士法人 Global HR Strategy  
代表社員弁護士

Syohei 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。

### 日本の外国人雇用

皆さんは、日本にはどのくらい外国人が在留しているかご存じでしょうか。出入国在留管理庁が公表している統計では、2022年6月末時点で、296万1,969人の方が日本に在留しています。

また、厚生労働省が公表している統計では、2022年10月末時点で、182万

2,725人の外国人が日本で働いてくれています。この人数は、雇用状況を把握することが開始されて以来、最も高い数値となっていて、新型コロナ禍でも増加していました。

新型コロナウイルスが感染拡大した際には、水際措置として、国境が閉じていて海外から日本に来ることが難しい時期も

ありました。

しかし、その期間にも、図1の表のとおり、日本で働く外国人の数は増加しています。その背景には、とても強い外国人雇用に対する期待があると思います。

では、この強い外国人雇用への期待はどこからくるのでしょうか？

### 外国人雇用が増加する背景

外国人雇用が増加している背景には、ありきたりですが、少子高齢化による担い手不足が挙げられます。日本では、ずっと今のような担い手不足にあったかといえ、そうではありません。図2の表は、1948年から2002年までの日本に在留する外国人の数の推移を表したものです。これをご覧いただくとおわかりのとおり、戦後において日本に在留する外国人が増加し始めたのは1980年代からです。

ですが、1950年代から1970年代まで日本は高度成長期にあり、担い手を欲していた時期にあたります。そのような社会環境にもかかわらず、諸外国からの人材の受入れを行いませんでした。それはなぜでしょうか。

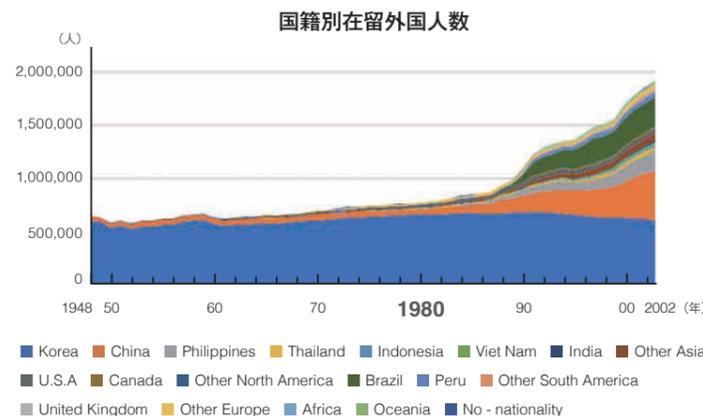


図2 日本長期統計総覧より作成

その答えは、「日本には豊富な担い手がいたから」です。図3の表は、青の線が中学校を卒業してすぐに職に就いた方の数、オレンジの線は高校を卒業してすぐに職に就いた方の数を示しています。

このように日本では毎年、これから技術を身につけていく若手の担い手が年間60万人前後、新規に労働市場に参加していました。

しかし、1990年代に入り、この「豊富な担い手」がいる環境は大きく変わります。日本では、「生産年齢人口」といわれる15歳から64歳の人口は、1995年の約8,700万人をピークにしてそれ以降下がっています。そして、毎年60万人が新卒として就職していたのが、2000年代に入るとその人数も20万人台へと大きく減少したことによって、国内でこれから技能を身につける若手の採用を行うのが困難になってきました。

こういった事情が、外国人雇用への強い期待の背景にあるのだと思います。

では、日本で働く外国人はどのくらい増えるのでしょうか。JICA緒方貞子平和開発研究所が行った研究「2030/40年の外国人との共生社会の実現に向けた取り組み調査・研究報告書」によれば、2040年に約674万人の外国人に日本で働いてもらわないと、目標となる経済成長はできないという結果が出ています。

約674万人というと、働く人の約10人に

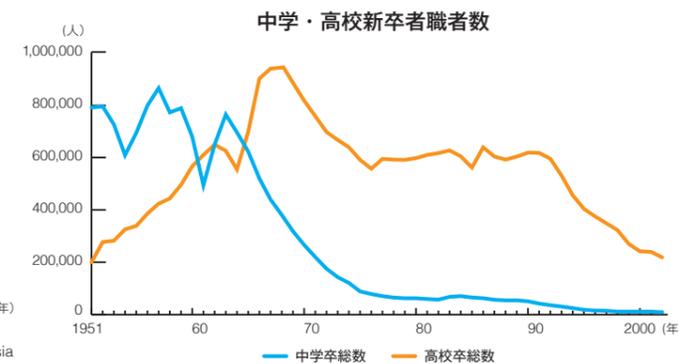


図3 日本長期統計総覧より作成

1人が外国人になる数字です。このように、今後、日本国内では、職場などさまざまなところでバックグラウンドが異なる人と一緒に生活し、仕事をする「内なる国際化」というべき現象が起きると思います。

そして、外国人が日本で働くのがより当たり前になっていくなかで、「外国人雇用」は「取り組む」「取り組まない」という視点で考える事象ではなく、外国人と一緒に働くことは前提であり、多様なバックグラウンドの人が活躍することができる組織を創っていく必要があるものといえます。

### 建設分野と外国人雇用

外国人雇用への期待が高まっているのは、建設分野においても同様です。2022年10月末時点では、11万6,789人の外国人が建設業分野で働いてくれています。また、技能実習機構が作成している「令和3年度外国人技能実習機構統計」によれば、技能実習計画の認定件数を職種・作業別に見ると、2020年度・2022年度においても、産業分野としては建設関係が一番多く、外国人が働く職業としても、建設業は重要な位置にあることがわかります。

### 外国人が日本へ期待すること

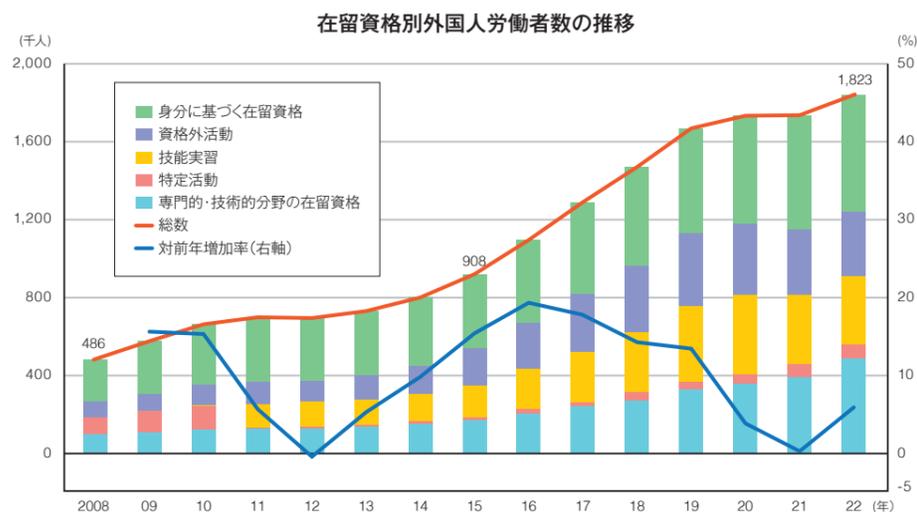
では、なぜ外国人は日本を選んでくれているのでしょうか。法務省が委託して行われた調査の結果である「令和3年度 在留

外国人に対する基礎調査報告書」(65頁)を見ると、「技術・人文知識・国際業務」の在留資格で働いている外国人のうち、日本に来た理由として「スキルの獲得・将来のキャリア向上のため」と答えた方は全体の39.4%で、同在留資格のなかでは一番多い理由でした。「技能実習」の在留資格を持つ方についても42.1%で、「お金を稼ぐ・仕送り(送金)のため」の48.0%に次いで多い答えとなっています。

こういった調査結果を見ると、日本は、スキルアップを目的とした外国人から選ばれている国であることがうかがい知れます。

建設業は技能が重視される産業分野であり、技能の向上と待遇の連動も見えやすい分野だと思います。また、日本の建設分野では当然の労働安全衛生基準も、開発途上国・地域の建設現場では「ヘルメットをしていない」「ハーネスを付けずに高所作業をしている」といった例は少なくなく、十分な労働安全衛生基準であるといえない就労場所も多いようです。労働環境としても、日本は優れているといえるでしょう。

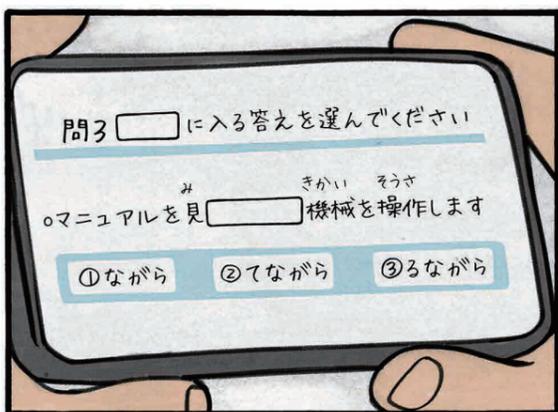
今後、より多くの外国人に日本で、そして、建設業で働くことを選んでもらえるよう、これまで以上の企業努力が必要になるはず。そして、外国人が「日本で働いて良かった」と思えるような技能の向上機会と待遇を用意することが、より重要になっていくのだと思います。



※1 「専門的・技術的分野の在留資格」とは、就労目的で在留が認められるものであり、経営者、技術者、研究者、外国料理の調理師、特定技能などが該当する。  
 ※2 「身分に基づく在留資格」とは、我が国において有する身分または地位に基づくものであり、永住者、日系人などが該当する。  
 ※3 「特定活動」とは、法務大臣が個々の外国人について特に指定する活動を行うものである。  
 ※4 「資格外活動」とは、本来の在留目的である活動以外に就労活動を行うもの(原則週28時間以内)であり、留学生アルバイトなどが該当する。

図1 「外国人雇用状況」の届出状況まとめ【本文】(2022年10月末現在)より作成

日本語教室の宿題



異文化交流



我が社のエース



朝礼の壇上の人々



受入企業で働く日本人と外国人の日常をゆる〜く綴るコーナーです。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

## インドネシアに日本式「道の駅」がオープン！ 日本の食や文化を楽しむ観光スポットとして現地で人気の施設です。



### 道の駅 | インドネシア



2023年5月、インドネシア・北スラウェシ州トモホン市に「道の駅PAKEWA(パケワ)」がオープンしました。国際協力機構(JICA)の草の根協力事業を通じて、千葉県南房総市と同市内の「道の駅」を運営する「ちば南房総」が協力し、地域振興を目的に設立された施設です。日本の道の駅の雰囲気を再現しており、トマト、キャベツ、たけのこなどの有機低農薬野菜や、地元の生花といった名産品を購入することができます。また、焼肉やしゃぶしゃぶといった日本の食を楽しめる飲食店や、着物を着用できるサービスがあることから、「インスタ映え」するデートスポットとして若者で賑わっているのだとか。売店には漢字が刻まれたキーホルダーなどが置かれ、日本の文化を身近に感じることができる場所としても人気となっています。実は、道の駅は世界から注目されており、近年では中南米から視察を目的とした研修員が来日するなど、今後さらに世界各地へ広まっていくことが期待できそうです。

記事監修：独立行政法人 国際協力機構(JICA)東京センター



SYMBOL

# Ideabook

親睦の  
アイデア帳

海外には日本であまり知られていない遊びやスポーツがたくさんあります。外国人と上手につ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を紹介していきます。

## ダーカウ

ベトナムの足バドミントン

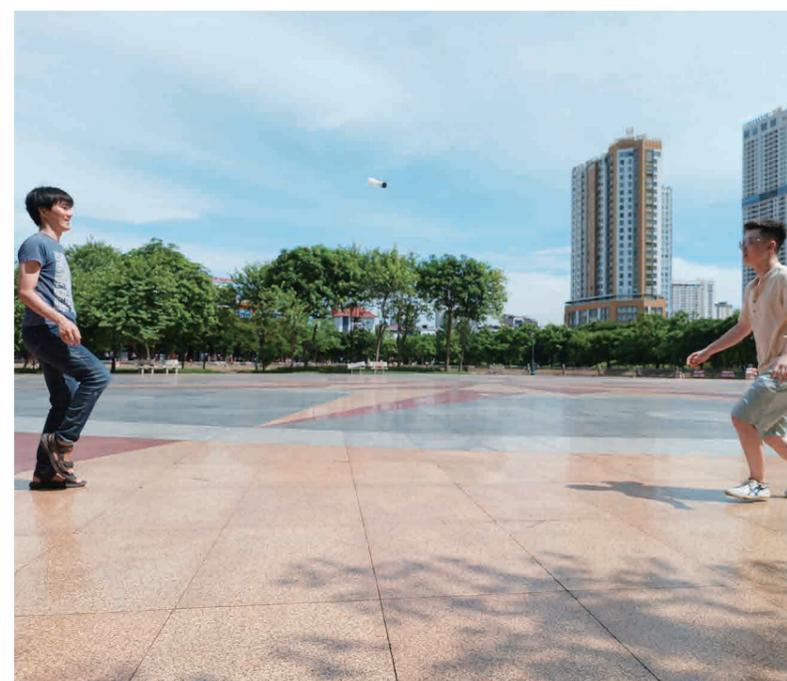
ベトナムでは、街中で重りのついた羽根を足で蹴って遊んでいる光景を目にすることがあります。足の甲や裏、かかとなどを器用に使って羽根を蹴り合い、時には足をクロスさせてアクロバティックな動きを見せることも。リフティングの要領で羽根を落とさないように、円になって遊んでいるその姿は、どこかサッカーのようでもあり、ラケットのないバドミントンのようでもあります。

これは「ダーカウ」と呼ばれる競技で、ベトナムでは国民的スポーツです。蹴っているのは「カウ」と呼ばれるもので、わかりやすく言えばバドミントンのシャトル。これを宙で落とさず蹴り合います。



Da Cau

## 世界大会も開催されているベトナムの「足を使ったバドミントン」



ダーカウの起源は、紀元前5世紀の中国で始まった「ティーチェンズ」という遊びといわれていて、とても長い歴史があります。1936年のベルリンオリンピックで中国人選手が披露したことがきっかけで世界的に知られるようになり、現在では世界大会が行われるほどの広がりを見えています。

記事監修：  
国際機関 日本アセアンセンター  
(東南アジア諸国連合貿易投資観光促進センター)



## 受入企業のお役立ち支援!

JACでは令和5年度から、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。

### (1)教育訓練

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

### (2)特定技能外国人共生推進支援

特定技能外国人にとって働きやすい職場づくり支援

(1)教育訓練 主に特定技能1号の方向け

## 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。正会員団体が主催する研修・講習等は開講スケジュールが決まり次第メールやホームページ等でお知らせしております。



## 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。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。

### 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。

※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。

#### 正会員団体傘下の会員企業

原則として1団体1年度200万円の経費をJACが負担いたします。正会員団体を通じて、申請してください。

正会員団体を通じて申請

#### JACの賛助会員

原則として、最大3,000人までを対象とし、1人最大3万円の経費をJACが負担いたします。JACに直接申請してください。

JACに直接申請

# SUPPORT SERVICE

## 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。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。

### 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。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。



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し、安心して、また目標をもって

仕事に打ち込むことができることを目的としております。

令和5年3月以降実施される講習については、受講料(1万5,400円/人)をJACが全額負担いたします。既に、3月以降の講習の受講料をお支払いいただいている企業には、JACから返金しております。

CHECK!!

詳しくはJACのホームページをご覧ください。

<https://jac-skill.or.jp/news/information/hiring-support-service-for-ssw.php>



詳しくはこちら

# ① 一時帰国支援 9月4日申請受付開始!

## 支援金活用で一時帰国の負担を軽減!

受入企業は特定技能外国人から一時帰国の申し出があった場合には、やむを得ない事情がある場合を除き、有給休暇を使って一時帰国してもらえよう、配慮しなければなりません。母国にいる家族に会うため、また、長期休暇を利用した心身リフレッシュのために帰国することもあれば、身内に不幸があった場合など、予期せぬ帰国もあります。

そうした時、スムーズな対応ができるように、JACでは外国人の母国への一時帰国にかかる費用を一定額支援する「一時帰国支援」を令和5年

9月4日より、申請受付を開始しております。支援金は1人につき一回限り5万円。対象となるのは、1号特定技能外国人として2年以上にわたり同一受入企業で継続勤務し、令和5年4月1日以降に一時帰国後、同一受入企業で就労を継続している方となります。支援金はJACより特定技能外国人本人または受入企業にお支払いいたしますので、一時帰国者の往復の航空券の半券等(eチケットの控えも可)を保管願います。一時帰国に必要な費用や、一時帰国中にかかる経費などにご活用ください。

### 申請に必要なもの

- 1 在留カード
- 2 パスポート  
顔写真のわかるページ
- 3 往復航空券の半券  
eチケットなど搭乗を確認できるもの
- 4 振込先口座  
日本の金融機関の国内支店口座に限る

4点を用意して、申請フォームより申請してください。



#### お問合せ先

☎ 0120-056-045  
✉ ichijikikoku@i-rac.co.jp

※本業務は、日本アイラック株式会社に業務を委託しております。

# ② CCUS手数料支援

建設特定技能受入計画の認定要件の一つとして、受入企業・1号特定技能外国人の建設キャリアアップシステム(CCUS)への登録が必要です。JACでは「CCUS手数料支援」として、特定技能外国人を雇用する事業者の管理者ID利用料、特定技能外国人の能力評価手数料の費用負担をサポートします。

**管理者ID利用料  
(11,400円/年)は後日  
全額返金!**

管理者ID利用料(1万1,400円/年)は、いったん(一財)建設業振興基金(CCUS事務局)へお振込みいただき、JACのホームページの申請フォームからご申請ください。後日JACより指定口座に全額返金いたします。

**能力評価手数料  
(4,000円/人)をJAC  
が全額負担!**

これまで能力評価手数料は、建設技能者能力評価推進協議会事務局(建設産業専門団体連合会)へお支払いいただいておりましたが、この費用をJACが全額負担いたします(JACから事務局へ直接支払います)。



CCUS手数料支援のお問合せ窓口は、現在準備中です。準備でき次第、メールやホームページ等でJACよりお知らせいたします。

# ③ やさしい日本語講座

「やさしい日本語講座」は、特定技能外国人が日常生活や現場でスムーズなコミュニケーションが取れるようになるための講座です。コースは、初級・準中級・中級・上級の4つを用意。日常生活で使える基礎的なカリキュラムから、現場での作業指示や引継ぎ事項などの伝達方法が学べる実践的なカリキュラムまで、レベルに合わせて選択できます。

また、今後はさらに皆さまのニーズにあったサービスを目指し、受講機会の拡充など内容の充実に取り組んでまいります。



※写真はイメージです。

### USER'S VOICE

## 受講者の声

水谷建設株式会社  
DANG VAN THUONG(ダン ヴァン トゥオン)さん



日本語講座を受けての感想を教えてください

受講期間は短かったですが、日本語をわかりやすく教えていただきました。学んだことをすぐに職場で活用できました。

普段、日本語で難しいと感じていることはなんですか?

日本語の初級レベルでは「ます形」という丁寧形をよく使用されていますが、現場では「辞書形」を使うのがほとんどで、学んだはずの言葉でも「ます形」と「辞書形」の違いだけで分かりにくくなります。また日本語で同音異義語が多いため、場面によって同じ発音なのにまったく意味の違う言葉もあります。

日本語は「ひらがな・カタカナ・漢字」

を使いますので、アルファベットを使っているベトナム人にとっては、とても難しいです。

受講してみて、一番勉強になったところはどんなところですか?

日本人と会話の練習ができましたし、今まで勉強したことを復習することもできました。これをきっかけに勉強の目標をきちんと立て、目標に向かって日本語を練習するようにしています。

今後、受講する人たちへアドバイスをするならどんなことですか?

日本で生活する以上、日本語が分かるに越したことはないと思います。仕事は

もちろん、日常生活にも困りませんし、日本のことをもっと深く知ることができ、おもしろいことがたくさん出てくるでしょう。日本の手厚いサポートのおかげで、日本語講座がたくさん開催されています。今後、日本語をもっと話したい方、日本のことをもっと知りたい方、ぜひこの講座を受講してください。

今後も日本・ベトナム間の友好・協力関係の発展を期待できますし、ベトナムに進出する日本企業も増えていますので、将来的にベトナムに帰っても日本語を使う機会がたくさんあると思います。

日本語の先生をはじめ、会社、登録支援機関など外国人をサポートする方々には、いつも日本語や日本の文化を勉強できる環境を作っていたいただき、感謝しています。ありがとうございました。

CHECK!!

**【対象】建設分野において「在留資格:特定技能1号」で企業に就業中の外国人**

お申込みは、メールやホームページ等で開講時期になりましたらお知らせいたします。  
※特定技能1号以外の方は受講できません。

<https://jac-skill.or.jp/news/information/hiring-support-service-for-ssw.php>



詳しくはこちら

# information

コールセンターからのご案内

当機構コールセンターでは、特定技能外国人制度をはじめ、外国人就労管理システムの操作方法、JACへの入会方法など、いろいろな疑問やお困りごとにお答えしています。

そのなかでも、一番多い質問は、国土交通省の外国人就労管理システムに関するご質問でした。会員企業の皆さまのご質問に、担当者よりお答えいたします。



## 外国人就労管理システムとは

特定技能外国人の受入れは、国土交通省の「外国人就労管理システム」に登録して申請し、認定を受けることで可能になります。同システムの中には、会社名・代表者名、受け入れる外国人の雇用条件書・雇用契約書といった基本的情報のみならず、履歴事項全部証明書・就業規則・賃金規程、常勤人数を確認するための文書として、日本年金機構発行の厚生年金保険被保険者標準報酬決定通知書（加入者全員の氏名と標準報酬月額が分かる書類）などの非常に重要な情報が入っています。申請は第三者に代理で依頼したとしても、受入企業はいつでも登録画面を確認できる状態におきましょう。

### Q 受入負担金の請求金額が違ってはいるのですが？

入力間違いが原因の「請求額が想定していたより多い」といったお問合せが増えてはいます。請求の対象となる期間は、外国人就労管理システム上に入力した「就労開始日」によって決まります。入力している年月日が間違っていると、請求額が変わるので確認してください。

### Q 外国人が退職してもまだ請求が届くのはなぜ？

「退職して帰国した外国人の請求書が届いている」といったお問合せが増えてはいます。就労していた外国人が退職した場合、すみやかに外国人就労管理システム上で退職報告を入力してください。報告がなければ就労中とみなし、毎月のご請求が発生します。

### Q 一度帰国した外国人が戻ってくる場合、また登録が必要？

いったん退職した外国人が再び入国する場合は、再度、受入計画を申請する必要があります。あらかじめ、再雇用日が確定している場合は、雇用契約書をかかずなど準備はお早めをお願いいたします。※退職しないで帰国（社会保険等を解約しないまま帰国する＝雇用中の状態）した場合は、帰国中も特定技能の最大在留期限5年のうちにカウントされます。



## お電話でのお問合せについて

### お電話する前に

お電話をかけられる際は、スムーズなご案内のため可能な限りご協力ください。  
 企業の状況や申請に関することは、受入企業の担当者・代理権を有する弁護士・行政書士の方からのお問合せをお願いいたします。  
 外国人就労管理システムの資料を一緒にご覧いただきたいため、システムを見られる状態でお問合せください。  
 請求書に関するお問合せにつきましては、お手元に請求書をご準備いただき、システムを見られる状態でお問合せください。  
 日本国内からは、フリーダイヤルで（無料）でおかけいただけます。お気軽にご質問、ご相談ください。

## フリーダイヤル：0120-220353

フリーダイヤルをご利用いただけない方 03-6453-0220  
 平日 9:00~17:30 土日祝休み  
 ※ 電話番号をお確かめのうえ、お間違えのないようお願いいたします。



ホームページからのお問合せはこちら

<https://jac-skill.or.jp/form/inquiry.php>



### お問合せ内容選択

自動音声がお受けいたしますので、お問合せ内容に応じて[ダイヤルキー]と[#]を押してください。

0 # 特定技能外国人制度の変更点について  
 特定技能外国人制度の変更点に関するお問合せ

1 # 外国人就労管理システムの操作方法について  
 受入企業様による外国人就労管理システムの操作方法に関するお問合せ

2 # 試験について  
 建設分野特定技能1号評価試験に関するお問合せ

3 # 仕事を探している人  
 求職に関するお問合せ

4 # 入会について  
 JACへの入会方法、年会費と受入負担金についてのお問合せ

5 # 特定技能の職種と業務について  
 特定技能外国人が就労可能な職種と業務に関するお問合せ

6 # 一時帰国支援制度について  
 一時帰国支援制度に関するお問合せ

7 # その他  
 上記7項目以外のお問合せ



※お問合せ内容により、携帯電話番号宛にショートメッセージサービス(SMS)を利用したご案内を行う場合があります。その場合、メッセージの受信料はかかりません。  
 [6] [#] をプッシュいただくと、携帯電話からおかけいただいた方にはSMSおよび音声ガイダンスにて専用窓口の電話番号をお知らせいたします。それ以外の方には音声ガイダンスにて専用窓口の電話番号をお知らせいたします。