

Visionista

VOL.08

2026 | winter

【ヴィジョニスタ】

受入企業Interview

- 東海ガス圧接株式会社
- 株式会社nonaka
- 株式会社小室塗装店
- 日本興志株式会社
- 株式会社吉美建設

次の スター社員は、 世界にいる！

わたしの視点
 IDEAS COLLECTION
 おしえて！特定技能2号のコト
 Future
 受入支援サービス
 SNS情報にご用心
 となりのホンネ

Visionista

【JAC特定技能導入事例集】

VOL.08 2026 | winter

2026年2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.08
2026 | winter



CONTENTS

受入企業 Interview

- 05 日本の建設技術で世界で活躍してほしい
そのきっかけを作りたい
東海ガス圧接株式会社
- 07 仕事への本気度が群を抜く彼らだから
育てがいがあがる
株式会社nonaka
- 09 来日の理由と真剣に取り組む姿勢が
彼らの成長の源
株式会社小室塗装店
- 11 受入れ時にご両親に会って伝えた言葉は
「安心して預けてほしい」
日本興志株式会社
- 13 がんばった経験は
次につなげることができる
株式会社吉美建設

15 困った時に活用したい
IDEAS COLLECTION

17 おしえて！
特定技能2号のコト

外国人材の建設キャリア Future

23 TRAN DUONG LUAN/ルアンさん

25 BUI THANH BINH/ビンさん

27 受入支援サービス

28 ホント？ウソ？
SNS情報にご用心

29 アンケートから読み取る
となりのホンネ

「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。

わたしの視点 ~ my point of view ~

- 19 “日本の家族”として彼らがかじけそうな時には支えたい
日本興志株式会社 代表取締役 浅見 亨 氏
- 21 時代の変化に対応していくためにも育成への投資は惜しまない
株式会社吉美建設 取締役管理部長 大塚 則重 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。

今、それぞれのビジョンが交差する。

#01

東海ガス圧接株式会社

企業プロフィール
 所在地: 静岡県沼津市大岡488-1
 事業内容: ガス圧接事業 など
 従業員数: 16名 (内: 特定技能4名 すべてベトナム人)
 Website: <https://tokaigas.com/>

給与体系イメージ
 ・ 特定技能(月額基本給) 約23万円
 ※ 出来高手当あり、資格取得などに応じた昇給あり

初期導入: 寮の確保 エアコンやテレビなどの生活家電
 Wi-Fi環境 通訳 自転車支給 など

日本の建設技術で世界

静岡県の東海ガス圧接株式会社では、2023年から受入れを開始し、現在も外国人を雇用しています。今回は、同社代表の宮口さんとベトナム人2名の声をご紹介します。(2025年3月26日取材)



受入企業 Interview

代表取締役
宮口 樹哉 氏

— 受入れを決めた理由は？

もともと当社は、天然ガスを用いたガス圧接技術を開発・普及するなかで、海外展開を視野に2015年からベトナムでの事業を進めてきました。その一方で、日本国内で働く外国人が徐々に増えるなか、技術を学んだ人材が帰国後も母国でそのスキルを活かせる仕組みをつくりたいという思いが芽生え、2023年にベトナムからの受入れをスタートしました。

— 外国人材の魅力は？

覚悟を持って日本に来ている、その姿勢に心から敬意を抱いています。実際に自分も海外で仕事をした経験があり、言葉も文化も違うなかで過ごす大変さや孤独感を知っているからこそ、彼らの挑戦の大きさがよくわかる。前向きに働く姿に、毎回学ばされる思いです。

— コミュニケーションの工夫は？

外国人だからと特別扱いはせず、日本人と同じように接しています。役割は違えど社員も社長も基本は対等という考えが前提なので、社員の意見や不満もまずはしっかり聞くようにしています。そのうえで対話を重ね、納得できるように説明します。社内全体が話しやすい雰囲気づくりを心がけ、誰でも気軽に「社長」と声をかけられる関係性を大切にしています。

— 導入予定の企業へメッセージをください

私は面接をオンラインではなく、必ず現地に行って直接本人に会うようにしています。食事をしながら話すなかで、その人の雰囲気や人柄が見えるからです。国籍ではなく「誰と出会うか」が一番大事だと思っています。言葉が通じなくても、穏やかさや誠実さは表情や声のトーンから伝わるもの。現地で直接触れ合い、相手の空気を感じることで、本当に良い出会いができるはず。その感覚をぜひ大切にしたいと思います。

で活躍してほしい そのきっかけを作りたい

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のハインさん、トゥエンさんにお話を伺いました。

ハインさん



日本のまじめな働き方に惹かれて来日したハインさん。わからない言葉は毎日ノートにまとめて勉強しており、仕事は「操作しながら教えてもらえるので覚えやすい」と話します。日本人はシャイで声をかけにくいと感じることもあるそうですが「先輩たちはとても親切で、家で一緒にご飯を食べたのも思い出です」。特定技能2号を目指して日々がんばっています。



トゥエンさん



ベトナムで見た動画や先輩の話をきっかけに、「日本の景色や働き方を見てみたい」と来日したトゥエンさん。先輩の仕事ぶりを見て学び続けてきました。「作業はお手本を見て、自分でやってみるのが一番覚えやすい」と語ります。日本では交通ルールの徹底に驚いたそう。将来は家族と一緒に暮らすことが夢だとか。今は日本でマニュアル免許の取得にも挑戦中です。

みんなで一緒にご飯を食べる時間がとても楽しいです



先輩たちのお手本を見て、しっかり学んでいます！



#02 株式会社nonaka

企業プロフィール
所在地: 埼玉県入間市扇町屋5-3-11
事業内容: 鉄筋施工/組立作業 など
従業員数: 27名 (内: 特定技能7名 技能実習6名 ベトナム人、インドネシア人)
Website: <https://nonaka-inc.com/>

給与体系イメージ
・ 特定技能(月額基本給) 約28万円
※資格取得手当あり
・ 技能実習(月額基本給) 約17万円

初期導入: 寮の確保 家電一式 Wi-Fi環境 食器、鍋、お弁当箱、水筒、寝具など
各現場への送迎



抜く彼らだから 育てがいがあがる

埼玉県の株式会社nonakaでは、2008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、同社代表の野仲さんとベトナム人3名の声をご紹介します。(2025年6月27日取材)

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。

ダイソンさん

来日したばかりの頃、困ったのが配達の不在票だったという、特定技能2号のダイソンさん。再配達の申込み方法がわからなかったのだとか。「会社に不在票を持って行ったら、先輩が車で郵便局まで連れて行って助かりました」。子どもが生まれたばかりで、これからより一層がんばりたいと意気込みます。「いつかはベトナムに家を買うのが夢です!」。

困ったら先輩たちが助けてくれるので心強いです!

フォンさん

27歳のフォンさんは特定技能1号で、今では後輩に仕事を教える立場です。日本人やインドネシア人にも仕事を教えることがあるそうです。「日本語で教えるのですが、まだ言葉がつかないインドネシア人だと苦労しています」。カラオケが大好きで、休日は歌に行くこともあるのだとか。「日本の歌も大好きで、アニメの主題歌を歌えるようになりたいです」。

国籍を越えて後輩たちに
日本語で仕事を教えています

ティップさん

2児の父のティップさんは現在、特定技能2号を目指して勉強中です。試験に合格するために先輩からサポートを受けているそう。「2号に移行した人から資料をもらって勉強しています」。熱心なクリスチャンで、日曜日には教会にも通っています。「ミサは世界共通で同じことをするので、日本語でも大丈夫」。会社の理解もあり、信仰への支障はないそうです。

サポートしてくれる先輩の期待に応え、
絶対に特定技能2号になる!

受入企業 Interview

代表取締役会長
野仲 啓明 氏

— 受入れを始めたきっかけは？

受入れをスタートしたのは2008年です。当時、不安に感じていたのが建設業の労働条件でした。賃金や休日など、ほかの職と比べて魅力がないのではないかと思います。この状況が続けば建設業への入職者は加速度的に減っていき、危機感を覚えたのです。そこで、さまざまな選択肢のひとつとして、受入れを試験的に始めたのがきっかけです。

— 受入れに対して社員の反応は？

日本人の職人たちからは「言葉が通じなくて怪我されてしまうと困る」など不安視する意見もありました。だから最初は必ず日本人がついて、マンツーマンで仕事をしてもらうようにしていました。また、現場では真っ先に安全標識を教えるなど、まずは安全に働いてもらうことに注力していました。

— 育成についての考えは？

当社では鉄筋工事業としての生涯モデルを社員に伝えています。技能者からスタートし、班長、グループリーダー、工事長、工事部長、役員と進んでいくために必要な資格も明示し、当社でのキャリアアップを理解してもらっています。当然、ベトナム人やインドネシア人にも同じように進んでほしいと思っています。現在は2号特定技能外国人が3人いるので、彼らに長く勤めてもらえる仕組みや環境を整えている段階です。

— 導入予定の企業へのメッセージをください

まず理解が必要なのは、受入れを“安く使える労働力”として考えないでほしいということです。そうした考えが進めると、必ずさまざまな弊害が出てくるはず。まったく真逆の考えで、「しっかり育てて会社の主力となる人材」として受け入れると、彼らは応えてくれます。最低でも3年、長ければ10年以上勤めてくれる、勤勉で真面目で優秀な人材たちを迎え入れる気持ちで挑戦してもらえれば、きっとよい結果が得られると思います。

#03 株式会社小室塗装店



来日の理由と真剣に

京都府の株式会社小室塗装店では、2019年から受入れを開始し、現在も外国人を雇用しています。今回は、同社代表の小室さんとベトナム人2名の声をご紹介します。(2025年7月14日取材)

企業プロフィール
 所在地: 京都府京都市伏見区深草西浦町8-42
 事業内容: 建築塗装/各種リフォーム工事
 従業員数: 11名 (内: 特定技能2名 技能実習1名 すべてベトナム人)
 Website: <https://komuro-paint.com/>

給与体系イメージ
 ・ 特定技能(月額基本給) 約22万円
 ・ 技能実習(月額基本給) 約18万円

初期導入: 住居確保 生活家電 ベッド テレビ Wi-Fi環境
 その他住環境一式 など

取り組む姿勢が 彼らの成長の源



受入企業 Interview

代表取締役
小室 浩之 氏

— 受入れのきっかけは？

日本人の入職者が目に見えて減ってきていた時に、社内から「受入れという選択肢もあるのでは？」と声があがったのがきっかけです。外国人を受け入れるのに抵抗はなかったのですが、技能実習生だと数年で帰国してしまいます。どうせなら長く一緒に働きたかったので、特定技能制度の話聞いて即決しました。彼らの働きぶりに、大正解だったと思っています。

— 仕事の教え方で工夫したことは？

何よりも課題になったのが言葉です。初めは日本語もただとどしくて、うまくコミュニケーションがとれませんでした。英語なら通じるかと思ったら、それも通じない。悩んだ結果、思い切って日本語だけで会話を続けたほうが覚えも早いはずと、伝わらないことを承知で、日本語で教え続けました。今考えてみても、そのほうが日本語力の向上は早かったと思います。

— 生活へのサポートは？

今はスマートフォンひとつあれば、海外でも生活できる時代です。特に若い人たちは順応力が高く、日本での暮らしに慣れるのも早いです。だからこそ必要以上に干渉せず、日本人と同じように接することを心がけていますが、困った時にはすぐに相談できる関係性をつくっておくことが大切です。生活における細かな不安も、話せば早く解決できると感じています。

— 導入予定の企業へのメッセージをください

外国人を安く使える労働力だと、勘違いだけはしてほしくないです。日本人と同じく、きちんと雇い、しっかり育てることが何より大切。当社のベトナム人たちは、現場で監督と日本語で打ち合わせができるまでに成長しました。なかには自動車免許を取得し、一人で現場を任せられる人もいます。そこまで育てれば、大きな戦力となり、会社にとって欠かせない存在になります。信頼関係を築けば、必ず応えてくれる仲間になってくれます。

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のルアンさん、ティンさんにお話を伺いました。

ルアンさん



特定技能2号のルアンさんは、高校時代の夏休みに経験した左官のアルバイトがきっかけで建設業に興味をもちました。面接では、偶然にも幼なじみのティンさんと一緒に合格し、来日。「寮生活では支え合いました」。初めて乗った電車で一緒に大阪へ行こうとした時も、「乗り換えがわからず別の場所に着いた時は二人であわてました」と笑います。同郷の心強い仲間です。

幼なじみと一緒に来日し、働けたので、とても心強かったです！



ティンさん



来日の際、持参したのはナンバーやカップラーメンなど1カ月分の食料。日本食は慣れましたが「納豆はいまだに苦手」。現場ではわからないことをそのままにせず、「もう一度やらせてください」と挑戦を重ねて苦手を克服。でも、てこずったのは関西弁でした。「『わからへん』には戸惑いました(笑)」。実家の改修を目標に働き、見事実現した家族思いの努力家です。

「わからへん」がわからなかったことは、今では笑い話です(笑)



#04 日本興志株式会社



東京都の日本興志株式会社では、2016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、同社代表の浅見さんとベトナム人2名の声をご紹介します。(2025年6月4日取材)



受入企業 Interview

代表取締役
浅見 亨氏

— 受入れで印象的だったことは？

初めてベトナムで面接をした際に、その場にいた全員が「日本へ行きたい！」という意思をはっきりと示していたことです。とてもハングリー精神にあふれていました。これから日本は人口が減り、人材不足になる。そのなかで、彼らの力を借りれば国力を維持できるはずと可能性を感じました。また、間違いなく社内の日本人たちにもよい刺激になると確信しました。

— 言葉の問題で大変なことは？

今当社で受け入れている外国人の多くは、以前に日本語を学んだ経験があります。つまり、その時点で日本に興味を示していることとなります。その前提があるので、たとえ現場で言葉が通じない、働き方が違うといった問題が起きても、すぐに馴染んでいってくれるというわけです。

— 育成についての考えは？

もともと私自身が大工として独立し、現場の空いた期間を埋めるために、図面を読んでいろいろな作業を引き受けてきました。それを続けるうちに「多能工」として重宝されるようになり、仕事の幅が広がった経緯があります。彼らもいずれ母国に戻る時、幅広い技能を身につけていれば自身の価値が高まりますし、それが将来の収入にもつながる。いずれはさまざまな技能を身につけてほしいと思っています。

— 導入予定の企業へのメッセージをください

最初は不安や怖さがあると思いますが、まずは相手を知ることが大事です。本を読んだり、実際に現地の文化に触れたりするだけでも全然違います。これからの建設業は彼らの力がなければ成り立たない時代ですし、同じ仲間として守る覚悟が必要だと思います。うまくいかないことや手間がかかることもありますが、一緒にものづくりをする達成感は何にも代えがたいものです。国境を越えて共に働くことを楽しめる方に、ぜひ挑戦してほしいです。

企業プロフィール
所在地: 東京都千代田区霞が関3-3-1尚友会館
事業内容: 建築一式工事/土木一式工事 など
従業員数: 143名 (内: 特定技能5名 技能実習57名 ベトナム人、ウズベキスタン人)
Website: <https://www.nihonkoshi.co.jp/>

初期導入: 寮の確保 生活家電家具 毎朝駅から現場への送迎
ベトナム語通訳 日本語講師の採用 など

給与体系イメージ
・ 特定技能(月額基本給) 約27.5万円
※日本語検定資格手当、人事評価制度により昇給あり
・ 技能実習(月額基本給) 約23万円

会って伝えた言葉は「安心して預けてほしい」

ルーさん



来日当時、日本の文化に驚いたというルーさん。「日本はルールやマナーを守る人が多く、そのおかげで落とし物が戻ってくるのはすごい」。日本独自の礼儀をしてくれたのは社長だったとか。「一緒にベトナムへ行く機会があり、その際に日本式のあいさつや食事の仕方を教わりました。とてもよい思い出です」。その時に買ってもらったスーツを今も大事に持っているそうです。

社長と一緒にいったベトナム出張は、今も大切な思い出です

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、特定技能1号として働くベトナム出身のルーさんとトアンさん、後輩社員の中田さんにお話を伺いました。

トアンさん



現在37歳のトアンさんはベトナムで建設業に携わっていました。そのおかげで日本の現場でもスムーズに仕事に入れたそうです。「でも、安全面は日本のほうが断然上で、安心して働けます」。10年前は台湾に住んでいた経験も。「覚えた台湾語から日本語に切り替える時、かなり苦労しました」。現在は3児のパパ。まだまだ日本でがんばるそうです。

母国の子どものためにも、まだまだ日本でがんばります！

中田 美波氏

後輩社員

母が日本人、父がベトナム人で、富山でも暮らしていましたが、長くホーチミンで育ちました。入社して約1年半、外国人の生活サポートを担当しています。日本でのひとり暮らしは初めてで、その点は来日している彼らと同じ。言葉の壁さえ越えられれば生活は思った以上にスムーズになるので、慣れるまでは役所や病院の手続きなどで通訳のサポートをしています。まだ頼りないかもしれませんが、彼らから「いてくれると安心」と言ってもらえるのが支えです。

同じ経験を力に、これからも日本で支えたいです！

#05 株式会社吉美建設



がんばった経験は次に

千葉県株式会社吉美建設では、2014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、同社代表の吉田さんとベトナム人3名の声をご紹介します。(2025年8月27日取材)



受入企業 Interview

代表取締役
吉田 慶善 氏

— 受入れて大切にしていることは？

私は韓国出身で、32年前に日本へ来ました。最初は日本語もわからず、コンビニで猫の缶詰をおかずと間違えて買ったこともあるほど。だからこそ、来日したばかりの彼らには「ママ」と呼ばれるくらい寄り添っています。叱ることもありますが、理解し合えば、きちんと伝わります。彼らも「この人は本気で心配しているんだ」とわかってきています。

— 印象的なエピソードはありますか？

1級型枠施工技能士の試験に合格したベトナム人社員がいます。受入れ3期生で、1期生よりも日本語ができない状態でしたが、テキスト一冊を丸暗記して合格しました。日本人の職人でも落ちることがある試験ですが、それでも「がんばればできる」と証明してくれた彼の努力には、私も胸を打たれました。

— 育成についての考えは？

受け入れた人たちには「現場で手元作業だけ」ではなく、言葉を覚え、仕事を覚え、自ら率先して動ける存在になってほしいと思っています。だからこそ、日本語勉強会も日曜朝に定期開催し、資格取得に応じた手当も支給しています。本人のやる気次第で、いくらでも成長できる環境です。できれば現場で仕事を幅広く学び、母国に戻った後も自信を持って働けるような人材に育ててくれたら、それが一番の願いですね。

— 導入予定の企業へのメッセージをください

文化や言葉の違いは確かにありますが、大切なのは「一人の人間」として相手と向き合うことです。日本人社員と同じように接し、同じように名前を呼ぶ。それだけで、彼らは心を大きく開いてくれます。叱る時は本気で叱り、がんばった時は本気で褒める。そうすれば、きっと家族のような関係が築けるはずです。誠実に向き合う覚悟があれば、必ず信頼関係は生まれます。ぜひ一歩、踏み出してみてください。

企業プロフィール
所在地：【本社】千葉県野田市山崎貝塚町14-71
【白井支店】千葉県白井市神々廻1769-1
事業内容：大工工事業（型枠専門工事業）
従業員数：32名（内：特定技能16名 すべてベトナム人）
Website：<https://yoshimikensetsu.sakura.ne.jp/>

初期導入：宿舍の確保 エアコンやテレビなどの生活家電 交通費支給 など

給与体系イメージ
・ 特定技能（月額基本給） 約26万円
※日本語レベルに応じた手当あり
・ 技能実習（月額基本給） 約20万円

つなげることができる

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。

ビンさん



特定技能2号として働くビンさん。1級型枠施工技能検定試験にも一発合格した努力家です。「11年間、遅刻は一度もありません。時間を守ることが自分の誇りです」と語る姿が印象的でした。会社できれいに並べられたスリッパを見て感動し、今ではその礼儀を自ら実践。幼い我が子にも教えているとか。「日本で長く家族と暮らしたい」その夢に向けて、今も努力を続けています。



11年間遅刻ゼロが自慢。
日本の礼儀を子どもたちにも伝えたい

トイさん



型枠大工の技能と日本の文化を積極的に吸収してきたトイさん。「納豆も梅干しも大丈夫。毎日食べています」と話す柔軟さと、1級型枠施工技能検定試験の合格を経て特定技能2号へ進んだ実力が魅力です。休日には浅草やスカイツリーを巡り、日本の生活を満喫。焼肉が好物で、職場の仲間との食事にも楽しみの一つだとか。将来は「現場を任せてもらいたい」とリーダーを目指します。



納豆も焼肉も大好き。
現場のリーダーを目指します！

マインさん



2018年に来日したマインさんは、「最初は大変だったけど、今は仕事が好き」と笑います。春は桜の名所を巡るそうで、「立川や上野でお花見をします」と話してくれました。現在はN3を取得し、1級型枠施工技能士を目指して勉強中。月2回の日本語勉強会に加え、自主的に学ぶ勤勉さが光ります。「会社の人が優しいからがんばれる」と力強く話してくれました。



好きな花は桜。
コツコツ型の職人を目指して日々勉強中

困った時に活用したい

IDEAS

COLLECTION

初めて受入れをする企業にとって、外国人と仕事をし、住まいを提供するのは不安なものです。そこで、実際に受入れをスタートしている企業が、実践しているコミュニケーションのコツや教育方法など、さまざまなアイデアを紹介します。



支給品は随時チェックを

夏の暑さ対策として空調服を貸与していても、コミュニケーションが取れていないと、壊れた時に会社に言い出せず使い続けてしまうケースがあります。外国人の遠慮や気質、また日本語レベルを理解して、日本人側から気づいて声をかける意識をもちましょう。空調服や安全靴など、現場で使う支給品は安全に関わるため、こまめに状態を確認することが大切です。



技能実習生は“財産”

技能実習期間を終えた卒業生(退職者)に声をかけ、特定技能外国人として再び受け入れている企業があります。すでに信頼関係ができている相手だからこそ、安心して仕事を任せられるのがメリットの一つだとか。過去に在籍した技能実習生すべてに声をかけるなど、卒業生とのつながりを「会社の財産」と考えており、いざという時の人材確保に活かしています。



外国人の育成を成長の機会に

外国人の育成を社員の成長機会にしている事例があります。言葉の壁があるからこそ、若手職長たちは「言えば伝わる」という前提ではなく、「伝わるように言う」工夫が必要となり、その意識の変化が現場や社内など全体のコミュニケーションの質を高める結果を生んだそうです。外国人だけでなく、日本人同士の関係性にも良い影響を与えた好事例といえます。

“家族に安心”が定着のカギ

現地での面接の翌日に、採用した外国人の家族と直接面会。「日本では私たちが家族になります」と、顔を合わせて伝えることで、本人だけでなく家族にも安心してもらう工夫をしている経営者がいます。こうした姿勢が、受入れ側の覚悟を伝えることになり、採用した外国人との信頼関係の構築はもちろん、その後の定着率の向上にもつながっています。



朝礼後にもう一度安全確認

朝礼後、日本語での説明が理解できていない可能性を考慮して、自社の外国人材だけを集めて「安全確認ミーティング」を実施しています。「今の説明はわかった?」と問いかけ、作業内容や禁止区域について改めて確認。さらに「では、今の説明を自分の言葉で言ってみて」と口に出してもらうことで、理解度を見える化し、安全対策の確実性を高めています。



自身の人間性や考え方を伝える

面接後は食事などをしながら、リラックスした場で採用者と話している経営者がいます。緊張が解けた状況で、相手の気遣いや対応力、人柄などを見極めているそうです。「素の部分」が見えることで、互いに信頼関係を築きやすくなるのだとか。また、これから一緒に働くうえで、自身の人間性や考え方を採用者に理解してもらいたいという思いもあるようです。



社員に「心構え」をもたせる

海外での面接に同行した社員が、採用者の家庭環境を実際に見たり、日本でがんばりたいという思いを聞いたりすることで「彼らの覚悟に伝えたい」という気持ちが芽生えた、というケースがあります。親兄弟と直接会い、「大事な家族を預かるんだ」と実感することで、社員の覚悟が深まったそうです。現地を見ることはただの視察ではなく、心構えをもつ機会となります。

おしえて! 特定技能2号のコト

更新に制限なし
日本で働き続けたい仲間を
今この時からサポート!



特定技能2号について、受入企業から「どんな制度かわからない」「詳しく知りたいけどどこに聞けばいいの?」といった声をよく耳にします。そこで今回は、特定技能2号を目指す外国人を支援している企業から寄せられた「よくある質問」に、できるだけわかりやすくお答えします。要件や手続き、在留期間など、知っておきたい基本情報を中心にまとめましたので、参考にしてほしいと思います。



特定技能1号の5年を終えないとダメ?

QUESTION

特定技能1号を5年間終えてからでないと、2号には移れないのでしょうか?

ANSWER



特定技能2号への移行に、特定技能1号を5年間満了する必要はありません。必要なのは、技能水準や職長・班長の実務経験など、決められた要件を満たしていることです。年数ではなく、どのような経験を積んだかが問われます。条件を満たせば、特定技能1号の期間中でも特定技能2号に移行できます。

試験に落ちて在留期限がきたら?

QUESTION

特定技能2号の試験に合格できずに、もうすぐ在留期限が切れそうです。すぐに帰国しなければいけませんか?

ANSWER



在留期限を過ぎると不法滞在になりますが、一定の条件を満たす場合は、最長1年間の延長が認められます。たとえば、2025年12月1日以降の受験で、2号評価試験の総合正答率が合格基準点の8割以上の得点を取得し、5年を超えて在留する理由があると認められた時です。いずれにしても、放置せずに早めに入管へ相談することが大切です。

CCUSのレベル3が必要な?

QUESTION

特定技能2号になるには、CCUS(建設キャリアアップシステム)でレベル3にならないといけないと聞きました。資格取得や長い実務経験が必要なので、特定技能1号の期間にとれるのか心配です。

ANSWER

特定技能2号への移行で求められるのは、「CCUSレベル3の取得」ではなく、「レベル3相当の就業日数(職長や班長の経験)」です。つまり、日数を満たしていれば、CCUS上のレベルが1でも申請できます。大切なのは実際の現場での経験であり、誤解しやすいポイントなので注意が必要です。

特定技能2号に期限はある?

QUESTION

特定技能2号には在留期間の上限がありますか?

ANSWER

特定技能2号は、1回の在留期間は最長3年ですが、更新回数に制限はありません。つまり、在留カードの更新が許可されるかぎり、長く日本で働き続けることができます。ただし、更新には契約内容や実績などの審査があり、事前の準備が大切です。更新のタイミングも忘れずに確認しておきましょう。



国土交通省への手続きは必要?

QUESTION

特定技能2号になる時、国土交通省への認定などの手続きは必要ですか?

ANSWER

特定技能2号への移行時に国土交通省の認定は必要ありません。ただし、特定技能1号から特定技能2号に移った際には、外国人就労管理システムで「特定技能2号への移行報告」を提出する必要があります。また、建設分野ではCCUSの登録や企業側の条件もあるため、手続き前に確認しておくことが安心です。

特定技能1号・2号のポイント

在留資格	特定技能1号	特定技能2号
在留期間	通算で上限5年まで	更新の上限なし
技能水準	JACが実施する「建設分野特定技能1号評価試験」または「技能検定3級」に合格 (建設分野の技能実習2号を良好に修了した者は試験免除)	班長等としての実務経験+JACが実施する「建設分野特定技能2号評価試験」または「技能検定1級(相当)」に合格
日本語能力水準	「国際交流基金日本語基礎テスト(A2相当以上)」または「日本語能力試験(N4以上)」に合格 (技能実習2号を良好に修了した者は試験免除)	試験等での確認は不要
家族の帯同	原則不可	可能(配偶者、子)

わたしの視点

～ my point of view ～

TOORU

“日本の家族”として

彼らがくじけそうな時には支えたい

日本興志株式会社 代表取締役

浅見 亨 氏

1期生にベトナム人を迎え、その後は多国籍からの受入れを長年続けている浅見社長。生活のサポートに始まり、時に厳しく、時にあたたかく接しながら、“日本での家族”として彼らを迎え入れてきました。現場では一人ひとりの可能性を広げる関わりを大切に、将来につながる力を育てたいと語ります。

すべてゼロからのスタート 社員みんなで支え続けた

— 受入れ時に大変だったことは？

1期生が来た時は、本当に何もかもゼロからでした。彼らも日本での生活が初めてなので、何をどうしていいかわからない状態です。そこで、駅での改札の通り方、ラーメンの食券の買い方、マクドナルドの頼み方まで、全部一緒に行って教えました。買い物も付き添って、まさに手取り足取り。社員みんなで支えてきました。

— 日常的な交流もありますか？

はい。今では毎月フットサルをやっています。練習場を借りて練習して、先日は東京・池袋で開催された大会にも出場しま

した。結果はボロ負けでしたけど(笑)、みんな楽しそうだったのが印象的でした。ユニフォームも作ってあって、密かに“実業団”みたいな形にしたいと考えています。

言葉の壁は、乗り越えるためにある

— 日本語習得のサポートはしていますか？

現場では言葉が通じないこともあります。10年前は、そうした理由から取引先に毛嫌いされることもありました。でも、だからといって止まっていたら始まりません。日本人側ももっと彼らを理解する努力が必要ですし、手助けをすることは当然です。これを当社の課題としてとらえて「じゃあ、もっと勉強しよう」と声かけをして、始めたのが社内での日本語勉強会です。

— 日本語勉強会の反応は？

社内の日本人が講師を担当してスタートしたのですが、途中で「もう勉強したくない」と言い出すベトナム人もいて、「日本で働くためには必要なことなんだよ」と注意したこともあります。でも、言葉を覚えなければ生活に困るのは彼ら自身。だからこそ、勉強会ではあえて厳しく接することもありました。

— 厳しくする背景には、どんな思いが？

私は採用面接の翌日に、彼らの家族と面会していて、通訳を交えて、「これから私たちが日本の家族になります」と伝えています。父親、母親、兄弟のような存在になって支えていく、と私なりの覚悟もお話しさせていただきました。だからこそ、日本での生活に困らないよう、会社がしっかりと面倒を見る必要があると考えています。

家族に声をかけるように、 社員一人ひとりに寄り添う

— 現在目指していることは？

「株式上場」を大きな目標に掲げています。知名度を上げることで仕事の幅が広がり、社員やその家族も安心できる未来が描けるからです。だからこそ、会社として社員にできることは全部やる。家族に声をかけるように、社員一人ひとりに寄り添い、同じ景色を一緒に見に行きたいと考えています。

— あらためて、受入れに対する思いを聞かせてください

外国人をただの「人手」として扱う会社を見ると、胸が痛みます。本来は、建設業を支えてくれる大切な仲間。日本人だけでは現場が回らない今、助けてもらわなければ成り立ちません。最近はネットを通じた悪い誘いも増えていて、トラブルに巻き込まれるリスクが高まっています。だからこそ、言葉や生活面も含めて支える覚悟が必要です。手間や時間をかけて築く関係にこそ達成感があり、国境を越えた仲間と働く醍醐味があると感じています。

(2025年6月4日取材)

わたしの視点 ～ my point of view ～

NORISHIGE OHISUKA

時代の変化に対応していくためにも 育成への投資は惜しまない

株式会社吉美建設 取締役管理部長
大塚 則重 氏

大塚さんは、外国人材が現場で戸惑わず働けるよう、基礎研修や日本語学習、資格取得の支援まで幅広く担っています。建設業の基礎をまとめた独自資料の作成や勉強会の実施など、学べる環境を一から整え、外国人材が着実に成長していく仕組みづくりを進めています。

基礎固めが一番重要な課題だった

— 受入れ時の教育はどのように始められたのでしょうか？
最初に取り組んだのは、建設業や現場の基本を理解してもらうための資料づくりでした。来日したばかりのベトナム人たちに、すぐに日本での仕事の流れを理解しろと言っても無理があります。そこで「建設業とは?」「現場の1日の動きとは?」という基礎の基礎から、すべて手作りました。

— 具体的にはどのような内容だったのでしょうか？

朝のラジオ体操やKY（危険予知）、現場入りの手順、休憩の取り方、道具の名称や扱い方まで、かなり詳しく明記したマニュアルを用意しました。同時に、最初の1～2週間は資材置き場で道具の名前を覚える時間にあてました。いざ現場に出た時の理解度が大きく変わるため、基礎を固めることが何

より重要だと考えていたからです。とはいえ、それでも1期生など、受入れ当初のメンバーはやはり苦労していました。

勤務態度や勤勉さを重視したい

— 日本語の勉強会も開催しているそうですね

はい。今は2週間に1回、日曜日の午前中に日本語の勉強会を開催しています。社長の方針である、「日本語ができることは安全にもキャリアにも直結する」という考えが浸透しています。全員の目標は日本語能力試験N3以上。N5からスタートする人もいますが、N3、N2、N1まで取れるよう支援しています。今はN3が8名ほどで、N2が2名、N1が1名。合格すれば手当もつきますので、本人たちも前向きに参加しています。

— キャリアアップの評価はどのようにしているのですか？

以前は、日本語能力や勤務態度、施工技術などを細かく点数化し、ランク分けする評価制度を活用していました。しかし社長の意向もあり、今は「数字より、日々まじめに取り組む姿勢を見る」方針に切り替えました。制度で縛るのではなく、勤務態度や勤勉さを重視して成長を支えるようにしています。

— 評価制度を使っていた時と比べて、変化はありましたか？

細かく技能レベルを点数化していた時と、姿勢や態度を重視するようになってからとで、特に困るような変化はありませんでした。結局のところ、制度があってもなくても、上を目指す人は自ら学んでスキルを伸ばしますし、「特定技能で数年働ければ十分」という人もいます。向学心や仕事への姿勢の違いが、そのまま成長の差として表れていると感じています。

未来につながる学びを途切れさせない

— 今後の育成で大切にしたいことは？

最終的には、日本人と外国人とでレベルの高い“技能者集団”をつくりたいと考えています。そのためにも今、特定技能2号を目指すメンバーのために、月2回、大工の職長による1級型枠施工技能士の実技勉強会を開催しています。試験課題を一緒に練習しながら、スキルはもちろん、リーダーシップのある人材を育てていく。将来、現場をまとめる存在になれるように背中を押していきたいですね。

— 人材の先細りが懸念されるなかで、育成の役割は大きいですね

型枠工事の現場は高齢化や人材不足が進み、これまで通りのやり方で仕事を続けるのは難しいところまで来ています。従来とは違う工法も必要になってくるでしょう。だからこそ、そうした時代の変化に対応していくためにも、育成への投資は惜しみたくありません。勉強会も資料づくりも、一つひとつは地味ですが、未来の現場を支える力になると信じています。

(2025年8月27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。

支えてくれた会社や妻に
コツコツと努力して
恩返しをしていきたい



株式会社小室塗装店

氏名 **TRAN DUONG LUAN**

愛称 **ルアンさん(28歳)**

特定技能開始日:2023年7月25日

滞在期間:6年目

出身:ベトナム

2025年7月14日取材当時



掃除と手すり塗装からスタート

入社して最初に任されたのは、現場の掃除と手すりに塗装する仕事です。塗り方については先輩に教わりながら、自分でミニコロ(小さなローラー)を使って丁寧に塗りました。初めての作業でしたが、わからないながらもがんばったのできれいに仕上がりに、先輩から評価されたのがとてもうれしかったです。



入社
来日

来日前

建設との出会いは高校時代のアルバイト

建設の仕事はベトナムでも経験があり、高校時代の夏休みにアルバイトで左官などの仕事をしていました。現場に触れるなかで、建設業に興味を持つようになりました。高校卒業後、2年間の兵役に就きました。



面接では偶然にも幼馴染と一緒に合格することができ、不安ながらも心強い気持ちで日本へ出立。

23歳
技能実習
1年目

24歳
技能実習
2年目

25歳
技能実習
3年目

図面を読み、自分で 段取りを考える力がついた

塗料の色の配合や塗装の段取りも自分で考えて動けるようになり、作業の幅が大きく広がったのが3年目です。この頃には



職人として
活躍の場を広げたい!

現場の図面も読めるようになり、完成イメージを持ちながら作業に取り組めるようになりました。職人としての視点が少しずつ備わってきたことで、任される仕事も一段と増え、自信にもつながっていきました。

技能実習3年目の時に、法改正により塗装工も特定技能1号になれることを知り、すぐに移行を決意。

26歳
特定技能
1号
1年目

27歳
特定技能
2号
1年目

現在

自動車免許を取得し 現場へ自分で向かうように

技能実習の3年を終え、一時帰国した際にベトナムで自動車免許の再発行手続きを行い、日本へ戻ってからは外免切替のための試験を受けました。免許を取得したことで、会社の車を運転して現場に行くことも増え、任される役割の幅がさらに広がりました。



指示を待つだけの仕事から 自分で判断する仕事へ

1年目は手すり塗装など比較的シンプルな作業が中心でしたが、2年目になると「ここは塗る」「ここは塗らない」といった判断も任されるようになり、屋根の塗装なども経験しました。説明がなくても状況を見て自分で動けるようになり、先輩や職長からの信頼も感じるようになっていきました。



自主的な学びと 家族の応援が力に

将来を見据え、特定技能2号への移行を目指して勉強をスタートしました。JACのWebサイトなどで情報を集め、仕事終わりや休日に1日1時間以上コツコツと取り組みました。試験には3回目合格。2024年に特定技能2号になりました。



後輩社員
谷口さんから
メッセージ



職長
谷口 斗偉 氏

ルアンさんとは半年違いで入社しました。一緒に現場で学んできた先輩であり、プライベートでも付き合いのある大切な仲間です。入社時はおとなしくて、言葉も不安そうでしたが、仕事になるととても器用で、若手のなかでも群を抜いていました。今も社内では誰よりも活躍していて、本当にすごいと思います。

今年(2025年)結婚したので、今は寮を出て、会社のマンションで妻と二人暮らしをしています。ここまで日本であきらめず挑戦し続けることができたのは、彼女の励ましがあったからです。今度は私が妻を支えるために、さらに日本でがんばっていきたいです。



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。



職長になるために
資格取得に向けて
猛勉強中です！

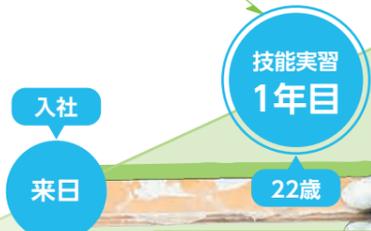


株式会社吉美建設
氏名 **BUI THANH BINH**
愛称 **ビンさん(33歳)**
特定技能開始日:2020年12月16日
滞在期間:11年目
出身:ベトナム
2025年8月27日取材当時



写真付きリストで道具を覚える

最初は会社に置かれているベニヤの整理整頓からスタートしました。同じ規格のものをまとめるのですが、種類や寸法がそれぞれ違うので、意外と手こずりました。その後、現場へ出て作業の準備を手伝うようになりましたが、道具の名前がまだあやふやで戸惑うこともありましたが、そこで、会社が用意してくれた写真付きのリストを毎日見て、少しずつ覚えていきました。



来日前

入社

来日

技能実習
1年目

22歳

2014年、22歳の時に来日。名古屋空港から長野県へバスで移動し、1カ月間、寮生活を送る。そこで初めて雪を経験。

技能実習
2~3年目

23歳

25歳

特定活動
(建設就労者)
1~2年目

結婚

27歳

特定技能
1号
1~3年目

32歳

特定技能
2号
1年目

現在

職人として
活躍の場を広げたい！



職長を目指して 資格の勉強に挑戦中

他社の現場に応援に行き、ベトナム人だけのチームで作業を任せられることも増えてきました。今は職長を目指し、2級建築施工管理技士の資格取得に向けて勉強中です。日本で一緒に暮らしている妻と3歳、1歳の子どものためにも、来年の試験には必ず合格したいです。



日本語講師
フォンさんから
メッセージ



日本語講師
ドー ティフォン 氏

吉美建設では第1週と第3週の日曜日に日本語勉強会を行っています。ピンさんは毎回欠かさず参加しています。彼ほど素直で吸収力のある生徒はなかなかいません。漢字の覚え方をたずねてきたり、確定申告や家族の手続きまで相談してくれたり、常に日本で生活するために努力しています。また、無遅刻・無欠勤を10年間続ける誠実さと責任感には本当に感動します。人として信頼できる、そんな存在です。

ベテラン職人から 学んだ図面の読み方

図面を読む仕事が増えました。最初は記号や高さの意味も難しく、読み方を覚えるのに時間がかかりましたが、日本人のベテラン職人に教わりながら、少しずつ理解を深めていきました。墨出しの寸法を間違えそうになって冷や汗をかいたこともありましたが、そうした経験が正確さへの意識につながっています。



特定技能2号へ移行。

日本語で学び、免許を取得 仲間を乗せて現場へ走る日々

特定技能として働き始めてからすぐに車の免許を取得しました。教習所ではすべて日本語のテキストで、漢字ばかりの筆記試験に苦勞しましたが、独学で調べながら3回目の挑戦で合格。免許を手にした時は本当にうれしかったです。会社の車を運転して現場へ向かうようになりました。



同じく来日して製造工場に働いていた女性に一目惚れ。2017年に交際を始め、初デートはスカイツリー。2年後の2019年、めでたく結婚。

先輩に注意されながらも「建て込み」を習得

先輩について「建て込み」を行うようになりました。この作業の精度が建物の仕上がりを左右するので、水平・垂直を厳密に保つ必要があります。でも、当時はまだまだ未熟でうまくいかず、先輩からよく注意されていました。一人でできるようになるまでは半年ほどかかったと思います。



特定技能外国人を
雇用している企業様へ
**受入支援
サービス**

JACでは外国人の方々が建設業界において活躍できるよう、お役立ち支援を行っております。無料の安全衛生教育や日本語講座をはじめ、受入れに関する各種費用の支援など、コスト削減につながるサービスもご用意しております。

※1号特定技能外国人の受入負担金のお支払い実績がある建設企業で就労中の「在留資格:特定技能1号」の外国人(技能実習生を含む。)

受入企業の技能実習生も対象

オンライン特別教育・技能講習



受講無料!母国語対応!
**オンライン特別教育
と技能講習**

オンライン特別教育・技能講習についてのお問合せ

☎ 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

詳細はこちら



受入企業の技能実習生も対象

日本語講座



母国語で学ぶ日本語講座を拡充!
**合格のための日本語講座や
スマホアプリ(e-Learning)
などもご用意!**

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

詳細はこちら



2号特定技能外国人も対象

特定技能外国人一時帰国支援制度



特定技能外国人
**1人8万円2回まで
を支援**

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

詳細はこちら



令和5年度手数料から対象

CCUS手数料支援制度



CCUS手数料の
**全額支援申請
はこちら!**

CCUS手数料支援についてのお問合せ

☎ 0120-220353(無料)

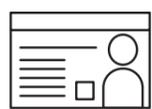
月~金(土日祝日・年末年始除く) 9時00分~17時30分

詳細はこちら



2019年4月1日以降が対象

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

資格取得等奨励金制度に関するお問合せ

☎ 0120-207056(無料)

月~金(土日祝日・年末年始除く) 9時00分~17時30分

詳細はこちら



全ての受入企業が補償制度の対象

特定技能外国人補償制度



万が一のときに。
無料で使える
政府労災上乗せ補償

規程・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

詳細はこちら



全建・全中建・
日建連の
元請業者さま向け

CCUS
活用促進

● CCUS事業者登録料(更新料も含む)

● 現場利用料(タッチ費用)

● CCUS管理者ID利用料

● ICカードリーダー等機器購入費用



ホント?ウソ?
**SNS情報に
ご用心**



SNSで広がる“うまい話”には要注意。軽はずみに信じてしまったことでトラブルに巻き込まれるケースも少なくありません。身近な体験をもとに、正しい情報の見極め方を考えます。

「ちょっと貸して」が落とし穴!

口座貸しは犯罪です



SNSで知り合った相手に
“口座を貸してほしい”と言われて、
気軽に応じてしまった

—そんな話を聞いたことはありませんか?

ベトナムでは農村部を中心に、銀行口座を持っていない人も多く、他人の銀行口座を借りる文化も一部に存在していました。しかし、日本では他人に自分の口座を貸す行為ははっきりとした犯罪に該当します。あるベトナム人技能実習生は、知人から「送金してもらうのに銀行の口座がないから、代わりに使わせて」と頼まれ、応じてしまいました。自分の口座に振り込まれたお金を引き出して相手に渡しましたが、後に詐欺事件に巻き込まれていたことが判明。頼んできた相手は、SNSで知り合っただけの人物で、その後は連絡も取れなくなったそうです。

日本では在留期限が切れると銀行口座も自動で停止される仕組みがありますが、過去には帰国前に口座を売る行為も横行していました。知らぬ間に犯罪に加担してしまうケースは少なくありません。「ちょっと貸して」と言われても、絶対に応じないようにしましょう。

まとめ

- ・ SNSで知り合った相手の頼みごとを軽はずみに引き受けない
- ・ 日本では「口座の貸し借り」は犯罪に該当する
- ・ ベトナムの文化的な背景が日本では通用しないことも
- ・ 困った時は、信頼できる支援者や機関に相談を



受入企業が
行う取組みを
聞いてみた!

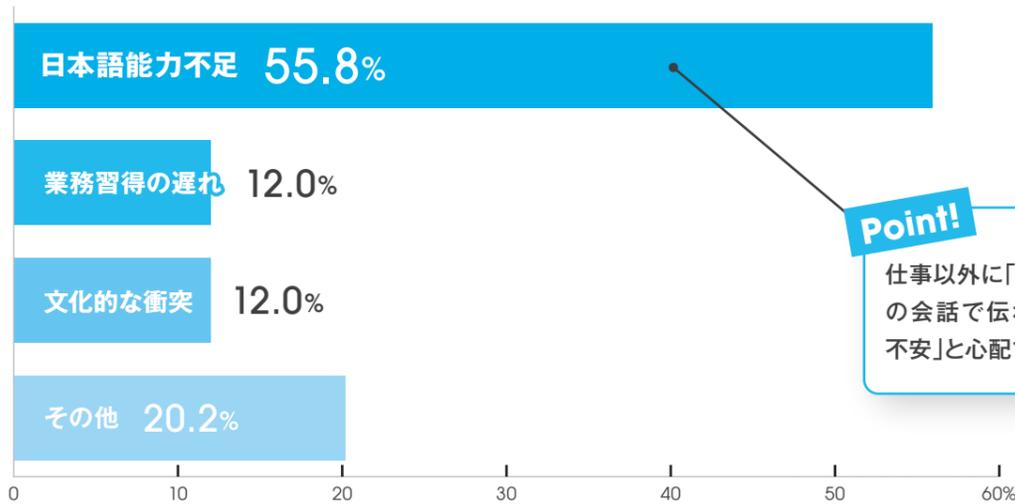
アンケートから読み取る

となりの



こんな課題があります!

Q 受入れて直面した課題



※JAC会員企業の特定技能外国人についての回答です。

一番多いのは「日本語能力の不足」でした。なかでも建設現場ならではの専門用語の難しさに課題を感じている企業は多く、受入れの大きなハードルになっているようです。

Point!

仕事以外に「病院での医師との会話で伝わっているかが不安」と心配する声も

コミュニケーション と仕事習得の課題

外国人を受け入れるうえで、現場で特に悩むのが、言葉の壁や仕事の進め方の違いです。コミュニケーションや業務習得における課題はさまざまに存在します。こうした課題に対し、受入企業がどのように対応しているのか。アンケート結果からその実態を紹介します。

期 間：2025年9月3日～9月19日
対 象：現在受入れを行っている企業(14,637社)
方 法：インターネットによるアンケート
(複数回答方式)
回答数：受入企業356件



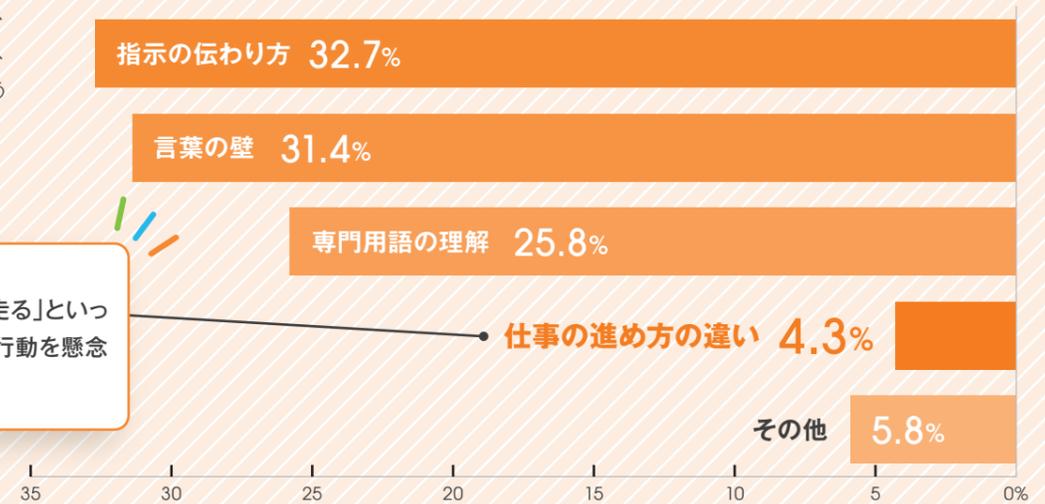
こんな工夫をしています!

Q コミュニケーションで最も困ったこと

指導する側として伝わらないと困るのが「指示」です。「指示の伝わり方」が一番多かったことを見ると、現場で作業をどのように伝えるか、日々試行錯誤している企業は多そうです。

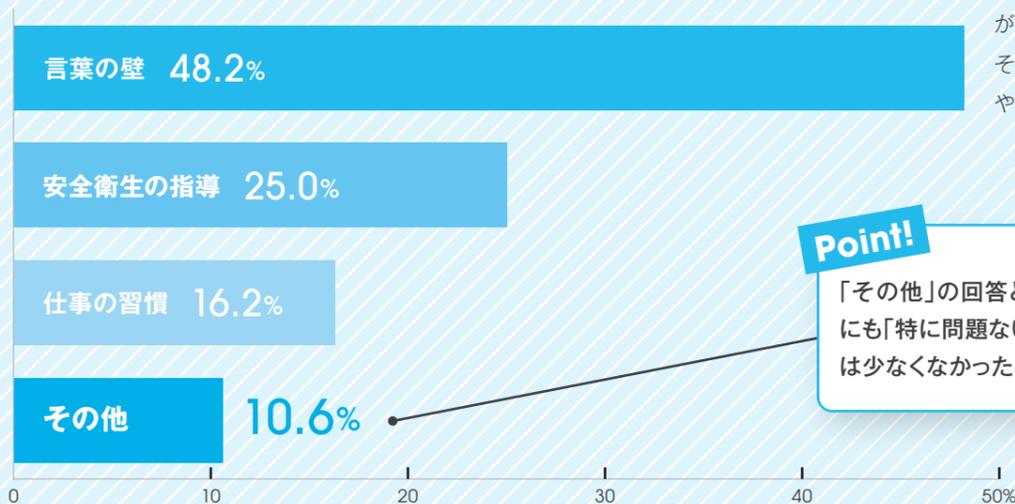
Point!

「自分の考えで突っ走る」といった、危険につながる行動を懸念する声もあった



※JAC会員企業の特定技能外国人についての回答です。

Q 仕事を教えるうえで大変だったこと



※JAC会員企業の特定技能外国人についての回答です。

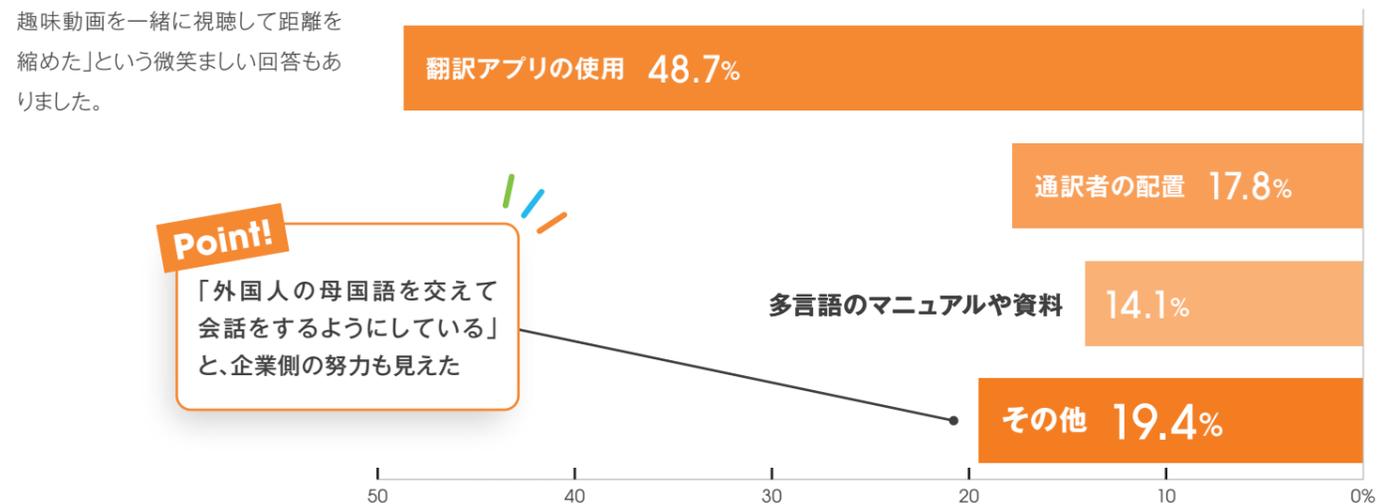
ここでも回答の約半数が「言葉の壁」でした。やはり日本語での意思疎通ができないことは大きな問題であり、それさえ解決できればほかの課題や問題の解決も早いと言えます。

Point!

「その他」の回答として、意外にも「特に問題ない」という声は少なくなかった

「翻訳アプリの使用」が約半数を占めています。なかには「社員同士、趣味動画を一緒に視聴して距離を縮めた」という微笑ましい回答もありました。

Q 意思疎通にもちいた手段



※JAC会員企業の特定技能外国人についての回答です。

Point!

「外国人の母国語を交えて会話をするようにしている」と、企業側の努力も見えた