

Visionista

VOL.07

2025 | summer

[ヴィジョニスタ]

受入企業Interview

- 佐々木建設株式会社
- 協新企業株式会社
- 株式会社フジヤマ工業
- 株式会社大智建設

次の
スター社員は、
世界にいる!

わたしの視点
IDEAS COLLECTION
J-Report
Future
となりのホンネ

Visionista

[JAC特定技能導入事例集]

VOL.07

2025 | summer

2025年8月1日発行

発行：一般社団法人建設技能人材機構 広報部 〒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：〒105-8444 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。

「Visionista」に関するご意見・ご要望

MAIL : info@jac-skill.or.jp

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





VOL.07
2025 | summer



CONTENTS

「特定技能外国人制度」の施行により、建設企業において外国人材を「現場を支える技能者」として受け入れ、育成する取組みが広がっています。そんななか、外国就労者の技能向上への日々の研鑽・取組みを応援することを目的にしたのが「Visionista」です。全国各地の企業を取材し、参考になる事例やアイデアなどを収集・紹介しておりますので、ぜひご活用ください。

受入企業 Interview

- 05 仲良く息の合ったインドネシア人チームを結成するのが夢
佐々木建設株式会社
- 09 「必要不可欠」と言わしめるような人材の登場に期待しています
協新企業株式会社
- 11 日本でがんばろうと気概をもってやってくるそんな彼らを育てたい
株式会社フジヤマ工業
- 13 国籍に関わらず若手を親身に育てることが大事
株式会社大智建設

17 困った時に活用したい
IDEAS COLLECTION

19 J-Report
in 高知建機技能センター
(株式会社高知丸高)

外国人材の建設キャリア Future

- 25 HTOO AUNG/アキラさん
- 27 LE MANH CHUAN/チュアンさん
- 29 アンケートから読み取る
となりのホンネ

わたしの視点 ~ my point of view ~

- 21 誰が育つかを見極めることより、きちんと育った姿を見るのがうれしい
株式会社フジヤマ工業 代表取締役 福田 一貴 氏
- 23 私も彼らも同じく“新人”。刺激をもらい、私も成長している毎日です
佐々木建設株式会社 白井 夏海 氏





Visionista

[JAC特定技能導入事例集]

Visionista(ヴィジョニスタ)とは

思い描いた夢と情熱を胸に海を渡り、
未来を切り開こうとする者たちがいる。
そんな挑戦者たちを支え、ともに歩もうとする企業があるー。

今、それぞれのビジョンが交差する。

#01 佐々木建設株式会社

仲良く息の合ったイン

埼玉県の佐々木建設株式会社では、2020年から受入れを開始し、現在も多くのインドネシア人を雇用しています。今回は、同社代表の堀さんとインドネシア人3名の声をご紹介します。(2024年10月3日取材)



受入企業 Interview

代表取締役
堀 雄二 氏

— 受入れを決めた理由は？

新規入職者が減少し、高齢者の離職が進むなかで受入れを考え始めたのが2017年頃です。しかし、他社に目を向けると、多くの外国人は3年で帰国してしまうという現実がありました。思案していたところ、協力会社に特定技能として活躍している人がいて、一人でも仕事ができるレベルに成長していたんです。彼のような人材を育てようと思ったのがきっかけです。

— 受け入れて良かった点は？

現在、受入れ1期生が5年目に入りました。彼らは私が受入れ前に理想としていた、一人で作業を進められるレベルに達しているところか、想定以上の技術を身につけてくれています。私が口を出さなくても仕事を完結できるまでに成長してくれたのが何よりうれしいです。

— 受入れ後の工夫や、気をつけていることは？

食事会などの集まる機会を増やしました。そうした場だと彼らも口数が増え、プライベートのことも教えてくれるので、生活の様子もよくわかります。また、生活面のサポート役を2名体制にして、相談しやすい環境を作っています。特に差別など、人間関係で嫌な思いは絶対にしてほしくない。母国のご両親から預かっていることだけは忘れないようにしています。

— 導入予定の企業へメッセージをください

私はインドネシア人のことしかわかりませんが、本当に真面目で明るい人たちがばかりです。仕事を休まないのももちろん、ずるいこともしないし、しっかりと仕事に向き合ってくれています。だからこそ、受け入れた以上は大事に育てていきたい。彼らをもっと勉強して、資格を取りたいようであればサポートもするし、管理職も目指してほしい。できれば他社の方々にも、彼ら特定技能のチャレンジを後押ししてほしいですね。

企業プロフィール
所在地: 埼玉県川口市並木3-9-1第二永新ビル7FA
事業内容: 型枠工事
従業員数: 20名 (内: 特定技能3名 技能実習5名 すべてインドネシア人)
Website: <http://www.sasaki-kensetsu.com/>

初期導入: 寮の確保 電化製品 エアコン Wi-Fi環境 テレビ

給与体系イメージ
・ 特定技能(月額基本給) 約28万円
・ 技能実習(月額基本給) 約18.3万円

ドネシア人チームを 結成するのが夢

現場で働くみなさんの声

日本での仕事や生活、またこれからの目標について、同社に在籍するインドネシア人3名にお話を伺いました。

アルディアンさん

インドネシアで建設業に就いていたアルディアンさんは、日本の技術を学んで母国に持ち帰りたいと考え、来日を決めたそうです。「入社したばかりの頃は何もわからず不安だったけど、会社のみなさんが気にかけてくれたのがうれしかった」。そんな日本の生活にもすっかり慣れ、仕事も充実しているそう。「型枠は毎回作るものが違うので、難しいけど楽しいです」。

日本の型枠の技術を身につけ、
母国の建設業に貢献したい!

ユニさん

特定技能2号を目指すユニさんは、試験に向けて日々勉強中です。「仕事が終わってからの電車での移動中に、スマホのアプリで漢字を必ず1つ、2つは覚えるようにしています」。ユニさんが特に感謝しているのが社長で、2023年に結婚した際、帰国したいとお願いしたら快諾してくれたのだとか。「ご祝儀もくれて、とてもよい式を挙げることができました」。

社長のおかげでとてもよい
結婚式を挙げることができました

エコさん

初めて会社で日本人と接したとき、とても怖かったというエコさん。「厳しそうなお目だったけど、質問にいったらやさしく答えてくれてギャップがすごかったです(笑)」。日本の通勤電車で驚いたそうで、「こんなに人が多いのかとびっくりしました」。そんなエコさんも今では路線図を読むようになり、電車に乗ってどこでも行けるようになりました。

会社のみなさんが見た目よりも
やさしくてほっとしました(笑)



「現場を覗くたび、成長に驚かされます」(堀社長)



「私は後輩なので気遣われています(笑)」(白井さん)



「日本のマナーは会社が教えてくれました」(アルディアンさん)



SASAKIKENSETSU



「日本食は鰻が好きで、わさびや納豆が苦手」(エコさん)



「社長は妻のことも大事にしてくれるんです」(ユニさん)



#02 協新企業株式会社



「必要不可欠」と言わし

愛知県の協新企業株式会社では、2019年から受入れを開始し、現在も多くの外国人を雇用しています。今回は、同社代表の佐川さんとベトナム人のクエットさんの声をご紹介します。(2024年9月17日取材)



受入企業 Interview

代表取締役
佐川 元規 氏

— 受入れを決めた理由は？

他社で現場監督をしていた頃、中国人が現場に来ているのを見て、外国人と一緒に働くことに、今後の建設業の未来を見た気がしました。家業である協新企業へ戻ったタイミングで技能実習制度が始まったので、当社でも受入れを始める準備を進めるため、ベトナムやミャンマーなどへ視察に行きました。

— 受け入れて良かった点は？

来日したばかりの外国人とコミュニケーションをとることは大変です。しかし、当社の従業員にとって、日本語のつたない外国人に仕事を教えるため、試行錯誤することは非常によい経験になるはず。また、外国人たちのハングリー精神に触れることも刺激になっています。

— 受入れ後の工夫や、気をつけていることは？

特定技能外国人や技能実習生とは個別に話す場を設けています。私からは、彼らのキャリアについて将来的なビジョンを伝えます。そのうえで、彼らがこの先をどう考えているかをヒアリングしています。すると、「実は帰国を考えている」「他にやりたいことがある」などようやく本音を話してくれるので、個別面談はお互いの意見をすり合わせる大切な場になっています。

— 導入予定の企業へメッセージをください

日本人を雇用する方法を模索しなければならない一方で、今後ますます外国人の力が必要になってくると思います。特に建設業は職人がいないと始まらない職業であり、人材育成は永遠のテーマと言えます。中でも鷹(とび)職は他の職人が作業するために足場を組む仕事であり、業界全体の安全を支える役割を担っている。人材確保にはこだわっていただきたいですね。

企業プロフィール
所在地: 愛知県名古屋市中区富士見町1-9
事業内容: 足場工一式/鉄骨建方工一式/掘削 など
従業員数: 23名 (内: 特定技能1名 技能実習7名 ベトナム人、ウズベキスタン人)
Website: http://kyoshin-nagoya.com/

初期導入: 寮の確保 生活家電 Wi-Fi環境 現場への送迎用車両
自転車 生活指導員 など

給与体系イメージ
・ 特定技能(月額基本給) 約25万円
※技能習熟等に応じた昇給あり
・ 技能実習(月額基本給) 約21万円

めるような人材の 登場に期待しています

クエットさん



クエットさんは2023年9月に技能実習生から特定技能1号へ移行しました。ベトナムで鷹(とび)職をしていた経験から、日本の建設業の安全性に驚かされたそうです。「日本では職人の安全意識が高く、安心して働くことができます」。職場の先輩や同僚からは仕事や生活面で多くのサポートを受けていて、とても感謝しているのだとか。日本人には非常によい印象をもっているそうで、財布を2回も落としたことがあるけれど、どちらも交番に届いていたことに感動したそうです。

日本人は本当に親切、ずっとこの国で暮らしていきたいです!

現場で働くみなさんの声

日本での仕事や生活、またこれからの目標について、同社に在籍する特定技能1号のクエットさんと先輩社員の奥井さんにお話を伺いました。

奥井 基之氏

先輩社員

私は入社3年目で、現在は外国人の現場への送迎などを担当しています。クエットさんは日本語の覚えも早く、長く働いているので現場の流れも把握してくれています。職長の指示にもすぐに「わかりました」と対応し、非常に助かっています。異国で新しい仕事に就きながら日本語を勉強するなど、彼ら外国人の日々の努力には本当に頭が下がります。その気概があるからこそ、仕事を早く覚え、周囲ともうまく打ち解けることができるのでしょう。彼らのような勇気ある人たちにもっと来てほしいと思います。

彼らの日々の努力には本当に頭が下がります



#03

株式会社 フジヤマ工業



日本でがんばろうと気 概をもつてやってくる そんな彼らを育てたい

埼玉県の株式会社フジヤマ工業では、2019年から受入れを開始し、現在も多くの外国人を雇用しています。今回は、同社代表の福田さんとベトナム人2名の声をご紹介します。(2024年11月7日取材)

企業プロフィール
所在地: 埼玉県新座市片山3-1-25
事業内容: 熟絶縁工事業 など
従業員数: 16名 (内: 特定技能2名 技能実習7名 ベトナム人、インドネシア人)
Website: <https://www.fujiyama0484772410.com/>

初期導入: 社員寮 家電 エアコン 自転車 Wi-Fi環境 携帯電話 など

給与体系イメージ
・ 特定技能(月額基本給) 約24万円
トラック運転にあたり運転手当あり
・ 技能実習(月額基本給) 約17万円



受入企業 Interview

代表取締役
福田 一貴氏

— 受入れを決めた理由は？

求人日本人の若い方から応募があり、入社してくれるものの、結局長続きせず定着しないという課題を長い間抱えていました。受入れをスタートする前の2018年頃は、事業規模を拡大したいタイミングでもあったので、何とか人を集めたいという思いがありました。そんななか、同業者から受入れの話を目にして、まずは一度試してみようと思ったのがきっかけです。

— 受け入れて良かった点は？

残念ながら当社の場合、日本人の若手が入社してもすぐに退職してしまう状況でした。しかし、外国人たちは日本でがんばろうと気概をもっている人たちなので、すぐに辞めていってしまうような不安感が少ないのは、とても大きなメリットだと思っています。

— 受入れ後の工夫や、気をつけていることは？

当社のベトナム人やインドネシア人には、日本人の先輩たちや現場の職人たちにかわいがってもらえるように、ちょっとしたアドバイスをしています。たとえば、毎日着る作業着は常に清潔にする、寮の部屋や仕事道具は整理整頓するといった常識的なことです。雑にしていると不潔に思われるし、仕事や生活に影響するので、そうした部分は注意して見えています。

— 導入予定の企業へメッセージをください

いかに楽にお金を稼ごうかと考える人が少なくないなか、当社の外国人たちは「一生懸命に働くので、そのうえで対価をください」という姿勢で仕事に臨んでくれています。かつては日本人も同じような考え方だったはずで、当然の価値観だと私は思っています。先に対価を要求する人が多くなってしまった現代で、彼らの考え方は感心させられるものがある。ぜひ一緒に働いて、日本人が忘れてしまったひたむきさを体感してほしいと思います。

現場で働くみなさんの声

日本での仕事や生活、またこれからの目標について、特定技能1号として働くベトナム出身のズオンさんとニャンさん、先輩社員の岡田さんにお話を伺いました。

ニャンさん

受入れ第1号となるニャンさんは、職長を任されるリーダー的存在です。それでも入社当時は仕事を覚えられなくて苦労したのだとか。「配管の巻き方を間違えてしまって。でも日本人の先輩たちは怒らなくて、やさしく教えてくれたから今があります」。すでに準中型免許を取得しており、今後は車で旅行にも行きたいそうです。「札幌や沖縄に行ってみたいです！」

免許を取ることができたので、
車で旅行にも行きたいです！

ズオンさん

ウレタンの吹き付けをサポートしているズオンさん。日本人従業員と特に仲が良く、いつも冗談を言い合っています。「たまに怒らせてしまうけど、笑ってごまかします」。日本に来て驚いたのは、バイクの少なさだったとか。「ベトナムは成人になったらバイクや車に乗ります。僕も日本で早く免許を取得したい」。今の目標は車を購入することだと教えてくれました。

冗談が過ぎて怒らせてしまったら、
笑顔でごまかすのが一番(笑)

岡田 孝史氏

先輩
社員

ニャンやズオンも入ったばかりの頃は当然、未熟な若者でした。そこでアドバイスとして、職人のなかにも教えるのが上手な人、下手な人がいるので、「あの人にはこういうところをいっぱい教えてもらったほうがいいよ」「わからなかったら、わからないと言ったほうがいいよ」と、伝えていました。今では彼らが教える立場になるほど成長し、立派な当社の主力となっています。

ニャンやズオンも今ではみんなから
信頼される、立派な当社の主力です！

#04 株式会社大智建設

国籍に関わらず若手を

愛知県の株式会社大智建設では、2018年から受入れを開始し、現在も多くの外国人を雇用しています。今回は、同社代表の青山さんとベトナム人3名の声をご紹介します。(2024年10月25日取材)



受入企業 Interview

代表取締役
青山 巧氏

— 受入れを決めた理由は？

入職者が減っていくなかで、今まで培ってきた技術やノウハウをどのように継承していくべきか、悩みを抱えていました。そこで若い外国人の力を借りたいと考えようになり、実際に何力国が視察に行ってみたところ、まだ経済成長の途中で、街中に活気があったのがベトナムでした。やさしく素直な国民性も日本人とマッチすると思い受入れを始めました。

— 受け入れて良かった点は？

鷹(とび)は主に力仕事が多く、身体能力や体力面という点でも若い方のほうが向いている業種です。あくまで私の感想ですが、特に若いベトナム人はバランス感覚が良く、物覚えも早い。足元の悪い高所でも問題なく力を発揮してくれているので非常に助かっています。

— 受入れ後の工夫や、気をつけていることは？

仕事の危険性を伝える努力は常にしていました。私の印象だと、ベトナム人は何に対しても“何とかなる”精神で物事を考えるところがあります。それは仕事に対しても同じで、少し危険度や難易度が高い作業でも、あまり深く考えず手をつけてしまうことがあり、怪我や事故につながりやすい。そこで、最初は通訳を用意して作業内容の危険度を理解させていました。

— 導入予定の企業へメッセージをください

今の時代、外国人や日本人に関係なく、昔の感覚で育てていたら、ほとんどの人が辞めていってしまうと思います。国籍は問題ではなくて、いかに仕事がしやすい環境を整えてあげるか、それが会社を成長させる鍵になるのではないのでしょうか。「外国人は失踪するのではないか」といった不安を耳にすることもありますが、そこには不満や問題があったということ。真摯に向き合い、自社を見直すことが大事だと思います。

企業プロフィール
所在地: 愛知県あま市二ツ寺小畑27
事業内容: 建設躯体高工事
従業員数: 37名 (内: 特定技能9名 技能実習4名 ベトナム人、ウズベキスタン人)
Website: <https://tobiootomo.com/>

初期導入: 寮の確保 生活家電 Wi-Fi環境 自転車 社員食堂

給与体系イメージ
・ 特定技能(月額基本給) 約23万円
※技能習熟等に応じた昇給あり、勤怠成績等により決定、賞与有(年2回)
・ 技能実習(月額基本給) 約19万円

親身に育てることが大事

ゴックさん



日本で働き始めてからうれしかったことを聞くと、「現在の会社はベトナム人がたくさんいるので安心感がありますね。そして、社長がすごく親切です」と教えてくれたゴックさん。ベトナムは夜になると親戚や友達の家に集まることが多いそうで、そうした意味では寮生活もベストだったとか。「みんなで食事して、たくさん話をする時間が癒しになっています」。

一日の終わりに仲間たちと
過ごす時間が癒しになっています



現場で働くみなさんの声

日本での仕事や生活、またこれからの目標について、同社に在籍するベトナム人3名にお話を伺いました。

ナムさん



日本に来たばかりの頃、仕事の忙しさに悩まされたというナムさん。「睡眠時間がベトナムにいる時より短くなったのが一番きつかったです」。そんななかでも現場で先輩たちに仕事を教えてもらいながら、今では一人で何でもこなせるようになったとか。「高所での作業は危険がつきもの。でも今は安全第一に仕事ができるようになり、やりがいも出てきました」。

一人でできることが増え、
仕事にやりがいをもっています



チュアンさん



ベトナムの軍隊に2年間入隊していたチュアンさんは体力に自信があったものの、仕事はまた別の話。「慣れるまでは大変だったけど、みんながやさしく仕事を教えてくれました」。ビリヤードが得意で、社長にお願いして寮に台を設置してもらったそうです。「毎日みんなとプレイしていて、最高の寮生活になっています(笑)」。

仲間とビリヤードを
している時間が何よりも幸せ!





「将来は日本人女性と結婚したいです!」(チュアンさん)



ベトナムチームは足場の組立てが素早く正確



「彼らは技術以外に管理能力も高いんです」(青山社長)



OOTOMOKENSETSU



「努力家のベトナム人は現場で大人気です」(野崎さん)



「お金を稼いで家族を助けたい」(ナムさん)



困った時に活用したい IDEAS COLLECTION

年齢を考慮した採用の工夫

ベトナムでは年齢がキャリア以上に人間関係に影響を与えることが多く、年上の同僚には意見を言いづらい文化があります。そのため、採用時には既存スタッフとの年齢バランスを考慮し、職場内での円滑なコミュニケーションを促進。適切な年齢構成にすることで、意見が言いやすく、働きやすい環境が整い、チームワークの向上にもつながります。



日誌で日本語力を向上

研修期間に日誌を導入し、最初は英語での記入を許可。これにより外国人も抵抗なく取り組めるようになりました。日誌を通じて一日の振り返りを行い、次第にGoogle翻訳を活用しながら日本語での記入を促進。日本語の習得だけでなく、成長を実感し、モチベーションの向上にもつながっています。指導者との対話も増え、コミュニケーション活性化にも寄与しています。



事前の説明で不安を解消

受入れ前に、フィリピンでオンラインのオリエンテーションを実施。研修センターや宿泊施設の設備を写真や動画で紹介し、「君たちが泊まる部屋はここだよ」と具体的に説明しました。日本での生活ルールや必要な持ち物についても詳しく伝え、事前の理解を深める工夫を実施。これにより、渡航前の不安を軽減しています。



写真で適切な方法を伝える

寮内でのドライヤーの使い方や浴室でのマナーなど、写真を活用して「適切な方法」と「誤った方法」を視覚的に説明している企業があります。文字だけでは伝わりにくいルールを直感的に理解できるように工夫し、文化や言語の違いによる誤解を防ぎ、トラブルを未然に回避。安心して生活できる環境を整えています。



携帯電話は「通信量」が重要

外国人従業員に通信プラン付きの携帯電話を貸与したところ、彼らには「通信量」が重要であることが判明しました。電話よりもSNSやビデオ通話を頻繁に利用するため、従来のプランでは通信量が足りず、現在は50GBのプランに変更。これにより仕事だけでなく私生活でも安心して使用できる環境を提供しています。



日本式の働き方を根気よく教える

日本に来たばかりの外国人は、日本人の仕事の進め方を知らず、「自分の作業が終われば終了」と考えることがあります。日本では仲間の作業を手伝い、協力して業務を進めることが重視されるため、この考え方を根気よく説明。実際の業務を通じて少しずつチームワークの大切さを理解してもらい、協力する姿勢を育むことで、よりスムーズな連携を実現しています。



多様性を受け入れる職場づくり

多国籍の従業員を採用するなかで、職場における多様性を積極的に受け入れる事例があります。異なる文化や価値観を持つメンバーと働くことは、互いの視点やスキルから学ぶ機会が増え、人間的な成長につながります。そのような姿勢を大切に、柔軟に対応することで相互理解が深まり、より良いチームが築かれています。



J-Report

in 高知建機技能センター
(株式会社高知丸高)

所在地: 高知県南国市岡豊町小蓮862

高知建機技能センターは、株式会社高知丸高が運営する教習施設として、四国地域における資格取得の機会を広げるために2022年に開設されました。多言語対応や通訳の配置により、外国人受講者が安心して学べる環境を整備。各資格や安全教育についての講習を通じて、建設業界における国籍を超えた人材育成と協働の実現を目指しています。



建機講習教室



INTERVIEW

責任者紹介



株式会社高知丸高
代表取締役社長
高野 一郎氏

設立の経緯を教えてください

四国では外国人が技能講習を受けられる教習センターは非常に限られており、資格取得のために大阪など遠方へ出向く必要がありました。交通費や宿泊費の負担が重く、地域の事業者にとっても大きな課題だったのです。そうした状況を受け、自社所有の建物を再活用し、新たに立ち上げたのが高知建機技能センターです。コベルコ教習所松山教習センターの協力を得ながら、多言語対応も備えた施設としてスタートを切りました。2022年に開校し、現在では地元だけでなく、他県からの受講者も受け入れています。

施設にはどのような特徴がありますか？

高知建機技能センターは、かつて宿泊施設として運営されていた建物を講習会場として活用しています。温泉を備え、100人規模の会場もあった施設ですが、時代の流れとともに営業を終了。その後、教習施設として再活用

しています。現在は、宿泊営業は休止しており、日帰り講習に限定されていますが、今後の宿泊再開も検討中です。施設の規模を活かし、受講者が快適に講習を受けられる環境が整っているのが大きな特徴です。

開設コースと対応言語は？

現在、フォークリフト、玉掛け、小型移動式クレーン、車両系建設機械、ガス溶接の5つの資格講習を提供しています。対応言語は、ミャンマー語、インドネシア語、中国語、英語、ベトナム語の5カ国語になります。受講者には通訳を配置(ベトナム語通訳は受講者側での手配が必要)し、安心して学べる環境を整備しています。講習用のテキストも自社で翻訳し、多国籍のニーズに対応。受講者が言語の壁を感じずに理解できるよう工夫しているのも高知建機技能センターならではの 特徴と言えるでしょう。



人材育成に対する考えをお聞かせください

私は、育成こそが現場の事故を防ぎ、本人と企業の成長につながると考えています。たとえ母国語の教科書や通訳があっても、専門用語や現場特有の危険を本当に理解するのは簡単ではありません。だからこそ、専門知識を持った先輩が丁寧に教える体制が必要

なのです。たとえば「つり荷の下に入るな」という注意も、その背景まで伝わってはじめて意味を持つ。育成には時間も手間もかかりますが、それはコストではなく、安全と信頼への投資です。教えた人が次の担い手になる。そうした循環をつくるのが、これからの現場には欠かせないと思っています。



今後の展開について教えてください

現在は5言語・5コースで講習を行っていますが、将来的には、さらに多言語対応や教習種目の拡大も視野に入れています。高知県内には現在約6,000人の外国人が暮らしており、地域イベントを通じた啓発活動にも取り組んできました。今後は建設業にとどまらず、介護や自動車整備といった分野にも安全教育の機会を広げていきたいと考えています。あわせて、県や企業との連携も強め、補助制度の活用や広報の工夫を重ねながら、より多くの人々が安心して学べる環境づくりを進めていくつもりです。



INTERVIEW

担当者紹介



営業管理部
防災・技術・広報課
エマリア氏

築50年の宿泊施設を安心して学べる環境に

約50年前に建てられた施設を、教習の場として再整備しています。施設内も古かったので、照明やクロスを張り替え、各部屋の仕切り壁なども新たに設置しました。屋外の実技場も舗装し直して、重機を安全に扱える環境に整えています。受講生がリラックスして学べるよう、環境づくりには特に気を配っています。

安全に帰るために学ぶことを忘れないで

受講生の方々は遠い国から日本に来て、一生懸命に働いています。だからこそ、事故なく無事に家族のもとへ帰ってほしいと願っています。彼らに伝えたいのは、免許を持たずに重機を扱うことは絶対にしてはいけないということ。しっかり学び、正しい知識を身につけることが、自分を守る一番の方法なので、そのために私たちの施設を活用してほしいです。

FACILITY 施設紹介

築50年の施設をリノベーションし、快適に学べる環境を構築しています。



実技場 元は植物が植えられ、動物が飼われていた庭園を実技場として再利用。



実習室 壁や照明などを新たに設置するなど、部屋全体をリフォームしている。



ホール 宴会場を活用して大人数でも利用できるホールを設置。

Trainee's VOICE 修了生の声



★ ウェイ ヤン モー ミントさん
(ミャンマー)

—日本の建設業の魅力は？

他の国と比べて、日本は技術がとても進んでいると思います。そこで、日本人と一緒に仕事をしてみたいと考え、来日しました。ミャンマーでは銀行で働いていましたが、座って仕事をするよりも、体を動かすほうが自分に合っているの、思い切って建設業にチャレンジすることにしました。

—講習で学んだことは？

玉掛けなどがとても勉強になりました。今の仕事にも活かされていますし、特に大変だと感じたことはありません。ミャンマーでも送り出し機関で重機の練習をしていたので、日本での運転もスムーズでした。これからも特定技能として10年くらいは日本にいたいです。



★ ピョー テツ カインさん
(ミャンマー)

—日本に来たきっかけは？

ミャンマーでは内戦が続いていて、安全な場所で働きたかったというのが一番の理由です。日本に来られるならと、建設業を選びました。ミャンマーでは車の部品を販売していたので、機械を扱うことには興味がありましたし、今は工場玉掛けや溶接、切断機の作業をしています。

—講習で印象に残っていることは？

ガス溶接が一番難しかったです。でも、ミャンマー語のテキストを読みながら、先輩や先生に助けてもらって、少しずつ慣れてきました。日本のアニメや映画が好きだったので、文化の違いには驚きませんでした。今後も日本で働きながら技術を身につけたいです。

わたしの視点 ～ my point of view ～

誰が育つかを見極めることより、 きちんと育った姿を見るのがうれしい

株式会社フジヤマ工業 代表取締役
福田 一貴 氏

株式会社フジヤマ工業の福田社長は、受け入れるなかで「誰が育つか」より「どのように育ったか」に喜びを見出すと話します。能力よりも仕事に真剣に取り組む姿勢こそが大切だと語る福田社長に、受入れや育成に対する考え方について伺いました。

「言葉の壁」は、意外と小さなもの

— 外国人を受け入れるうえで、難しさを感じることはありますか？

外国人と働く難しさで、よく言われるのが「言葉の壁」です。しかし、私はそれほど感じていません。「やってみせて、それを真似してもらおう」という、実践を通して教えるのが基本なので、それほど問題ではないと思っています。それに、仕事に対して「必死さ」があるので、言葉が通じなくても伝えたいことが伝わるんです。

— 外国人と日本人の若手社員を比較して、違いを感じることはありますか？

特にはありません。今、当社で働いている外国人で言うと、器用で仕事をすぐに覚えるタイプもいれば、不器用でも

寝坊もせず真面目なタイプもいます。私から見ると対照的ですが、どちらも仕事には真剣です。そう考えると、日本の若い方と別段変わらないと思います。

要望を「聞くこと」から始める

— 日々の指導で意識していることはありますか？

日本人の先輩たちにかわいがってもらえるように、服装や身だしなみについてアドバイスしています。まだ若いし、国民性も異なるからか、いわゆる“雑”な部分がある人もいます。でも、それは外国人に限った話ではなく、日本人の若者でも同じようなことはあります。その部分でも「外国人だから」と特別扱いせず、指摘はしています。

— 外国人からの要望について、どのように対応していますか？

応えられるものは応えますし、難しいことは難しいと伝えます。でも、彼らにとっては、要望を言うこと自体に意味があるようです。自分の気持ちや意見を伝えることが大切なんだと。そのため、受け入れるかどうかは別として、まずはきちんと話を「聞く」ことを心がけています。その姿勢が信頼につながると思います。

— 受入れを続けるなかで、印象に残っていることはありますか？

以前、他社で保護が必要な状況にあった外国人を紹介されたことがありました。どうやら差別を受けていたようで、組合から「そちらで働かせてもらえないか」と相談があり、引き受けました。結果的にその人はうちに来てから急成長して、今では立派な戦力です。そういう姿を見ると、受入れてよかったと心から思えます。

ウサギ型よりカメ型に期待したい

— 採用時に見るポイントはありますか？

私はこの仕事を20歳からやっていて、もう30年以上になります。人をたくさん見てきましたが、正直、短い面接の時間で何かを判断するのは無理だと思っているんです。だから、基本的には来てくれた人は受け入れるという方針です。とはいえ、採用後に仕事への集中力が続かず、教えたこともなかなか覚えなくて育てるのに苦労した、といったこともあります。

— それでも、スタンスは変えない、と？

そういう人が急に変わる可能性もあるんです。ウサギ型よりカメ型のほうが伸びるかもしれないですから。やはり、仕事のスキルも大事だけど、一緒に働く以上は、信頼関係が何より大切。人を「選ぶ」よりもきちんと「育てる」。それが私のスタンスです。

(2024年11月7日取材)

わたしの視点 ～ my point of view ～

私も彼らも同じく“新人”。 刺激をもらい、私も成長している毎日です

佐々木建設株式会社
白井 夏海 氏

佐々木建設で施工管理を担当する入社3年目の白井さん。外国人の生活面のサポートも行いながら、時には自身が教わる立場になることも。現場での関わりや言葉の工夫を通じて、「私も彼らも日々成長しています」と語ります。

最初に教えてくれたのは彼らでした

— 現在の仕事内容と、外国人との関わりについて教えてください

現在は施工管理を担当しており、資材や人員の手配に加えて、外国人の生活支援も行っています。たとえば、全員に使いやすい携帯電話を手配したり、お米が足りないなどの相談があれば、状況を見てこちらから動くようにしています。

— 最初に外国人と関わった時のことを覚えていますか？

はい、最初に関わったのは私が入社した際の頃で、特定技能の人たちはすでに現場に慣れていたので、私の

ほうが教えてもらうことも多かったです。ハンマーの打ち方など、大工仕事の基本を丁寧に教えてくれて、本当に助かりました。

冗談を交えながら距離を縮める

— コミュニケーションで工夫していることはありますか？

私は彼らよりも年下ということもあって、彼らのほうから距離を縮めてきてくれた印象です。冗談を言い合ったり、忘年会では「休みの日は何をしていますか？」と聞いてくれたり、気軽に話してくれる雰囲気があります。自然と心を開いてくれるのがありがたいですね。

— 普段のやり取りは、どのように進めていますか？

LINEでのやり取りが中心ですが、日本語の敬語も使いこなして驚くこともあります。やり取りのなかで、「とんでもないです」と返ってくるなど、日本語の習得レベルの高さを感じます。お酒の席では本音を話してくれることも多く、私自身が相談することもあるくらい、しっかりした印象です。

— 「言葉の壁」をどう乗り越えていますか？

会話では写真を見せながら話したり、Google翻訳を使ったりと柔軟に対応しています。LINEで連絡する時は、日本語と自動翻訳したインドネシア語の両方で送信したり、日本語だけにして覚えてもらうようにしたりと、私なりに工夫しています。

外国人の姿勢から学ぶこともある

— 今、彼らに対して心配していることはありますか？

やはり一番の課題は現場でのコミュニケーションです。職人さんは早口だったり方言を使う方がいたりするので、日本人の私でも聞き取れないことがあります。日本語に不慣れな外国人はもっと大変なようで、聞き返せずについ「わかりました」と返事してしまうこともあるようです。

— そうした問題に対して、対策していることはありますか？

外国人に日本語を教える側の立場として、JACの日本人従業員向け「やさしい日本語講座」をこれまで3回受けました。話す時は「してください」「この時間をお願いします」と明確に伝えるようになり、より通じやすくなったと感じています。彼らは電車で移動中に漢字の勉強をするなど、常に努力しています。私も負けていけないなど、刺激をもらっている毎日です。

(2024年10月3日取材)

Future

外国人材の建設キャリア

海外で働くことは、人生において大きなチャレンジです。特定技能外国人は、どんな経験を経て「今」にいたっているのか。「この先」にどんな夢を見据えているのか。チャレンジャーたちのキャリアをご紹介します。

先生や先輩の指導のもと
実務経験を積みながら
日本で働き続けたい!

憧れの日本での生活がスタート

来日後、5カ月間の実習期間があり、上司の室井先生から指導を受けました。寮では同じミャンマーから来た3人で共同生活を送り、仲が良かったので楽しく過ごせたのは良い思い出です。日本は写真で見た通り美しく、寮も清潔で快適。ただ、仕事は簡単そうに思えましたが、実際にクロス貼りをすると想像以上に難しく、苦戦しました。



株式会社兼藤

氏名 HTOO AUNG

愛称 アキラさん(36歳)

特定技能開始日:2021年12月1日

滞在期間:10年目

出身:ミャンマー

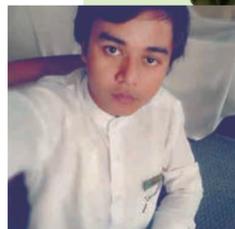
2024年12月23日取材当時



来日前

銀行に勤めながら夜間学校へ通学

大学卒業後、銀行で営業に従事していました。その頃、日本の大学へ通っていた友人の話を聞き、日本への憧れが芽生えたのです。そこで、夜間学校に2年半通い、日本語を習得しました。仕事と勉強を両立する毎日は大変でしたが、日本語の理解が深まり、徐々に自信もつきました。「必ず日本へ行く」という強い意志が、私を支え続けたのです。



入社

来日

面接では銀行員を経験していたこともあって、計算に慣れていたことが評価され採用。2015年に入社。

技能実習生
1年目

27歳

技能実習生
2~3年目

28歳

技能実習生
4年目

31歳

特定技能
外国人
1年目

33歳

出場

資格

現在

2023年に国家資格1級壁装作業技能士に合格。

母国の日本語学校で講師として後輩を指導

3年目を終えた後、一度ミャンマーへ帰国し、現地の日本語学校で次に兼藤で働く予定の4期生向けに、パテや下地処理の工程を指導しました。さらに、日本語の基礎や会社の実習場で学んだ基本的な作業も教え、自分の経験を活かす日々を送りました。約1年の指導を経て、4期生とともに再び来日し、日本での仕事が再スタート。新たな挑戦が始まりました。



第33回ジェイシフ関東技能競技大会・ジェイシフ全国技能競技大会に初出場。

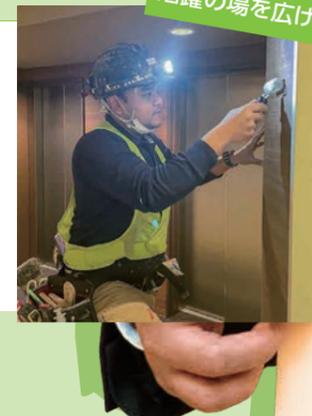
大会に向けて実習場で練習し、室井先生の指導を受けながら、仕事後や日曜も練習を重ねました。会社のサポートもあり、また一つ成長できました。

3年の職長経験を経て特定技能2号を目指す

3年の職長経験を経て特定技能2号へ進む計画です。日本で働き続けられるように努力を続けたいです。



職人として活躍の場を広げたい!



特定技能1号へ移行し、責任が増すとともに、自ら判断する場面も多くなりました。作業中にぶつかった部分の修正や張り替えなど、状況を見て適切に対応できるようになり、仕事への自信も深まってきました。

徐々に体力もつき後輩を教える立場に

2年目になると、平場にビニールクロスを貼れるようになり、先輩の指導のもとで実践の機会が増えました。1年目はパテ作業が中心で、体も慣れず疲れやすかったのですが、クロス貼りとパテ作業が半々になり、体力的にも余裕が出てきました。さらに後輩ができ、自分ができることを少しずつ教える立場にもなりました。



表彰状

Certificate of C

先輩社員
室井さんから
メッセージ



技能実習指導員
室井 康信 氏

ミャンマー人を受け入れると聞いた時は、言葉や文化の違いに対する不安がありました。特に宗教的な食の制限にも気を配る必要があり、教えるのもゼロからのスタートで大変でした。しかし、現場に入れば先輩たちが指導してくれるため、徐々に環境にも馴染んでいきました。仕事では基本を徹底して教えたのですが、彼は驚くほど優秀でした。国家資格1級壁装作業技能士も、私は3回落ちましたが、彼は一発で合格。本当に素晴らしい才能を持っています。

外国人材の建設キャリア Future

海外で働くことは、人生において大きなチャレンジです。特定技能外国人は、どんな経験を経て「今」にいたるのか。「この先」にどんな夢を見据えているのか。チャレンジャーたちのキャリアをご紹介します。

働きやすいように
常にサポートしてくれる
この会社が大好きです



株式会社大智建設
氏名 **LE MANH CHUAN**
愛称 **チュアンさん(25歳)**
特定技能開始日:2024年1月22日
滞在期間:5年目
出身:ベトナム
2025年5月26日取材当時



強く感じた日本語のプレッシャー

入社したばかりの頃は、日本語でのコミュニケーションに慣れていないことから、言われたことがわからない、自分から話せないなど、プレッシャーを感じていましたが、会社の手厚いサポートのおかげで安心して仕事も生活もできました。



入社
来日

ホーチミンとシンガポールを経由するハードなフライトで中部国際空港に到着。

兵役を終え、親戚の紹介で大智建設へ



ハノイに近いフート省で生まれ育ちました。父が家造りの仕事に携っていたので、幼い頃から建設業に親しみがありました。高校卒業後、2年間の兵役を終えた時に、大智建設で働いていた親戚が「日本は生活面や給料面が素晴らしい」と教えてくれて、来日を希望しました。



先輩社員
江口さんから
メッセージ



職長
江口 健司 氏

普段から明るくムードメーカー的な存在で、少しふざけるところもあるのですが、仕事についてはとにかく真面目です。以前、一緒に現場で、発電機を狭いところからつり上げる必要があり、無線での指示を彼に任せたことがありました。私も近くで無線を聞いていたのですが、日本語でしっかりと合図ができていたのには驚きました。現場で他の職種の方々と立ち話しているのを見ると、本当に努力したのだなと感心してしまいます。

大智建設での成長できる環境は貴重

技能実習を修了し、2カ月ほど帰国しました。その間、振り返って気づいたのが、この会社の職場環境や給料などの条件はやはり素晴らしいということ。残念ながらベトナムで同じように働ける仕事はなかなか見つかりません。そこで特定技能に移行しようと決めました。



現在

特定技能
外国人
1年目

23歳

技能実習生
3年目

24歳

大切に育ててくれる この会社で働き続けたい

会社は常に私たちのことを考えてくれていて、寮生活を楽しめるようにビリヤード台を置いてくれたり、外国人同士が交流できるように食事会の費用をサポートしてくれたり、本当に大事にしてくれることを実感しています。ここでずっと働くためにも、特定技能2号へ移行したいと思っています。



職人として
活躍の場を広げたい!



最初から最後まで通して携わった現場に達成感

3年目になった頃、初めて基礎を作るところから完成まで携わることができました。工場建設だったので規模が大きかったこともあり、大きな達成感を得ることができました。

日本語がわかるとできることが増えていった

できることが増えていくとともに、単に材料を運ぶだけの作業は減っていきました。現場では監督や職長から指示をもらいながら動くのですが、日本語が徐々にわかるようになったことは大きかったと思います。また、指示も口頭だけではなく、ジェスチャーなどを交えて説明してくれて理解しやすかったです。



受入企業が
行う取組みを
聞いてみた!

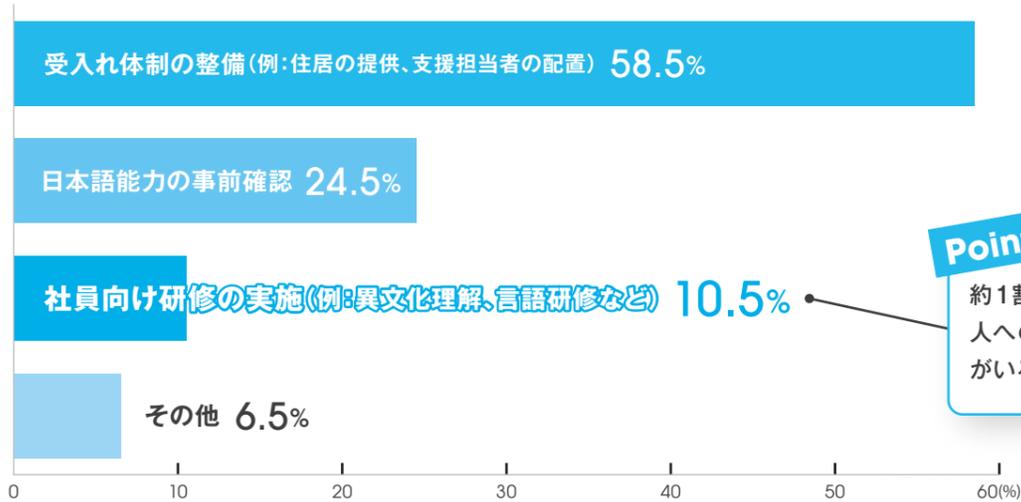
アンケートから読み取る

となりのホンネ



受入れ前にこんな準備をしました!

Q 受入れ前に社内で行った準備

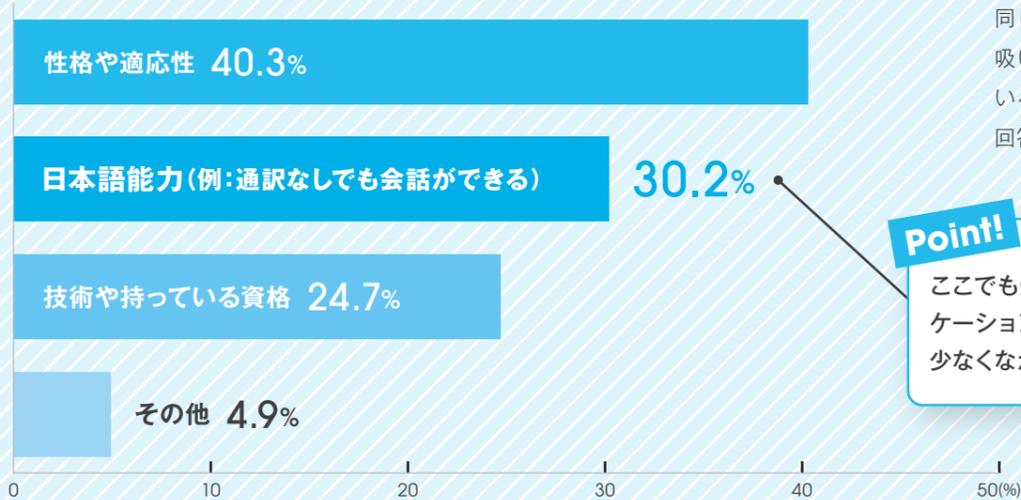


住居の確保や担当者の配置など、社内環境を整えた企業が半数以上いました。次に「日本語能力の事前確認」が多いことから、コミュニケーション面も重視されていることがわかります。

Point!
約1割だが社員向けに外国人への理解促進を行う企業がいるのは興味深い

※JAC会員企業の特定技能外国人についての回答です。

Q 採用において重視したポイント



一番多いのが「性格や適応性」。なかには「協調性の有無は日本人でも同じ。毎日の報告で成長の問題点を吸い上げ、個人面談などを実施している」と、育成に注力しているという回答もありました。

Point!
ここでも受入れ後のコミュニケーションに気を配る企業が少なくなかった

※JAC会員企業の特定技能外国人についての回答です。

外国人労働者を受け入れるにあたり、事前の準備と配属後の初期支援は重要なポイントです。受入れ準備を整えることで、外国人就労者がスムーズに業務を開始できるだけでなく、職場環境の改善にもつながります。今回は、受入企業が行った具体的な準備や初期対応の取組みを紹介します。

期 間: 2025年5月12日~5月23日
対 象: 現在受入れを行っている企業(12,192社)
方 法: インターネットとメールによるアンケート(複数回答方式)
回 答 数: 受入企業339件



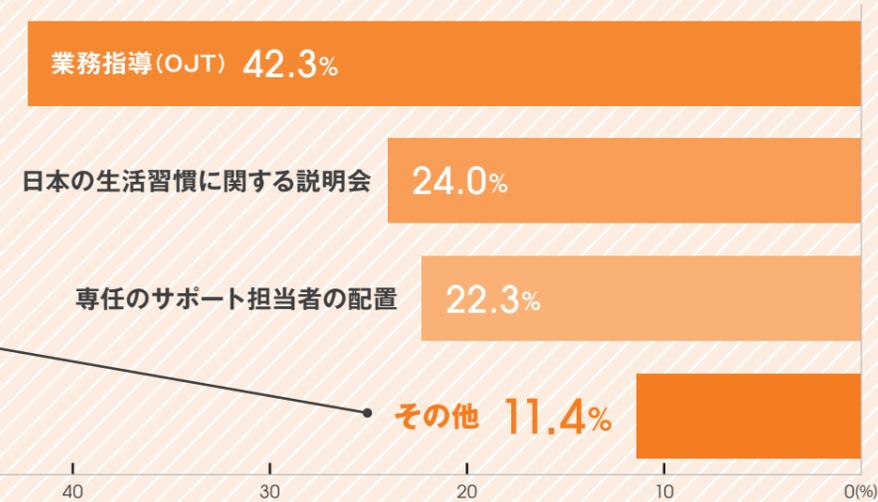
支援の取組みをしています!

受入れ準備 と初期対応

Q 特定技能外国人の配属後の初期支援

2番目に多かった「日本の生活習慣に関する説明会」の回答のなかには、後輩たちへの語学、仕事内容、地域ルールなどのサポートを先輩外国人と協力して進めているという企業もありました。

Point!
食事会や観光などを定期的に行い「仕事より交流を優先してきた」という企業も

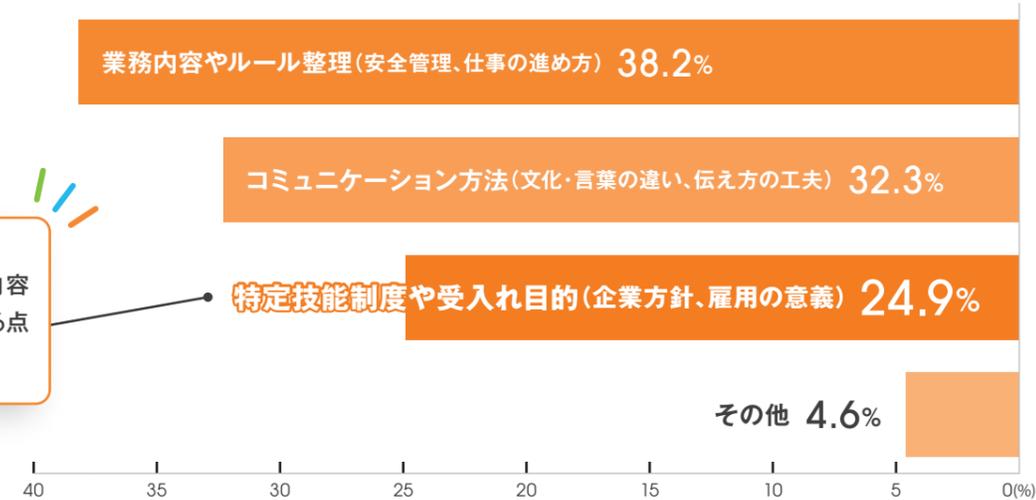


※JAC会員企業の特定技能外国人についての回答です。

約4割の企業が、「業務内容やルール整理(安全管理、仕事の進め方)」と回答しています。ここから、世界のなかでも日本の建設業の安全性が魅力となっている理由がわかります。

Point!
2割以上の企業が制度内容や受入れ目的を伝えている点には注目したい

Q 受入れを円滑に進めるために事前に社員に伝えたこと



※JAC会員企業の特定技能外国人についての回答です。