



人と建設企業、世界をつなぐ

建 技 人

KEN GI JIN 06
2026 spring/summer

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

SPOTLIGHT

特別取材

HINT

共生のヒント

COMICS

ジャックの日報

JAC NOW

JACの取組報告

IDEABOOK

親睦のアイデア帳

BRIDGE

架け橋

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.06 2026 | spring/summer

2026年6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/>



MESSAGE

- 03 「支援の見直し」が問われる転換期
育成就労制度と特定技能のこれから
JAC理事長 三野輪 賢二

REGULAR

- 05 MOVEMENT | 海外の動向
圧接技術を武器に世界へ
飛び込み営業から始まった挑戦
東海ガス圧接株式会社
- 09 VOICE | JAC活動レポート
建設業は今「重大な岐路」にある
JAC広報部長が語る、現場と制度のこれから
JAC広報部
- 11 SPOTLIGHT | 特別取材
日本での経験と信頼を胸にベトナムで夢の扉を開く
タインさん (LE VAN THANH)
- 13 HINT | 共生のヒント
育成就労制度の現状
弁護士法人 Global HR Strategy 代表社員弁護士 杉田 昌平さん
- 15 COMICS
ジャックの日報
作・福田 雄一
- 17 JAC NOW | JACの取組報告
17 #8 試験広報の5カ国会議を開催
19 #9 日本の建設業務説明会 ベトナム(北部3大学)
21 #10 2025年度外国人材とつくる建設未来賞 授賞式
23 #11 3カ国4会場で「海外特別教育」を実施
- 25 IDEABOOK | 親睦のアイデア帳
ココナッツジュース (東南アジアで親しまれる「ヤシの実のドリンク」)
- 26 BRIDGE | 架け橋
やさしい日本語で伝えてみよう!
- 27 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!
27 研修・講習サポート
28 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
29 医療通訳サポート 30 生活トラブルサポート 31 JAC安全衛生教育サポート
- 33 INFORMATION | コールセンターからのご案内
賃金構造基本統計調査の資料活用について

本格的な人口減少社会を迎える我が国では、さらなる外国人材獲得競争の激化が、避けられない状況にあります。

来年度の育成就労制度の施行に伴い、育成就労制度と特定技能制度の一体的運用が進められるなか、外国人材への育成支援ニーズが高まっています。

「選ばれる日本の建設産業」となっていくために、昨年7月に新設した広報部を中心に、より一層、JACの活動内容や外国人材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と読者のみな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

「支援の見直し」が 問われる転換期 育成就労制度と 特定技能のこれから



Message

JAC 理事長
三野輪 賢二
Kenji Minowa

外国人材と企業へ"確実"に 支援が届く仕組みづくり

育成就労制度の運用開始が迫り、外国人材の受入れはいよいよ新たな局面へ。制度が変わるだけでなく、これまでの支援のあり方そのものが問い直されています。現場で何が起きているのか、日本語教育やキャリア支援の課題も含め、三野輪理事長に伺いました。

— 育成就労制度と特定技能制度の
一体的な運用が始まりますが、JAC
として今年度の課題をどのように捉え
ていますか？

支援が本当に必要な特定技能外国人
のもとへ、確実に届く仕組みに作り直し
ていく。それが今年度の一番大事な課題
です。

日本語力の差は、指示の聞き違いや作業
ミスといった安全上の問題にもつながり
かねないにもかかわらず、現場では同じよう

に働くことが当たり前になっています。特定
技能と育成就労では求められる日本語
力が違うことを踏まえ、本人と受入企業
の両方に、日本語教育についての情報を
しっかり届けることが急がれます。

制度の全体像がはっきりしてきたのは
ごく最近のことで、対応すべき課題は少な
くありません。それでも今年度は、日本語
教育も含めた支援の土台をしっかり固め
直し、どの外国人材にも公平に支援が行き
渡る仕組みを着実に実現していきます。

— 受入企業に対しての支援は、どの
ように考えていますか？

日本語の問題は、現場の安全や仕事の

正確さに直接影響します。育成就労制度が
始まると、日本語レベルの違う人材が同じ
現場で働く場面がさらに増えます。だから
こそJACとしても、企業のみなさんと一緒
にこの課題に向き合っていきたいと考えて
います。

「日常会話はできるのに、現場の細かい
指示がうまく伝わらない」という声はよく
聞かれます。紙に書かれた作業指示を正し
く読み取れないケースもあり、話す力だけ
でなく、読み書きの力も育てることが欠か
せません。そのためJACでは、日常会話の
習得にとどまらず、現場の指示や安全管理
に関わる内容をきちんと理解できる、実際
の仕事に役立つ日本語力の育成を大切に
しています。オンラインやe-Learningな
ど、働きながら学べる環境も整えています。

安全衛生教育や技能講習についても、
受けられる機会を用意するだけでは足り
ません。学んだ内容がきちんと伝わるよう、
母国語での対応を広げています。こうした
取組みが積み重なることで、外国人材が
不安なく働け、受入企業も安心して仕事
を任せられる職場がつけられていくと信じて
います。

— キャリアアップ支援についてはいか
がですか？

特定技能2号への移行は、本人にとつ
ても受入企業にとつても、共通の目標となる
はずで。資格を取り、在留資格を得て、
日本で長く働き続けてもらうこと。その歩
みを支えることが、私たちの大切な仕事だ
と感じています。

JACの教育プログラムは、もともと2号
移行を見ずえて組み立てたものです。特別
教育や技能講習にも力を入れており、受講
した方々からは「わかりやすい」と好評を
いただいています。母国語による職長・
安全衛生責任者教育の令和9年度内の
実施に向けた準備にも取り組んでいます。
試験については、ルビを振ったり、出題範囲
を整理したりと、受験しやすい工夫を重ね
てきた結果、2号資格試験の合格率も着実
に上がってきました。

当初は合格率が低く、多くの方にご苦労
をおかけした時期もありましたが、みなさま



のご協力もあって着実に改善が進んでい
ます。引き続き、一人でも多くの方が2号
移行を果たせるよう、支援の充実に取り
組んでまいります。

働き先として 選ばれ続ける国へ

— 共生社会の実現に向けて、JAC
としてのお考えをお聞かせください

ここ数年、外国人に関する問題は建設業
に限らず、社会のあちこちで取り上げら
れるようになりました。外国人材の受け
入れに関わってきた立場として、私たちは
その現実としっかり向き合い、「共生」を
大切な理念として掲げ、それを現場でしっ
かり実現していけるよう、取組みをさら
に充実させていきたいと考えています。

生活面での支援として、とりわけ力を入
れているのが医療の分野です。言葉の
壁のせいで病院に行けなかったり、症状
をうまく説明できずに適切な治療を受け
られなかったりする。そんな困りごとが実際
に起きています。医療通訳を含む支援の
仕組みをつくったのは、そうした問題を少し
でも減らすためです。特定技能外国人に

とつても受入企業にとつても、「いざとい
う時に頼れる」という安心感は、働き続け
るうえで大きな支えになります。

— 最後に、受入企業へのメッセージ
をお願いします

世界中が外国人材を求めて動くなか、
「日本が選ばれ続けること」は、建設業に
とつてもJACにとつても、避けて通れない
課題です。JACとしてできる支援は精いつ
ぱい続けますが、それだけでは十分では
ありません。毎日の現場で外国人材に一番
近いのは、受入企業のみなさんです。JAC
の支援と企業の関わりが両方そろって初め
て、外国人材が本当の意味で安心して働
ける環境が生まれます。JACと企業のみな
さんがそれぞれの強みを生かし、一緒に
支えていく。その積み重ねこそが、外国
人材との信頼関係を育む一番の近道だと
信じています。

JACとしても、みなさまとともに歩み
ながら、特定技能外国人が安心して働き、
生活できる環境づくりを進めてまいります。
引き続き、ご理解とご協力をお願い申し
上げます。

聞き手: JAC編集部 2026年3月24日取材

圧接技術を武器に世界へ 飛び込み営業から始まった挑戦

東海ガス圧接株式会社

鉄筋コンクリートの建物を支える重要な技術の一つが「ガス圧接」です。東海ガス圧接株式会社では、東京ガスグループと共同で天然ガスを活用した新しい圧接技術「エコスピード工法」を開発しました。この技術を日本だけでなく海外にも広げたいという思いから、ベトナムでの事業展開に挑戦しています。飛び込み営業から始まった海外進出、そして日本で技術を学んだ外国人材が母国でも活躍できる仕組みづくり——。中小企業ならではの視点で進める海外展開について、宮口社長にお話を伺いました。

聞き手: JAC編集部 2025年3月26日取材



代表取締役

宮口 樹哉 氏
TATSUYA MIYAGUCHI

飛び込み営業から始まった ベトナム進出

— 御社の技術について教えてください

当社が手がけているのは、鉄筋コンクリート構造に欠かせない「鉄筋継手(てつきんつぎて)」の技術です。鉄筋継手とは、鉄筋同士を接合する工程のことで、建設現場では鉄筋を1層ごとに組み立てるため、上下階の柱や梁の鉄筋をつなぐ必要があります。構造物の安全性を確保するうえで、非常に重要な役割を担う工程です。

その代表的な方法がガス圧接で、鉄筋の端部を高温で加熱し、圧力をかけて一体化させる工法です。現場では施工精度や安定した品質が求められるため、確実に接合

できる技術として広く用いられています。

当社では2005年頃から東京ガスグループと共同で天然ガスを用いた圧接技術の研究開発を進めてきました。従来主流のアセチレンガスに比べ、作業時の安定性や環境への配慮といった面で優位性が期待されています。その成果が「エコスピード工法」です。鉄筋の接合部分に特殊なリングを使用することで酸化を防ぎながら接合でき、施工品質の安定にもつながります。(公社)日本鉄筋継手協会の認定も取得しています。こうした技術開発を進めるなかで、この圧接技術を日本だけでなく海外でも活用できるのではないかと考えるようになりました。

— ベトナム展開のきっかけを教えてください

圧接の技術を日本だけでなく、海外のいろいろな国で活かせる可能性がないかということは以前から考えていました。そこで2012年頃から、日本人のビジネスパートナーと一緒にベトナムへ行き、市場調査を始めました。とはいえ、最初は何のつてもありませんでした。

当初は別の通訳の方にサポートしてもらっていましたが、2回目の渡航からは、日本人パートナーの縁で日本の大学に留学していたベトナム人学生のチェンさんに通訳を依頼しました。

まずはチェンさんと3人で、建設現場を見つけては飛び込みで話を聞きに行きました。「日本にはこういう圧接技術がある

のですが、ベトナムで広がると思いますか」と英語のチラシを配りながら、現場を回っていたのです。すぐに成果が出るわけではありませんでしたが、少しずつ現地の建設会社や技術者につながりができてきました。

そんな活動を3年ほど続けているうちに、チェンさんが大学を卒業して帰国することになりました。その時、彼が「ベトナムで圧接の会社をやりたい」と言ってくれたのです。現在はベトナムで起業し、現地法人の社長として事業に関わる存在になっています。そこから現地企業と協力しながら、技術面や営業面でサポートする形で事業が始まりました。2015年以降は展示会などにも出展し、ベトナムで圧接技術の普及を進めています。

海外市場に見えた 日本技術の可能性

— 実際に海外で事業を進めてみて、どのような可能性を感じましたか?

最初は、海外で圧接という仕事が成立するのか半信半疑でした。しかし現地の建設会社と話をしていると、日本の技術に関心を持ってくれる企業は少なくありませんでした。特にインフラ整備が進んでいる国では、鉄筋コンクリート構造の建物が増えています。そうなる鉄筋の継手技術は必ず必要になります。日本では当たり前になっている技術でも、海外ではまだ導入されていないケースがあります。ガス圧接という工法自体、世界的に見ると決して一般的とはいえ



5



7



6



8 9



- ❶ 海外展開の手応えを語る宮口社長
- ❷ 接合部の品質を安定させる「PSリング」
- ❸ ベトナムでの初施工の柱筋の圧接作業
- ❹ 赤熱した鉄筋を圧力で一体化させる圧接工程
- ❺ ベトナム、ニンビンでの商業施設の梁の圧接作業
- ❻ エコスPEEDベトナム社員の実技教育
- ❼ 現地法人メンバー（左2人目チエン社長）
- ❽ ミャンマー初施工の柱筋の圧接作業
- ❾ インドで圧接会社立ち上げお披露目のデモンストレーション

ません。だからこそ、日本の圧接技術が活躍できる余地があると感じました。

——世界でも日本の技術が通用すると感じますか？

はい。海外の建設現場を見ていると、日本では長年かけて積み上げられてきた施工技术や品質管理の水準が、世界的に見れば決して当たり前ではないということを感じます。日本の建設業では安全管理や施工精度について細かな基準が整備されていますが、国によってはまだそこまで体系化されていない場合もあります。だからこそ、日本で培われてきた技術やノウハウには海外で活かせる可能性があるのではないかと思います。私たちの圧接技術も、その一つの例です。決して特別なことをしているわけ

ではありませんが、日本で当たり前に行われている技術が、海外では新しい価値として受け入れられることもあるのです。

また、日本企業が海外で事業を進める場合、現地企業とのパートナーシップが非常に重要だということも実感しました。現地の事情やネットワークを理解している企業と協力することで、初めて事業が動き始めるのだと思います。

——外国人材の受入れについても教えてください

海外展開と外国人材の受入れは、私のなかでは最初からつながっています。日本の建設業では技能実習制度があり、日本で働いた外国人が母国へ帰るケースは多くあります。ただ、せっかく日本で覚えた技術

が母国で活かされていないことも少なくありません。それを見て、「これはもったいない」と感じました。もし母国に圧接の仕事があれば、日本で覚えた技術をそのまま活かすことができます。現地に会社があれば、その受け皿にもなります。実際、当社で働いているベトナム人たちも、日本で仕事を覚えながら「将来ベトナムでも同じ仕事ができるかもしれない」という可能性を感じているはずです。

技術と人材の循環を日本から世界へ

——海外で仕事をするなかで、日本との違いを感じることはありますか？

海外で仕事をするようになって、日本の

見方はかなり変わりました。日本は街がきれい、人も親切だといわれます。もちろんそれは日本の良いところだと思います。ただ海外でビジネスをしていると、日本の良いところがそのまま弱みにもなると感じることもあります。日本人は遠慮して自分の意見を強く言わないことがありますが、海外では言うべきことを言わないと話が進まないことも多いのです。

また、ベトナムやインドネシアの街は、日本人からするとごちゃごちゃとしているように見えるかもしれません。街の様子は、商品が所狭しと並ぶ店のように雑然としています。でも私は、あれが生きる力だと思っています。とにかくみな必死に働いている。そのエネルギーが街全体にあって、国の成長を支えているのではないかと感じます。

海外事業というと華やかに見えるかもしれませんが、実際は現地で一つひとつ関係を築きながら進めていく泥くさい仕事の積み重ねです。そうした積み重ねのなかで、少しずつ事業の形が見えてくるのだと思います。

——今後の展開について教えてください

現在はベトナム、ミャンマーやインドに加え、インドネシア、フィリピンなどでも技術展開の可能性を探っています。フランチャイズのような形で国内企業、現地企業と協力しながら広げていく構想です。同業者から「海外で圧接業をやるのは夢があるよね」という話を聞くことも出てきました。日本企業と現地企業が協力しながら技術を広げていく動きも少しずつ生まれています。もし

圧接という仕事各国で広がれば、日本で技術を学んだ人材が母国へ帰って同じ仕事を続けることも可能になります。

日本で技術を学び、母国でその技術を活かして働く。そうした循環が世界のさまざまな場所で生まれていけば、日本の建設業が培ってきた技術もまた新しい形で広がっていくのかもしれない。中小企業でも、自分たちの技術を軸に世界とつながることはできる。その可能性を、これからも模索していきたいと思っています。

建設業は今「重大な岐路」にある JAC広報部長が語る、現場と制度のこれから

「建設業が産業として重大な岐路に立っている」——国土交通省の勉強会でこの言葉が示されたのは、つい最近のことです。長年、建設行政に携わってきたJAC広報部長の山王一郎さんも、「これほど強い表現は初めて」と受け止めたといいます。なぜ今この言葉が出てきたのか。建設業界で今何が起きているのか。そして、これからどう向き合えばいいのか。広報部長に聞きました。



担当者：JAC広報部 山王

「伝える」だけでは 自己満足で終わる

います。

「伝える」ことがゴールではなく、人の気持ちを動かして行動してもらう、「伝わる」ことがゴールと考え広報しています。

——現在の役割と、広報にかける思いを教えてください

JACの広報部長として、業界の現状や制度の意図を正しく伝える役割を担っています。ただ、広報というのは「伝える」だけでは不十分だと思っています。ホームページに掲載した、冊子を作った——それだけでは相手は動きません。相手が理解して、行動に移して初めて「伝わった」といえるのです。

そこまで意識しないと、発信する側の自己満足で終わってしまいます。「やってみよう」と思っていただけの方を一人でも増やしたい。その思いで講演や広報活動を続けて

■ 人手不足の根本は、 人口減少にある

——建設業界の現状について、あらためて教えてください

国土交通省の勉強会で「建設業が産業として重大な岐路に立っている」という表現が出てきました。長くこの分野に関わってきたなかでも、ここまで強い言葉は初めて

でした。それだけ状況が厳しくなっているということです。

建設業は「一品受注生産で屋外産業」です。同じ建物は一つとして存在せず、地盤が違えば施工も変わります。製造業のように標準化や効率化がなかなかできない。だから必ず人が要る。これは構造的な話であり、技術がいくら進化してもゼロにはなりません。

一方で、その「人」を確保することがどんどん難しくなっています。そしてその根底には、日本の人口そのものが減り続けているという、産業全体に共通する大きな前提があります。

——少子化の影響は、具体的にどのくらい深刻なのでしょうか？

第二次ベビーブームの頃、年間の出生数は約210万人ありました。それが今や70万人を割り込んでいます。50年で3分の1です。これはもう「少子高齢化」というレベルではなく、本格的な人口減少社会に入ったということです。

日本が人口減少社会に入っているなかで、どの産業も人を取り合っているのです。みなさんがどれだけリクルートをがんばっても、日本人だけで施工体制を維持するのは、構造的に限界が近づいています。



各地で講演を行い、発信を続ける山王部長

■ 20代の4割はすでに外国人材 業界全体で知っておくべき現実

——外国人材の存在感が増しているということでしょうか？

数字で見ると明らかです。CCUS(建設キャリアアップシステム)の登録データを見ると、20代の建設技能者のうち、すでに約37%が外国人材です。さらに増加する可能性があります。

この現実、受入企業だけが知っていればいい話ではありません。元請けも発注者も含め、業界全体で共有していただきたいと思っています。外国人材なしに現場が成り立たない時代がすでに来ています。受入企業は金銭的な負担だけでなく、生活面まで含めてさまざまなサポートをしながら人材を確保しています。そうした努力が現場でしっかり活かされる環境を、業界全体でつくっていく必要があります。

■ 97%が試験なし その前提が変わる

——2027年の制度改革について、何がどう変わるのでしょうか？

技能実習制度が廃止され、「育成就労制度」へ移行します。最も大きな変化は、

試験が必須になることです。現行制度では、技能実習2号から特定技能1号への移行は、技能実習2号を良好に修了すれば試験なしでできました。その割合が97%です。ところが育成就労制度では、各段階で日本語と技能の試験が課されます。企業は受けさせる必要があり、本人も合格しなければなりません。

もともと「育成して戦力にする」という考えで取り組んできた企業からすれば、制度が実態に追いついてきただけの話です。逆に外国人材を安い労働力と考えている企業にとっては、大きな転換になります。いずれにせよこの制度改革は、外国人材を短期的な人員確保としてではなく、中長期的に建設業を担う人材として育成する方向へ、制度として舵を切ったということです。経営者としても、この変化をしっかり受け止めて準備を進めていただきたいと思っています。

■ 賃金では勝てない では、何で勝負するか

——外国人材に選ばれる産業であり続けるために、何が大切になりますか？

率直に言うと、賃金面では日本はすでに競争が難しい状況です。2000年頃、

ベトナムと日本の賃金格差は約80倍ありました。それが今は5~6倍程度にまで縮まっています。韓国、中東、オーストラリアのほうが、給料が高く賃金面では勝負になりません。

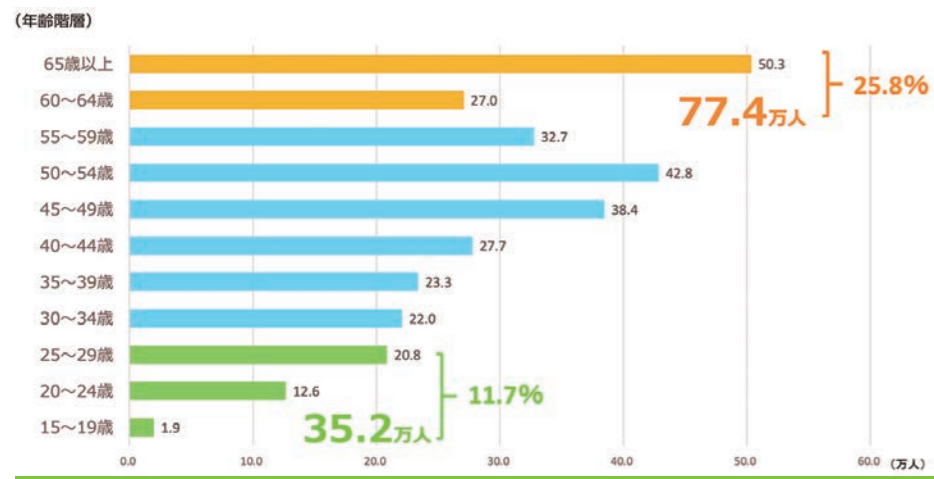
だからこそJACは、みなさまからいただいた受入負担金収入をもとに、特別教育・技能講習、日本語講座、日常生活サポートなどの支援を用意しています。「面倒見がいい日本の建設業」と感じてもらうことが、これからの人材確保の鍵です。今日本にいる外国人材が「来て良かった」と感じて、母国の仲間に伝えてくれる。そうした口コミこそが、これからの競争力になると考えています。

——最後に、会員企業のみなさんへメッセージをお願いします

この問題は、受入企業だけががんばっても解決しません。発注者も元請けも含めた、サプライチェーン全体で取り組むべき課題です。受入企業が苦勞して確保した人材が、現場で活かされない状況が続けば、誰も受け入れようとしなくなってしまいます。「持続可能な建設産業」は、みなさん一人ひとりの判断と行動の積み重ねでしか実現できません。JACとしても、その取り組みをしっかり支えていきます。ぜひ一緒に考えていただければと思います。



業界の現状を、熱を込めて語る



建設分野の外国人材受入れの背景 出所：総務省「労働力調査」(令和6年平均)をもとに国土交通省で推計

SPOTLIGHT

特別取材

LIGHT

日本で腕を磨いた外国人材が、母国でどんな一歩を踏み出しているのか。かつて東京都の日本室内設備工業株式会社でクロス職人として活躍したタインさんの「帰国後」をご紹介します。

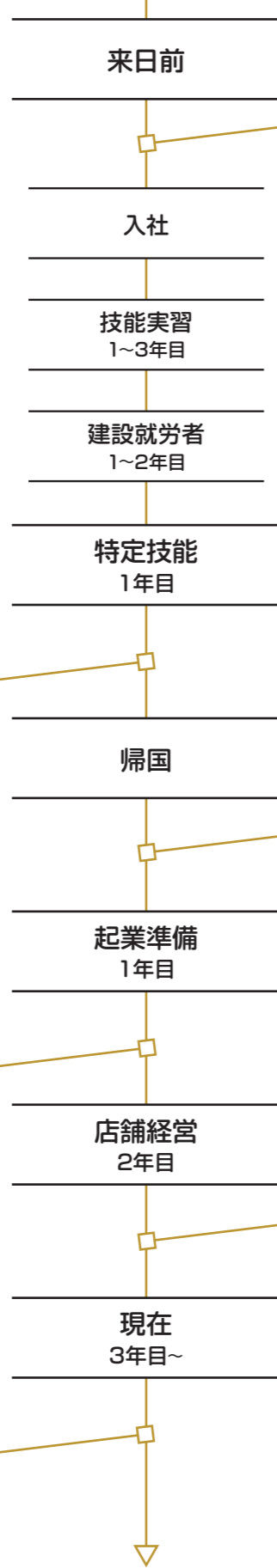


2021年2月、特定技能1号を取得。職人として腕を磨きながら、帰国後の起業を描き始めた。

工業団地に近い好立地を見つけ、7年間の貯金を元手に開業資金600万円の用意に奔走。



母が夜の店番を担い、倉庫スタッフや配達員も雇用。多店舗展開を目指して、次の計画が動き出している。



建設の道へ一直線

卒業後は日本の建設業で働くという目標をもって大学に入学。建築を学べる学部を専攻した。



日本生活を終え、2023年に帰国。母国での新たな挑戦への準備をスタートさせる。

夢に見た自分の店を本格始動

自ら飛び込み営業で卸先を開拓し、固定客は20社以上に。月商150万円規模へと成長させた。



PROFILE

タインさん(34歳)



日本滞在期間:7年
出身:ベトナム
2024年9月23日取材当時

日本での経験と信頼を胸に ベトナムで夢の扉を開く

夢を現実に変えた 7年間の蓄積

— 帰国してベトナムで起業しようと決めたのはいつ頃ですか？

日本に来る前から、いつか自分の会社を持ちたいという気持ちはありました。具体的に動き始めたのは、帰国する2年ほど前からです。どんなビジネスにするか、どこで開業するか、日本にいながらリサーチしていました。着想を得たのは、日本の大手生活用品チェーンです。何でもあるお店を見て、自分にもできるのではないかと思いました。将来はそのお店くらい大きくすることが目標です。2023年のベトナムの正月に帰国し、工業団地に近い好立地に店を構えました。

— 今の仕事と、日本での経験はどんなつながっていますか？

扱っている商品の8割はベトナム製で、残りは日本製品などの輸入品です。日本製品

はベトナムでも人気があって、日本の有名ブランドの洗剤やキッチン用品もよく売れています。仕入れは大きな問屋から、卸先はレストランや小売店など固定客だけで20社以上。最初はお客さんが来ない日が一番大変でしたが、市場調査の専門家を雇って分析し、地道に飛び込み営業で販路を広げました。日本での現場経験が、商品を選ぶ目と、粘り強く働く姿勢を鍛えてくれたと思っています。

— 日本室内設備工業株式会社との関係は、今も続いているのですか？

起業することは、帰国するまで社長には言っていませんでした。辞めると伝えた時、社長はびっくりしていたと思います。でも今も定期的に連絡を取り合っていて、2週間前もホーチミンで会いました。「ベトナムで仕事をする時は手伝って」と言ってもらっていますが、今はまだ自分の商売で手いっぱい。将来は、お互い社長同士で一緒に何か新しいビジネスができたらと思っています。

— 今後の夢を聞かせてください

将来はたくさん店舗を展開することを考えています。次の出店計画も、すでに動き出しています。在庫管理から市場調査、営業まで今はほぼ自分でやっていますが、いずれはもっと人を育てて、任せられる組織にしていきたいです。今一番のやりがいは、お客さんが気持ちよく帰っていく姿を見ることが。このお店が作れたのも、日本でお金を稼いで貯めたから。日本での7年があったから、今の自分があります。

筆者コメント

働く後ろ姿は、日本で丁寧にクロス貼りをしてきた時を思い出させる、自信に満ちあふれたものでした。初めての就職が日本の会社だった彼にとっては、日本での何気ない一日一日が成長につながっていたはず。日本のクロス商材をベトナムで販売する日が来ることを願っています。



LE VAN THANH

comment





共生の Hint

育成就労制度の現状

技能実習制度に代わる「育成就労制度」の開始に向け、制度整備や申請手続きが本格的に動き出しています。今回は、施行までのスケジュールや現時点での準備状況を整理するとともに、監理団体や実習実施者が今から検討・対応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、行政書士。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、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）、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、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6月に、技能実習制度を育成就労制度に改正する法律が成立しました。その後、2025年9月30日には主務省令である育成就労法施行規則等が公布され、制度の施行に向けた準備が着実に進められています。

本稿では、約1年後に本格的な開始を迎える育成就労制度について、現時点における施行準備の状況を概観するとともに、今後必要となる対応事項を整理します。

現時点の施行に向けた準備状況

育成就労制度の施行に向けた制度整備の状況は、表1のとおりです。

2023年は制度改正の検討、2024年は法整備、2025年は法律より細かい主務省令等の整備と位置づけられます。一方、2026年は、4月15日から監理支援機関の許可申請の事前受付、同年9月1日から育成就労計画の事前受付が開始されるなど、制度を実装する年といえます。

監理支援機関の許可の事前申請

2026年4月15日からは、監理支援機関の許可の事前申請受付が開始されます。育成就労制度において監理支援を行うためには、監理支援機関の許可を得る必要があります（育成就労法23条1項）。これは、技能実習制度における監理業の許可を持つ監理団体についても同様です。したがって、監理団体も含めて、育成就労制度での監理支援を行うためには監理支援機関の許可を取得する必要があります。施行日から円滑に事業を開始するため、許可申請は施行日前から受け付けられることとなり、2026年4月15日

年月日	項目
2024年6月21日	技能実習制度を育成就労制度へ改正する法律公布
2025年9月30日	主務省令公布
2026年1月23日	分野別運用方針閣議決定
2026年4月15日	監理支援機関の許可事前受付
2026年9月1日	育成就労計画認定の事前受付
2027年2月中	最後の技能実習計画の認定申請の期限
2027年4月1日	育成就労制度の開始

表1 育成就労制度の施行に向けた制度整備の状況

より受付が開始されます。

許可申請にあたっては、法人の種類によっては定款に監理支援事業を明記する必要があるなど、事前準備が求められます。

また、2027年4月1日から監理支援事業を開始する場合は、2026年9月30日までの申請が望ましい旨が外国人技能実習機構から示されています。そのため、遅くとも同日までに申請を行う必要があります。

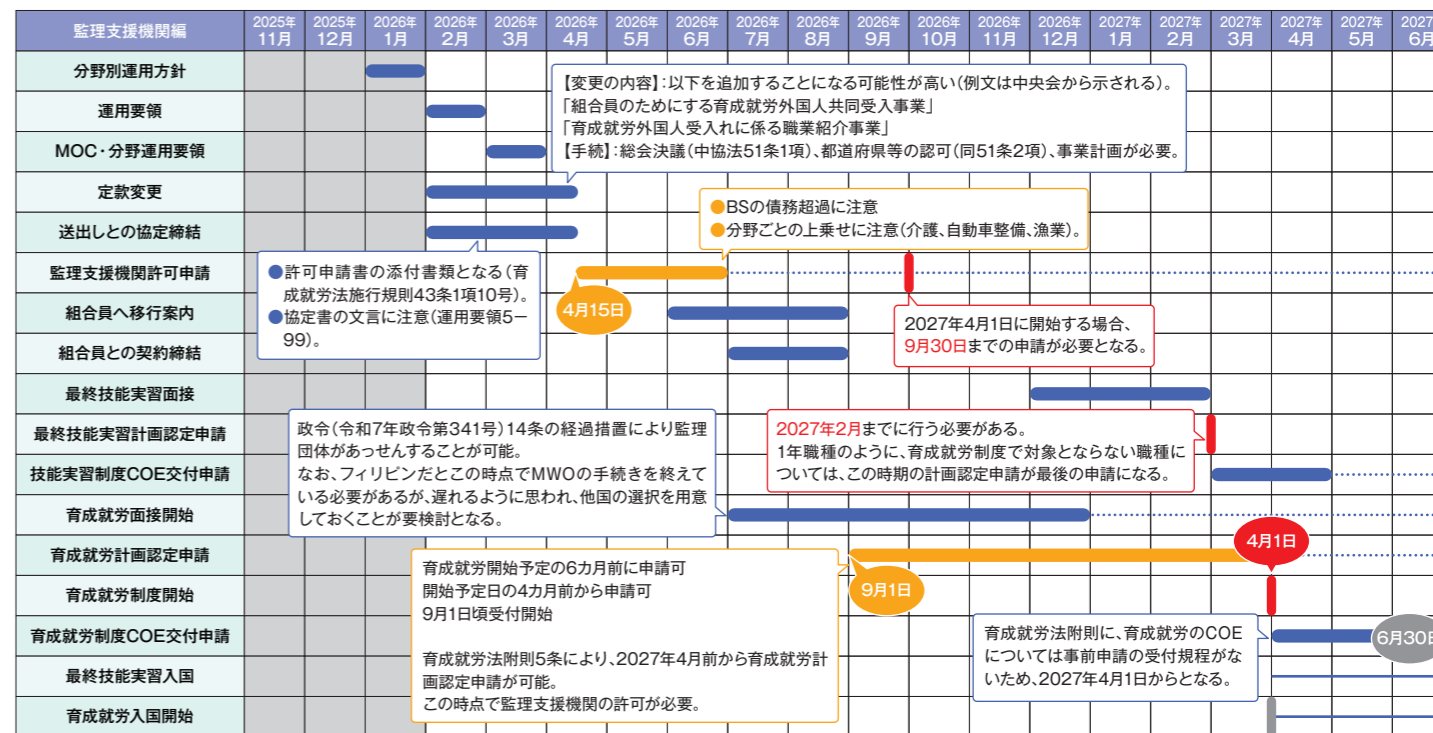


表2 育成就労制度移行へのスケジュール

育成就労計画の認定申請

育成就労制度の施行に向けた準備として、2026年中に開始されるもう一つの取組みがあります。2026年9月1日から受付が開始される、育成就労計画の認定についての事前申請です。これも、制度開始後の円滑な運用を目的として、施行日前から認定を行うものです。

2026年9月1日から育成就労計画の認定の受付を開始するということは、育成就労外国人の候補者との面接は、それより前に開始されることになります。

また、実際に育成就労計画を作成する場合には、転籍制限期間（最長2年）をどのように設定するか、入国前・入国後講習や3年間の日本語教育をどのように実施するかといった点を事前に決定する必要があります。

特に、転籍制限期間を上限である2年とする場合には、1年目から2年目への移行時に昇給が義務付けられます。

日本語についても、一定の試験に合格していない場合には、認定日本語教育機関の就労課程において日本語を勉強する必要がある等、技能実習制度にはなかった対応が求められます。

そのため、育成就労計画の認定申請を行う場合には、上記のような転籍制限

期間や日本語教育などについて予め決定したうえで手続きに進む必要があるといえます。

現段階において取り得る事項

2026年春時点において、監理団体及び実習実施者が取り得る事項については、次のとおりです。

1 監理団体

監理団体が監理支援機関になる場合には、2026年4月15日から開始される監理支援機関の許可申請に対応していくことになります。定款の変更や送出国との協定の締結など、監理支援機関の許可申請に必要な準備を進める必要があります。

また、監理支援機関の許可申請後については、実習実施者に対して、移行のスケジュールを案内していくことも重要です。2026年は育成就労制度と技能実習制度の手続きが並行する初めての年です。そのため、実習実施者の混乱を防ぐという観点からも、いつから育成就労での面接や計画認定申請が開始するか、いつまでに技能実習制度での面接や計画認定申請を行うかを案内すべきでしょう。

2 実習実施者(受入企業)

実習実施者にとって重要なのは、2026年の採用において技能実習制度で採用するのか、育成就労制度で採用するのかの検討です。技能実習制度は人材育成及び国際貢献が目的の制度であり、育成就労制度は人材育成と人材確保を目的とする制度です。つまり、両制度は目的が異なります。2026年は両制度の手続きが並行することになるため、受け入れる実習実施者においても、採用をどちらの制度で行うかを選択する必要があります。

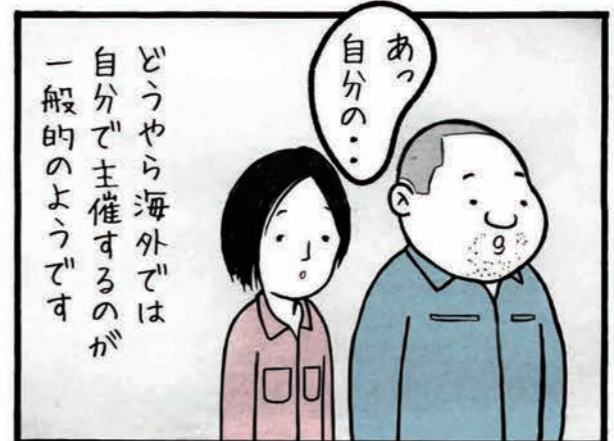
また、育成就労制度での採用を行う場合には、技能実習制度ではなかった日本語教育への対応が必要となるため、事前の体制整備が求められます。

まとめ

このように、2027年4月1日の育成就労制度の開始に向けて、いよいよ制度を実装するための準備が始まりました。

誰も取り残さない円滑な育成就労制度への移行のためにも、関係者がそれぞれの立場で協力しながら準備を進めることが重要だといえるでしょう。

誕生日パーティー



高圧洗浄機



相撲の季節



お弁当



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。

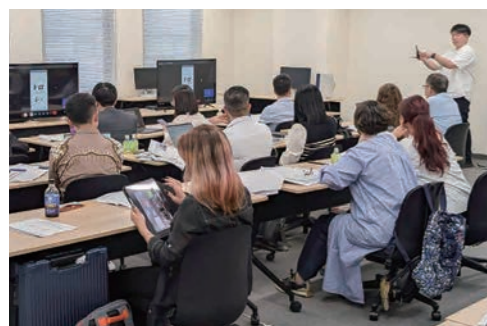
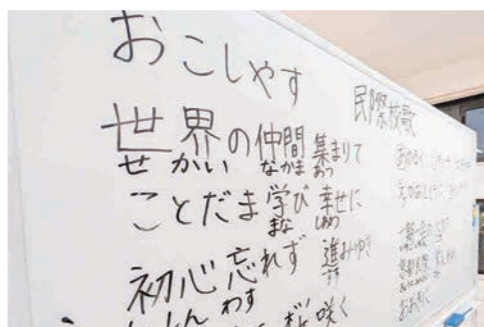
JAC NOW #8

試験広報の5カ国会議を開催

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関する広報セミナーを現地チームと協力して実施しています。今回は、JACの新しい支援メニューを現地担当者に深く理解してもらい、現地セミナーで効果的にアピールできるようにすることを目的に、5カ国の担当者が一堂に会しました。



▲JACメンバーズアプリ操作実演



▲日本語講座講師と交流



▲ガス溶接技能講習（インドネシア語）実技を見学



▲日本語講座（もじとことば）オンライン講義の様態を見学



日本の安全教育を、 現地セミナーで正確に伝える

新しい支援メニューには、母国語によるオンライン特別教育や技能講習が含まれています。担当者たちは、日本の徹底した安全対策や高い技能水準を実際に見学。現地セミナーで特に質問の多い日本の安全教育については、法令に基づく仕組みや、座学・実演を伴う具体的な教育の様子を学びました。日本人と同じ内容を外国人も受講するという事は担当者に深く響いたようで、帰国後の現地セミナーでは安全教育について自信をもって説明できるようになったと好評です。また、無料日本語講座や新しい支援メニューの勉強会も実施し、現地での広報活動においてより新しく、より深い情報発信ができる体制が整いました。



JAC NOW #9

2025年9月、ベトナム北部の第一建設短期大学(CTC1)と建設機械短期大学(CMC)で「日本の建設業務説明会」を開催しました。さらに11月には都市建設短期大学(CUWC)でも同様の説明会を実施。これらは、2024年にベトナム5大学と締結した人材育成協力に関する覚書に基づく取り組みです。説明会では、日本の建設業の魅力や制度、キャリア形成の仕組みなどを紹介しました。学生や教職員にとって、日本で働く将来像を具体的に考える契機となりました。



▲第一建設短期大学のギャ副校長



▲制度説明を行うヒエップ氏 (JAC)



▲建設機械短期大学のビン校長



▲受入れ側から語る (株)コデラの小寺氏



▲建設機械短期大学のフオン氏



▲挨拶をする岡本専務理事 (JAC)



▲建設機械短期大学のビン校長



▲都市建設短期大学の八副校長



▲挨拶をする岡本専務理事 (JAC)



北部3大学で説明会、参加者740名

9月17日の第一建設短期大学、18日の建設機械短期大学での説明会には、現地の学生や教職員など計525名が参加しました。会場ではJACから特定技能制度やキャリア形成の仕組みを説明したほか、国土交通省やFITS、特定技能外国人と、その受入企業関係者らが登壇し、日本の建設業の魅力や支援体制を紹介。ベトナム出身で実際に日本で働いている現場経験者の体験談の紹介や、日本での生活を紹介する動画の上映も実施し、学生が日本で働くイメージを具体的に描ける内容となりました。

質疑応答では、残業時間や休日などの働き方、日本の災害対策、キャリアアップの仕組みなどについて質問が寄せられました。日本の建設業では働き方改革が進み、週休2日の確保など労働環境の改善が進められていることや、日本語学習がキャリア形成に重要であることなどについて説明しました。

さらに11月14日には都市建設短期大学でも説明会を開催し、学生や教職員など計215名が参加しました。9月開催の2大学と同様、日本語能力の目安や生活環境、特定技能制度の仕組みなどを紹介しました。学生や教職員との質疑応答も行われ、日本の建設業への理解と関心を深める説明会となりました。



JAC NOW #10

「外国人材とつくる建設未来賞(国土交通大臣表彰)」の授賞式が2025年12月22日に開催されました。本賞は、外国人材の受入に係る優良事例の充実と受入企業によるさらなる取組みを推進し、外国人材との共生社会の実現および持続可能な建設業の実現を図ることを目的としたものです。今回は多数の応募のなかから、優れた取組みが選ばれました。



▲ 未来への取り組み賞
アース建設コンサルタント株式会社



▲ 未来への取り組み賞
株式会社大林組



▲ 未来への取り組み賞
鋼管ビルト株式会社



▲ 外国人材育成賞
エムズホールド株式会社



▲ 外国人材育成賞
株式会社松和工業



▲ 外国人材育成賞
大栄電設株式会社



▲ 未来への取り組み賞
株式会社タカラ



▲ 未来への取り組み賞
株式会社中鉄 関西鉄筋工業協同組合



▲ 外国人材育成賞
株式会社田畑技建工業



▲ 外国人材育成賞
有限会社福島工務店



▲ 外国人材育成賞
ミスギ工業株式会社



資格取得支援や来日前教育など取組みを評価

2025年度は、技能向上や日本語能力の習得に努力し現場で活躍している特定技能外国人6人が「優秀外国人建設技能者賞」を受賞しました。また、外国人材の育成や就労環境の整備に継続的かつ効果的に取り組む企業6社が「外国人材育成賞」を、外国人材との関わりを契機に新たな人材育成モデルや受入体制の構築に取り組む企業5社が「未来への取り組み賞」を受賞しました。

授賞式では、受賞者や企業の代表がそれぞれの取組みを紹介しました。たとえば、外国人材の育成に取り組む企業からは、日本語教育や資格取得支援を通じて技能者の成長を

後押ししている事例が報告されました。また、海外の送り出し機関と連携し、来日前から技能講習や教育を行う取組みなど、長期的な人材育成を見据えた活動も紹介されました。

式典では、外国人技能者の活躍が建設業にとって欠かせない存在となっていることや、今後は地域社会との共生を進めながら受入れと定着を図っていくことの重要性が示されました。審査講評では、外国人材の育成には技能だけでなく、日本語や生活面、文化への配慮も重要であると指摘されました。また、こうした取組みを建設業界に広く共有していくことへの期待が示されました。

JAC NOW #11

JACは2025年度、日本での就労を希望する外国人材を対象に、来日前に現地で日本の安全衛生教育を受けられる「海外特別教育」を実施しました。インドネシア・ベトナム・フィリピンの3カ国4会場で展開し、日本の登録教習機関と連携した実技指導まで含むこの取組みは、安全な現場づくりと外国人材の即戦力化を同時に後押しするものです。



▲11月11日、12日フィリピンにて



▲9月13日、14日インドネシアにて



▲10月14日、15日ベトナムにて



3カ国4会場で200名以上が受講

日本の建設現場は法令に基づく安全基準が厳格に定められており、受入企業にとっても教育体制の整備が重要となっています。建設分野における特定技能制度の活用が広がるなか、来日後に安全教育を行う場合、現場配属までに時間を要することが課題となっています。

この課題に対し、来日前から日本と同等の安全教育を実施する仕組みとして、JACが展開しているのが「海外特別教育」です。2025年度は、インドネシア(マラン・ブカシ)、ベトナム(ハノイ)、フィリピン(バコロド)の3カ国4会場で実施し、延べ200名以上が受講しました。講習では「フルハーネス型安全帯使用作業特別教育」と「足場の組立等の業務に係る特別教育」の2科目を実施。外国人向けに整備されたJACオンライン特別教育の母国語動画教材を活用し

ながら、日本の登録教習機関から派遣された講師が現地で実技指導を行いました。

受講者からは、「日本の法令は厳しく、働く人の命を守っていると感じた」「日本の現場が安全だとわかり、早く働きたい気持ちが強くなった」といった声が聞かれ、日本の安全に対する理解と現場で働くことへの意欲の高まりがうかがえます。

受講者の多くは特定技能1号での来日を目指しており、なかにはすでに日本企業への内定を得ている人もいます。JACでは、来日前からの教育機会の整備を通じて、受入企業の負担軽減と現場の安全確保の両立を図り、外国人材が円滑に現場で活躍できる環境づくりを進めていきます。

海外には日本であま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。



Coconut water

南国の自然がくれる、やさしい甘さの一杯

Coconut water

[ココナッツジュース]

東南アジアで親しまれる「ヤシの実のドリンク」

ココナッツジュースは、ヤシの実であるココナッツのなかにたまった透明な液体で、東南アジアでは古くから親しまれてきた飲み物です。タイ、ベトナム、インドネシア、フィリピンなどの暑い地域では、日常の水分補給として気軽に飲まれています。

東南アジアの市場や露店では、ココナッツの実が山のように積まれている光景をよく見かけます。注文すると、その場で実の上部をナタなどで切り開き、ストローを挿して渡してくれるため、すぐに飲めるのも魅力です。冷やした実が用意されていることも

多く、暑い気候のなかでさっぱりとしたおいしさを楽しめます。

味はほんのり甘く、すっきりとした口当たり。ミネラルを含むため、暑さで疲れた時や体調を崩した時に飲まれることもあるそうです。ジュースを飲み終えた後は、実の内側についている白い果肉をスプーンですくって食べることもできます。やわらかい果肉はほのかな甘みとミルクのような風味があり、飲み物とデザートを一度に味わえるのもココナッツならではの楽しみ方です。

近年では、日本でもスーパーや専門店でもココナッツジュースを見かけるようになりました。東南アジアで親しまれてきたやさしい甘さを味わいながら、外国人のふるさとの話に耳を傾けてみてはいかがでしょうか？

Bridge

架け橋

やさしい日本語とは、簡単でわかりやすいように配慮された日本語のことです。最初は難しく感じるかもしれませんが、取り組んでいくうちに、良い変化が見られるようになります。ぜひ、取り入れてみてくださいね。

監修：株式会社BREXA CrossBorder

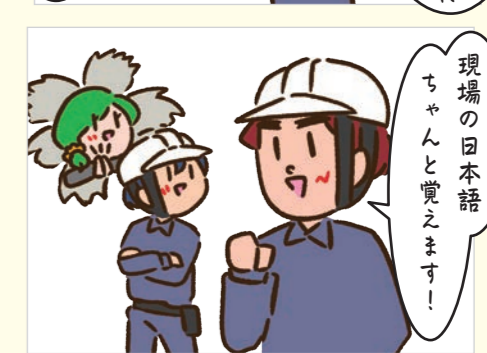


Check

やさしい日本語で伝えてみよう！



やさしい日本語の習得後



Point

色々な言い方がある言葉3選

はじめは簡単な言葉からスタート。徐々に難しい言葉を導入してレベルアップ！

同義語

似たような意味を持つ言葉。「直す」なども同義語がたくさんあります！

禁止する時

「～するな」「～してはいけません」「～しないでください」などを方言で言うと伝わりません。

数字

「いちえん」「いっこ」「ひとつ」「ついたち」「いっぽん」など、「いち」に助数詞がつくと読み方が変わってしまいます。

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。

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。

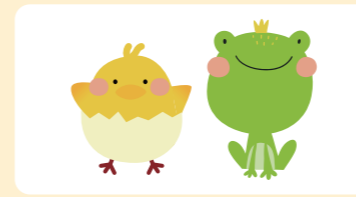
制度理解を深める

「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、概ね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。



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-Learning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5万円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5万円(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

6/1以降
 制度変更

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 受入企業に5万円を支援



特定技能外国人が特定技能2号に移行した場合、受入企業に対して5万円を支援します。

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

6/1以降
 制度変更

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、規定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 医療通訳サポート 32言語24時間対応 通話料・通訳料は無料

32の言語で、24時間の安心を。 病院探しからオンライン通訳までサポート

— 対象者 —
すべての建設分野
1号特定技能外国人

JACでは外国人本人および受入企業の負担軽減を目的に、多言語対応の医療サポート窓口を開設しました。事前の登録や申込みなどは不要、外国人本人のスマートフォンひとつで、病院探し・予約・診察時の通訳まで、プロの医療通訳スタッフが24時間体制で支援します。

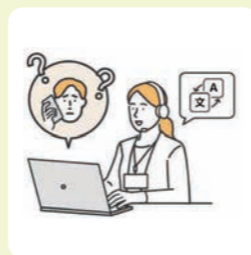
① 病院検索サポート

外国人材と通話で症状や希望、条件を確認しながら、近くで受診できる病院や診療所を検索します。候補となる医療機関の情報は、メールまたはショートメッセージ(SMS)でお送りします。



② 病院の予約サポート

病院や診療所の予約、予約の変更やキャンセルをしたいときに、病院側への連絡を多言語でサポートします。



③ 電話での医療通訳

病院や診療所での受診時に、外国人材と医師・看護師との会話を電話で通訳します(本人のスマートフォンによるWeb通話)。



④ ケガによる入院・手術見舞金

ケガで入院した場合、入院日額1,400円(最長180日)をお見舞金としてお支払いします。手術を受けた場合は、手術の内容に応じた所定の倍率(5~10倍)を入院日額に乗じた金額をお見舞金としてお支払いします。



サービス利用事例

CASE 利用目的：病院検索



胃炎の症状で駅周辺で受診希望。以前から胃炎を繰り返しており、ベトナムではピロリ菌の除菌もしたことがある。受診はできれば朝早めを希望。

連絡先の対応

対応時は診療時間外であるため、希望日に受診可能な近辺の消化器内科を検索したうえで、候補医療機関の情報を連絡する旨を伝えた。



※本サポート窓口は、建設技能人材機構(JAC)からの委託を受けて、東京海上日動火災保険株式会社が運営しています。

お問合せ先

詳しくはJACのホームページをご覧ください。
<https://jac-skill.or.jp/support-service/medical-interpretation.php>



⑦ 生活トラブルサポート 13言語24時間対応

1号特定技能外国人の日常生活のトラブルをサポートする 2つのサービス

JACでは、日常のトラブルに備えて2つのサービスをご用意しています。鍵や水まわりのトラブルには「緊急駆けつけサービス」、他人をケガさせたり他人の物を壊してしまうなど賠償が必要なケースには「個人賠償責任保険」が対応します。

個人賠償責任保険

CASE #1

自転車を運転中に歩行者と接触。歩行者は手術・入院が必要となり、損害賠償請求を受けた。



CASE #2

洗濯機の水漏れにより、階下の住人の家財道具や建物に損害を与えてしまった。



誤って、他人の物を壊したり、他人をケガさせたりして、法律上の損害賠償責任を負担したときにお支払いします。ただし、職務遂行に基づく損害賠償や1号特定技能外国人自身の居室など、他人から借りたり預かっている物に対する損害賠償、自動車・バイク・電動キックボードによる損害賠償を除きます。

※この補償に示談交渉サービスは付帯していません。
※保険金の請求は、(株)インシュアランスサービスが支援いたします。補償限度額：1億円

緊急駆けつけサービス

生活上の一般的なトラブルに対して24時間365日受付対応を行い、駆けつけ、解決します！

カギのトラブルサポート



例えば...

- カギを紛失して自宅に入れない!
- 外出先にカギを忘れてきてしまった!

※公的身分証の提示が必要です
※合カギの作製はいたしません
※マンションのオートロックは作業対象外です

水まわりのトラブルサポート



例えば...

- 蛇口からの水漏れ!
- トイレのタンクが故障して水が出ない!
- トイレの水が詰まって流れない!
- 洗濯機の水まわりのホースを接続してほしい!

現場までの出勤費
無料!

60分の基本作業費
無料!

24時間365日
対応!

※本サポート窓口は、建設技能人材機構(JAC)からの委託を受けて、(株)インシュアランスサービスが運営しています。

お問合せ先

詳しくはJACのホームページをご覧ください。
<https://jac-skill.or.jp/support-service/life-trouble-support.php>



⑧ 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安全衛生教育

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納付している

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。

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
- 新規入職者安全衛生教育
- 丸のご取り扱い従事者教育
- 有機溶剤取り扱い従事者教育
- 足場の組立等の業務に係る特別教育
- 自由研削砥石特別教育
- 酸素欠乏・硫化水素危険作業特別教育など

JAC技能講習

JACが提携する全国の登録教習機関で、言語別に学科と実技の技能講習を受講できます。登録教習機関より修了証が発行されます。

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)
- 小型移動式クレーン運転技能講習(5t未満)
- ガス溶接技能講習
- 玉掛け技能講習(1t以上)
- 高所作業車運転技能講習(10m以上)

JAC運転系特別教育

オンラインの動画視聴による学科教育と、JACが提携する登録教習機関での実技教育を受講できます。登録教習機関より修了証が発行されます。

提供中のラインナップ

- 小型車両系建設機械運転特別教育(3t未満)

順次、科目追加の準備を進めております。

新講習
スタート

令和8年度
受付中

2026年6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、JAC技能講習・JAC運転系特別教育を受講される場合、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。

申込み方法は？

JAC安全衛生教育のホームページの「開講スケジュール」から受講申込みができます。講習ごとに申込み後の流れが異なりますので、ホームページ・メールで案内する注意事項をご確認ください。

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。

受講できる言語は？

JACオンライン特別教育

ベトナム語、インドネシア語、英語、中国語(簡体)、カンボジア語、タガログ語、タイ語、ミャンマー語の8言語で提供中。

JAC技能講習

ベトナム語、インドネシア語、タガログ語、中国語(簡体)、カンボジア語の5言語で提供中。

JAC運転系特別教育

ベトナム語、インドネシア語の2言語で提供中。

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。

開催日程は？

JAC安全衛生教育のホームページをご覧ください。「開講スケジュール」に表示されるコースが、募集中となります。

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

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/>

CHECK!!

フォームの案内に沿って
申込みを完了して
ください

開講スケジュール
から講習を選択

information

コールセンターからのご案内



初めて1号特定技能外国人を受け入れます。

賃金を決めるのに企業内に同等技能を有する日本人が在籍していなくて困った…

そんな時は、賃金構造基本統計調査の資料をご活用ください！

比較対象になる日本人はどのように選ぶのですか？

同じ職種で3～5年の日本人技能者の方がいれば、その方と比較します。

近い年数の方がいない場合には、その方との差が合理的であることの説明をしていただきます。

比較対象の日本人従業員がいない場合、周辺地域における建設技能者の平均賃金や設計労務単価等を根拠として提示します。

その際に参考にさせていただくのが「賃金構造基本統計調査」です。



「令和7年賃金構造基本統計調査」エクセルファイルの見方がよくわかりません

1: 都道府県別第1表 (都道府県、年齢階級別) を開く

2: 企業規模計 (18人以上) を開く

3: 「労働年数」で該当する外国人の年数(3~5年程度)に近い部分を見つける

4: 「所定内給与額」で近い部分を選択する

- 1 該当する都道府県の「(●●)D建設業」を押してください。
- 2 企業規模計で近い部分を参考にしてください。
- 3 「労働年数」で該当する外国人の年数(3~5年程度)に近い部分を見つけてください。
- 4 「所定内給与額」で近い部分を選択してください。

参考にした部分がわかりやすいように、色などをつけて参考資料として提出してください。

※「所定内給与額」とは、きまって支給する現金給与額のうち超過労働給与額(時間外勤務手当、深夜勤務手当、休日出勤手当、宿日直手当、交替手当として支給される給与を)を除いた金額。 ※所得税等を控除する前の金額。

賃金構造基本統計調査は、どこから見られますか？



① 下記QRコードより国土交通省のホームページへアクセスしてください。「申請の手引き、様式、システム操作方法」をクリックしてください。

https://www.mlit.go.jp/totikensangyo/const/totikensangyo_const_tk2_000117.html



② 「オンライン申請に必要な書類の様式」ページ内の下段あたりに「令和7年賃金構造基本統計調査」があります。

※新しい統計データが出たら、年度は随時更新されます。



③ 政府統計の総合窓口(e-Stat)のホームページが開きますので、該当する所在地の都道府県から「EXCEL閲覧用」ボタンをクリックしてご覧ください。

最低賃金が改定された際には何か操作が必要ですか？

受け入れている1号特定技能外国人の、基本賃金(月額)が改定後の地域別最低賃金および全国加重平均×1.1を下回った場合は速やかに引き上げを行うよう努めてください。

地域別最低賃金と全国加重平均のどちらを確認したらいいですか？

地域別最低賃金と全国加重平均のうち、高い方に1.1を乗じた金額を超えている必要があります。

多くの都道府県では、全国加重平均×1.1を採用します。首都圏など、地域別最低賃金が全国加重平均よりも高い場合には、地域別最低賃金×1.1を採用します。



ホームページ版「コールセンターからのご案内」

ホームページ版の「コールセンターからのご案内」では、過去に建技者に掲載された情報が全てご覧いただけます。右記QRコードから、チェックしてみてください。

<https://kengijin.jac-skill.or.jp/information/>

