

Visionista

VOL.09

2026 | summer

[ヴィジョニスタ]

受入企業Interview

- 協立工事株式会社
- エムズホールド株式会社
- 鋼管ビルト株式会社
- 大栄電設株式会社
- 株式会社藤井建設工業

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
CLIP
SNS情報にご用心
となりのホンネ



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/>





「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、外国人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。

Visionista

[JAC特定技能導入事例集]

受入企業 Interview

05 逆の立場を想像し彼らの覚悟に対して敬意を払うことが大切

協立工事株式会社

07 論語と決算書で育てる国籍を越えた全員参加の経営

エムズホールド株式会社

09 将来を見据えたキャリア設計で、安心して長く働ける職場

鋼管ビルト株式会社

11 2号になった彼らに多くの現場を任せられる責任者へと育ててほしい

大栄電設株式会社

13 “命がけで働く”覚悟を決めた仲間を全力で支えています

株式会社藤井建設工業

わたしの視点 ～my point of view～

19 外国人という“壁”を越えて安心できる環境をつくりたい

株式会社高知丸高 営業管理部 防災・技術・広報課 主任 陳 莉婷 氏

21 白紙の状態から育成し長く働ける仲間になりたい

株式会社nonaka 代表取締役会長 野仲 啓明 氏

VOL.09

2026 | summer

CONTENTS

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 NGUYEN QUOC TINH/ティンさん

25 HO PHI TOI/トイさん

27 CLIP 受入企業の好事例 株式会社吉美建設

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





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、それぞれのヴィジョンが交差する。

#01 協立工事株式会社

逆の立場を想像し彼ら

愛知県の協立工事株式会社では、2022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、同社代表の中村さんとベトナム人2名の声をご紹介します。（2025年9月30日取材）



受入企業 Interview

代表取締役
中村 義幸 氏

—実際に受け入れてみた印象は？

言葉も文化も違う国へ飛び込んでくる。その“覚悟”には本当に頭が下がります。特に1期生は、頼れる先輩もいないなかでの来日ですから、なおさらです。その覚悟に対してまず敬意を払うことが大事だと感じています。2期生以降は先に来た仲間の存在が心の支えになるので、徐々に馴染んでいきますが、それでも異国で働くという決断は並大抵のことではありません。

—言葉の壁でトラブルはありましたか？

職人から「言葉がうまく伝わらない」とクレームが来たこともありました。でもそうした時に思うのが「逆の立場ならどうですか？」ということ。日本人にも、ベトナム語で「おはよう」くらい覚えようとする姿勢があつていい。それに、すぐに現場で戦力になるので、時間が解決する部分も多いと感じています。

—どのような成長ステップを描いていますか？

中小企業では評価制度が整っていないケースも多いのですが、技能や役割がどの段階でどう待遇に反映されるか、見える化することが重要だと考えています。また、目標となる日本人の先輩も社内において、どのレベルに到達すればどのような待遇になるのかがイメージできることも大切です。国籍によって上限を設けることは一切ありません。誰に教わり、誰に憧れるか。建設業の徒弟文化は、今の時代でも彼らの成長を後押しするはずです。

—今後の展開を教えてください

少子化により日本の技術者・技能者は確実に不足します。一方で、社会インフラは更新期を迎え、道路や橋、トンネル、上下水道など、膨大なメンテナンス需要が控えています。ロボットやAIが進化しても、最後の仕上げはやはり“人の技術”が必要です。だからこそ、外国人材との協働は不可欠と言えます。さらに、将来母国へ戻る外国人がいれば、現地の建設会社と技術提携する可能性もあるでしょう。日本が得意とする「直す」「長寿命化する」技術・技能は、アジア諸国でも必ず役立つはず。そう思うと夢が広がります。

企業プロフィール
所在地：愛知県安城市桜町3-18
事業内容：土木工事業
従業員数：45名
特定技能：4名 技能実習：9名（ベトナム人、ネパール人）
Website: <https://kyouritukouji.com/>

初期導入：寮の確保 電化製品 エアコン テレビ

給与体系イメージ

・特定技能(月額基本給) 約26万円
※技能習熟等に応じて昇給あり
・技能実習(月額基本給) 約20万円

の覚悟に対して 敬意を払うことが大切

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チェウさん、トゥエンさんにお話を伺いました。

チェウさん



ベトナムで20歳の頃から建設業に携わっていたチェウさん。中国やラオスで仕事をした経験もありますが、「どこも監督する人が少なく、危険が多かった」と振り返ります。一方、日本は「スケジュールや手順が明確で、常にチェックしてくれるから安心して働けます」。今もオンラインで日本語学習を続けており、新しい知識を吸収しようと努力を重ねています。

建設業は20歳から。安全意識の高さに日本の良さを感じました

トゥエンさん



トゥエンさんは母国でも建設の仕事をしていました。「日本の建設業を学んでみたい」と来日し、特に重機の運転に興味を持っていたとか。「バックホウの操作はとても難しく、最初は思うように動かせませんでした」。プライベートでは2021年にベトナム人女性と結婚し、現在は二人暮らし。妻と日本で長く暮らすために、今は特定技能2号試験の勉強中です。

重機の運転技術を磨き、妻と日本で長く暮らしていきたいです！



#02

エムズホールド株式会社



論語と決算書で育てる

滋賀県のエムズホールド株式会社では、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、同社代表の前田さんとインドネシア人2名の声をご紹介します。（2026年1月10日取材）



受入企業 Interview

代表取締役会長
前田 武憲 氏

——受入れに注力したきっかけは？

2024年に体制が大きく変わる出来事がありました。そこで日本人中心の組織から発想を転換し、インドネシア人だけのチームで成功させようと決めました。最初は不安でしたが、実際に現場を任せてみると会社一体感が生まれ、周囲からも「外国人の方たちがすごいね」と言われることも増え、結果的に転機になったと感じています。まさにピンチはチャンスでした。

——外国人に役職を与える理由は？

役職を持つことで人は成長すると考えています。責任を与えることで視座が上がり、後輩の目標にもなる。体制が変わったタイミングで、外国人社員にも積極的に係長、課長と段階的に役職を任せることを決めました。現場の段取りや労務管理も担ってもらい、数字や時間の意識も共有しています。

——受入れ後に行っている取組みは？

6年ほど前から「ゴミレンジャー」という活動を続けています。週1回、早朝に社員全員で地域のごみ拾いを行う取組みです。きっかけは「見つけたら拾う。徳を積む」という教えからでした。ただの清掃活動にしかたなかったのが、あえて戦隊モノの衣装を着て行っています。続けるうちに地域のお祭りにも呼んでいただくようになりました。売名ではなく、学びのために始めましたが、結果的に会社の一体感をつくる大切な時間になっています。

——地域活動にも積極的なのですね

受入れについての理解を広げるため、毎月「社内新聞」を発行しています。もともとは、インドネシアにいるご家族へ子どもたちの働く姿を伝えたいという思いから始めました。現在は請求書に同封したり、商工会議所の広報誌に折り込んでもらったりして、取引先や地域へも発信しています。現場の様子をそのまま伝え、外国人受入れは特別なことではないという空気をつくることも、当社の役割だと考えています。

企業プロフィール

所在地：滋賀県草津市木川町1595

事業内容：仮設足場設置工事/外装塗装・リフォーム全般工事 など

従業員数：11名

特定技能：4名 技能実習：2名（すべてインドネシア人）

Website: <https://mshold.com/>

初期導入：社宅の確保 電化製品 Wi-Fi環境 お祈りができる環境 勉強会の実施

給与体系イメージ

・特定技能(月額基本給) 約19万円
※職手当、資格手当、家族手当、役職手当、運転免許手当等を支給
・技能実習(月額基本給) 約19万円

国籍を越えた 全員参加の経営

アアーさん

日本は夢がある国と感じて来日しました。将来の目標は社長になることで、インドネシアには日本のような足場材がほとんどなく、「この技術を学ばば母国で活かせる」と考え、建設業を選んだとか。現在は課長として現場をまとめる立場にあり、決算書の勉強を通じて利益や経費の考え方を学んだことで「会社やみんなのために」という意識が強くなったそうです。

夢ある日本で学び、
将来は母国で会社をつくりたい！



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、同社に在籍するインドネシア人のアアーさん、カルノさんにお話を伺いました。

カルノさん

桜や雪を見てみたいという思いから、日本に興味を持ったカルノさん。日本の現場は時間管理や作業の進め方が厳格で、最初は戸惑いもあったそうです。それでも決算書の勉強を重ねるなかで、売上や利益が自分たちの働きと結びついてることを理解しました。現在は係長として図面作成も任され、責任も増えています。「毎日が楽しい」と笑顔で語ってくれました。

同じインドネシアの仲間たちと
働く毎日は楽しいです



#03 鋼管ビルト株式会社



将来を見据えたキャリア

大阪府の鋼管ビルト株式会社では、2002年に技能実習生受入れを開始し、現在も多くの外国人を雇用しています。今回は、同社取締役の中山さんと特定技能外国人2名の声をご紹介します。（2026年1月29日取材）



受入企業 Interview

取締役
中山 健介 氏

— 受入れでの工夫を教えてください —

インドネシアの送り出し機関と連携し、来日前に1カ月間の実技講習を行っています。日本で実際に使用されている材料を用いて、組立て方やフルハーネスの使い方などを体験してもらいます。また、実習生から特定技能1号、さらに特定技能2号へと進むキャリアの流れを示した個別育成計画も作成し、どの時期に資格を取り、どんな役割を担うのかをあらかじめ説明しています。

— 現地での講習の狙いは？ —

日本に来てからすぐに現場で活躍できるという点はもちろんですが、一番のメリットはミスマッチを防げることです。足場の部材は重く、作業も決して楽ではありません。実際に作業を体験してみると、入社後に「思っていた仕事と違う」となるケースを減らすことができます。

— 外国人の育成についての考えは？ —

建設業は今、リーダー層の高齢化が進んでいます。これまでは日本人のベテランが中心となって現場をまとめてきましたが、今後はその役割を担う人材が不足していく可能性があります。そこで期待しているのが外国人材です。彼らには長く働きながら経験を積み、将来は現場をまとめられるリーダーへと育ててほしい。そのために、資格取得や講習などを計画的に進めながら育成していくことが重要だと思っています。

— 今後の展開を教えてください —

これからは特定技能2号の人材を増やしていくことが大きな目標です。2号になれば在留期間の制限もなくなり、より長く日本で働くことができます。そうした人材が増えれば、外国人だけのチームで現場を回す体制も可能になります。最終的には、日本人と同じように現場の中核を担う存在になってもらうことを目指しています。そのための仕組みづくりや教育体制を、これからも整えていきたいと考えています。

企業プロフィール

所在地：大阪府大阪市中央区南船場2-11-20 GATO三休橋ビル(3階)
事業内容：くさび緊結式足場「ビケ足場」の施工付レンタル業
従業員数：118名
特定技能：39名 技能実習：31名（インドネシア人、ベトナム人、ミャンマー人）
Website: <http://www.bilt.co.jp/>

初期導入：寮の確保、生活家電、通勤用の自転車 装備品一式 通訳兼日本語講師の採用
毎週の日本語勉強会の開催

給与体系イメージ

・特定技能(月給) 約30万円
※固定残業代7万円含む、技能習熟等に応じた昇給あり、準中型免許手当 別途1万円
・技能実習(月給) 約20万円

ア設計で、安心して長く働ける職場

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外国人2名にお話を伺いました。

ウトモさん

ウトモさんは将来のために貯金をしたいと考え、日本で働くことを決めました。「日本は時間やルールをきちんと守るところが魅力でした」。体を動かすことが好きで、建設の仕事にもやりがいを感じているそうです。将来はインドネシアに戻り、足場の会社を立ち上げるのが目標。「会社からもバックアップしてもらえると聞いているので、夢をかなえたいです」

日本の規律ある働き方に魅力を感じました！

テイン タイツ サンさん

テイン タイツ サンさんは母国ミャンマーで建設の仕事に携わっており、日本でもその知識を活かして働いています。日本語はカタカナや漢字が難しく、最初は苦労したそうですが、「2年目くらいから意味がわかるようになりました」。わからないことがあれば先輩に「もう一度お願いします」と伝え、理解するまで確認する努力家。現在は特定技能2号を目指して勉強中です。

先輩からの教えを活かして、絶対に2号になりたいです！



#04 大栄電設株式会社



2号になった彼らに多く

愛知県の大栄電設株式会社では、2024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、同社代表の下平さんとベトナム人3名の声をご紹介します。（2026年1月30日取材）



受入企業 Interview

代表取締役
下平 征司 氏

— 受入れ後の社内の雰囲気は？

受け入れたのが日本ですでに3年ほど働いた経験のある方たちなので、日本人には慣れています。むしろ日本人側が言葉の壁で少し距離を感じていて、最初はぎくしゃくした雰囲気もありました。ただ、彼らは表情が豊かで、笑顔であいさつができます。日本語も一生懸命覚えようと努力してくれるので、自然と日本人社員も受け入れるようになりました。

— 受入れにあたって準備したことは？

まず、ベトナム人の教育担当者であるジャンさんを会社を迎え入れました。彼女を中心として日本語教育や電気工事士の資格取得に向けた試験対策に力を入れました。これまで曖昧だった業務手順を見直して、教育体制を整備したり、作業の流れを明文化したりといった取組みも彼女に進めてもらいました。

— 外国人の育成についての考えは？

電気工事士という仕事は、一人前になるまでに時間がかかります。日本人でも10年にかかると言われる仕事なので、言葉の壁がある外国人の場合はさらに時間が必要です。だからこそ長い目でキャリアを考えてほしいと思っています。まずは小さな現場でも責任をもって任せてもらえる存在になること。そこから少しずつ経験を積み、将来的にはそれぞれが担当している現場を後輩に任せられるような人材になってほしいですね。

— 導入予定の企業へのメッセージをください

外国人だから、日本人だからと区別せず、同じ目線で接することが大切だと思います。彼らはパーティーが好きなので、私はできるだけ参加していて、部長や現場責任者も順番に参加して交流するようにしています。そしてもう一つ大事なのが、ジャンさんのような存在です。生活面でも勉強でも、困った時にすぐ相談できる人がいることが大きい。試験前には自宅からオンラインで講師をすることもあります。今では何かあれば、みんなまずジャンさんに連絡します。会社にとって欠かせない存在です。

企業プロフィール

所在地：愛知県大山市桑田青塚1-12
事業内容：建築電気設備工事/受変電設備工事 など
従業員数：43名
特定技能：11名（すべてベトナム人）
Website: <https://www.daiei-co.jp/>

初期導入：寮の整備 作業環境の整備 社内教室の設置(2部屋)
技能試験用の設備導入 外国人支援人員の配置 など

給与体系イメージ

・特定技能(月額基本給) 約23.8万円
※技能習熟等に応じた昇給あり

の現場を任せられる 責任者へと育ててほしい

現場で働くみなさんの声

ムアさん

ベトナムではミシンで洋服を作る仕事をしていましたムアさん。「日本に行きたい気持ちが強くて、仕事は何でもいいと思いました(笑)」。建設業では専門用語を覚えることが大変だったそうです。また、女性として建設業の現場に入ることに最初は不安もありました。しかし実際に働いてみると、「みんなの温かさや気遣いに触れて安心しました」と明るく話します。

建設業へチャレンジ！
温かい現場で安心して働いています

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。

カンさん

大学を卒業してすぐ来日し、日本語の勉強をしていなかったため、「道具の名前が全然わからなくて困りました」と振り返ります。それでも、先生であるジャンさんのサポートを受けながら勉強を続け、現在は第一種電気工事士の勉強に挑戦中。「内容がとても難しい」と言いながらも前向きです。将来は現場で仲間から頼られるベテランの電気工事士を目指します。

日本語ゼロから挑戦。
頼られる電気工事士を目指す

クアンさん

クアンさんは日本語を会社の講習だけでなく、自宅でも自主的に学ぶ努力家です。勉強方法を聞くと、「とにかくたくさん書くこと」と教えてくれました。日本に来て意外だったのは、日本人があまり家でパーティーをしないことだったとか。だからこそ、「北海道への社員旅行で、社長やみんなとお酒をたくさん飲んだのが楽しかった」と笑顔で話してくれました。

「とにかく書く」努力で
日本語と技術を学んでいます！

#05

株式会社 藤井建設工業

企業プロフィール

所在地：富山県富山市八木山315-1

事業内容：一般土木工事・型枠工事・造成工事・解体工事 など

従業員数：7名

特定技能：3名 技能実習：2名（ミャンマー人、インドネシア人）

Website: <https://fujii-ken.toyama.jp/>

初期導入：寮の確保、生活家電、Wi-Fi環境、自転車 生活指導員 装備品一式

給与体系イメージ

・特定技能（月額基本給） 約30万円

※技能習熟等に応じた昇給あり

・技能実習（月額基本給） 約19万円

“命がけで働く”覚悟を

富山県の株式会社藤井建設工業では、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、同社代表の藤井さんと特定技能外国人2名の声をご紹介します。（2026年3月11日取材）



受入企業 Interview

代表取締役
藤井 雅樹 氏

— 受入れで印象的だったことは？

受入れ候補者の面接で初めてミャンマーを訪れた時、現地の生活環境や暮らしぶりに衝撃を受けました。決して豊かとはいえない環境のなかでも、笑って過ごしている子どもたちの姿が印象に残っています。来日する彼らが家族を背負い、命がけで働こうとする覚悟を感じました。受け入れる以上、中途半端はできない。会社総出で支えようと決心しました。

— 受け入れて良かった点は？

一緒に働く日本人も初心に立ち返って仕事に向き合うようになったと感じています。受入れ以前は仕事に対する姿勢がどこか曖昧でしたが、外国人スタッフが一つひとつの仕事に真摯に取り組む姿に刺激を受けて、自分たちの在り方を見つめ直すきっかけになりました。お客様からの評判が良くなっていったのも、彼らの存在が大きかったと思います。

— 職場の雰囲気は？

日本人と外国人分け隔てなく、みんなで一つのチームとして働いている感覚が強いです。「こうしたほうがいいんじゃないか」と意見を出し合うこともあれば、冗談を言い合ったりする場面もあって、風通しが良く、堅苦しさのない、和気あいあいとした雰囲気があります。私が厳しく言うこともあるんですが、間に入ってくれる職長もいて、飴と鞭のバランスのなかで空気がうまく保たれていると感じています。

— 導入予定の企業へメッセージをください

外国人材の受入れは簡単ではありませんが、最初は「守破離」でいう「守」の部分をしっかりやるのが大事だと思っています。基本を繰り返し教えていくなかで、少しずつ自分で考えて動けるようになっていきますし、職場や現場にも良い変化が出てきます。大変なこともあります、しっかり向き合えばその分得られるものも大きくなると思います。

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、同社に在籍する特定技能外国人2名にお話を伺いました。

ネイ リンさん



自分が得意なことを突き詰める、職人気質のネイ リンさん。はじめは敬語の使い方に苦労していたそうですが、日本で働き始めてから7年目の今では母国語を忘れかけるほどペラペラに。目標は「幸せに仕事すること」。日本で長く働くために、特定技能2号の取得に向けて挑戦しつつ、「いつかは母国ミャンマーでも活躍したい!」と意気込みます。

「ネイ リンさんなら大丈夫」と仕事を任せてもらえるようになりたい!

フレンディさん



「初めて日本に来た時は、新しい仕事をやるのが不安で」と語っていたフレンディさん。異業種から転向したこともあり、はじめは仕事内容や安全基準の高さに戸惑いつつも、職長やネイ リンさんの熱心なサポートを受けて、徐々に仕事に慣れていきました。「いつかは母国で会社を作りたい」と夢見つつ、北陸名物の「8番らーめん」を味わいます。

学校で教わる日本語とまったく違ってびっくりしました…



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。



交換日記で本音を引き出す

日本語が苦手で、指示に対しても「わかりました」とうなずくだけの外国人社員の本音を引き出すために、ある企業の代表が選んだのは「交換日記」でした。仕事で感じたことや目標を毎日書いてもらうことで、日本語練習になるだけでなく、本人の考えや悩みを把握する機会にもなります。途中から質問形式に変えたことで対話が深まり、約1冊分続けたことが信頼関係の構築につながりました。



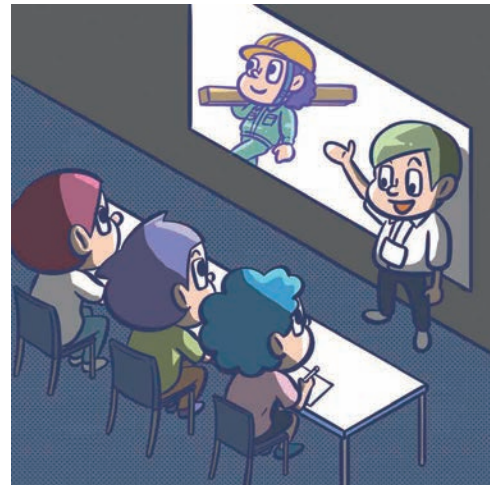
将来のキャリアを見える化する

ある企業では、技能実習生として入社する段階から、特定技能1号・2号までのキャリアプランを一覧にした計画表を手渡すという工夫をしています。「自分はこう成長していける」と将来の道筋を視覚的に示すことで、外国人本人が長期的な目標をもって前向きに働けるようになります。先を見据えたキャリアの提示が、本人のモチベーション維持と定着率の向上にもつながっています。



来日前に現地で1カ月講習を行う

送り出し機関と連携し、来日前に現地で約1カ月間の事前講習を実施するという取組みをしている企業があります。実際の仕事内容や日本での生活について事前に理解してもらうことで、来日後の「思っていたより大変だった」というミスマッチを防ぐことができます。現場に入る前の丁寧な説明と準備が、早期離職の防止やスムーズな立ち上がりにもつながっている好事例です。



注意した後は笑いでフォロー

ユニークな事例として、危険な場面では厳しく注意しつつ、その後は笑いを取り入れてフォローすることを大切にしているというものがあります。注意することと和らげることを意図的に切り替えることで、伝えるべきことを伝えながらも、信頼関係を損なわないようにしているとか。外国人社員が萎縮せず安心して働き続けられる職場環境をつくるためのヒントになる取組みです。



帰社後に振り返りの時間をつくる

現場から会社へと戻ってきた際に、職人がその日の作業内容を外国人社員と一緒に振り返る時間を設けている事例があります。「今日はこうだったね」と気軽に話し合うことで、進捗や理解度を確認できるほか、技術レベルの把握や信頼関係の構築にも役立っています。ほかの職人も交えることで社内全体の情報共有にもつながる、一石二鳥の取組みといえます。



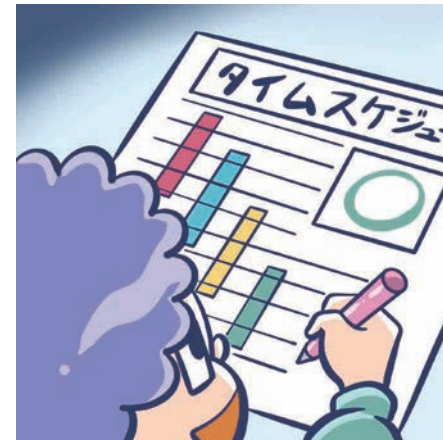
月間MVPで良い行動を見つけ合う

好事例として紹介したいのが、毎月、仲間の「良かった行動」に1票を投じるMVP制度の導入です。「現場で助かった」「すごいと思った」と感じた行動などを書いて投票する仕組みにすることで、みんなが周囲に関心を持つようになり、社内のコミュニケーション活性化や問題行動への抑止力にもなっています。外国人・日本人の区別なく参加できる点もポイントです。



役職を通じて利益感覚を育てる

外国人社員を課長や係長に登用して、勤務・残業時間の管理を任せるという育成方針をとっている経営者がいます。役職を与えるだけでなく、「会社としてどう動けば効率がよく利益につながるか」を考えながら働く経験を積ませることで、経営感覚や責任感を自然と身につけてもらえます。外国人材の長期的な戦力化を見据え、育成と活躍推進を兼ねた注目すべき取組みです。



在留期間更新の上限なし！

家族（配偶者、子）の帯同可！

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！

社内に班長経験を積める 環境がない場合は？

QUESTION

自社は規模が小さく、
班長経験を積める現場が限られています。
どうすればよいですか？

ANSWER

班長経験は、自社内だけで積む必要はありません。建設現場では複数の事業所の技能者が同じ現場に入り、共同で作業することが一般的です。そうした現場でほかの事業所の技能者を指導し工程を管理する班長・職長として働いた経験は、企業の内外を問わず実務経験日数としてカウントされます。特定技能2号を目指す外国人のためにも、班長経験が積める現場への配属を意識してみましょう。

必要な実務経験日数は どこで調べられる？

QUESTION

職長・班長としての実務経験が何日必要なのか、
どこで確認できますか？

ANSWER



職種ごとに建設キャリアアップシステム(CCUS)の能力評価基準が設定されている場合は、レベル3相当の「就業日数（職長＋班長）」を参照します。評価基準が設定されていない職種については、3年（勤務日数645日）以上となります。国土交通省のWebサイトには職種ごとの一覧表も用意されているので、対象の職種を確認しておくといでしょう。

受入人数に上限はある？

QUESTION

2号特定技能外国人に
受入人数の上限はありますか？

ANSWER

上限はありません。分野ごとに設けられている「受入れ見込み数」はあくまで1号特定技能外国人を対象としたものであり、2号特定技能外国人には適用されません。長く活躍できる人材を積極的に受け入れやすい制度設計になっている点は、企業にとっても大きなメリットです。



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。このコーナーでは、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ています。ぜひ参考にしてください。

2号に移行したら JACは退会できる？

QUESTION

在籍する外国人が全員、
特定技能2号に移行した場合、
JACを退会してもよいですか？

ANSWER



いいえ、退会はできません。特定技能制度を利用するにあたっては、1号・2号にかかわらずJACへの加入が必要です。特定技能2号への在留資格変更に必要な書類にも、JAC（または正会員団体）への所属と行動規範の遵守が明記されています。在留資格の変更手続きの前に、改めて確認しておきましょう。

企業として2号取得を どうサポートする？

QUESTION

在籍する外国人が
特定技能2号を目指しています。
企業としてどんな取組みが必要ですか？

ANSWER

特定技能2号に必要な要件を満たすためのサポートは主に2つあります。①班長として現場経験を積めるよう、指導・育成の機会をつくること。②「建設分野特定技能2号評価試験」または「技能検定1級」への合格に向けた支援をすること。試験は日本語で出題されるため、日常の語学学習に加えて、試験対策に向けたサポートも重要です。企業の関わり方が、本人の合格率を大きく左右します。



特定技能1号・2号のポイント

	特定技能1号	特定技能2号
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)

2026年8月1日時点

わたしの視点

～ my point of view ～

外国人という“壁”を越えて 安心できる環境をつくりたい

株式会社高知丸高 営業管理部 防災・技術・広報課 主任
陳 莉婷 氏

台湾出身の陳さんは、外国人材の生活や仕事を支える役割を担っています。通訳や手続きのほか、会社との間に入って調整することも。日本での言葉や文化の壁に悩んだ自身の経験を活かし、外国人材が安心して働ける環境づくりに力を注いでいます。

方言に戸惑う現場の声に寄り添う

—— 世話役として具体的にどのようなサポートをしていますか？

現在、受け入れているミャンマーや中国の方々の生活のサポートをしています。また、英語、日本語、台湾語、中国語が話せるので通訳もしていて、ビザの更新や技能講習の手続きなども手伝っています。仕事の相談相手になることもあって、「あの現場が苦手で…」といった悩みに対して、会社との間に入って調整したこともありました。

—— 陳さんは台湾出身ですが、外国人が日本で働くうえで特に苦労することはなんですか？

人によってさまざまだと思いますが、一つあげるなら方言

ですね。最初は私もかなり苦労しました。高知県民は土佐弁を話す人が多く、言葉がほとんど理解できなかったのを覚えています。実際に今でも、受け入れた人たちから「勉強した日本語が全然使えない」という声を聞きます。

伝わらない言葉の裏に、 伝えたい気持ちがある

—— 相談事で多いのはどんなことですか？

意外と多いのが「大声」による勘違いです。たとえば、まだ日本語がうまく理解できない時期に現場で作業をしていて、気をつけないといけない場面があったとします。その時に

「あぶない!」「気をつけろ!」と、職長たちが安全確保のために大声をあげることがあります。でも、外国人たちはなぜ大声を出されたのかわかりません。「何もしていないのに怒られた」と思ってしまうのです。

—— 日本人からすると、危険だから注意したわけですよね？

そうです。危ない場所に立ち入ってしまったら、服や手を引っ張ることだってあり得ます。しかし、彼らはそれを「暴力を振るわれた」と勘違いすることだってあるのです。そうした時は、誤解を解くために私が間に入って、本人同士に話し合ってもらいます。そこで誤解を解くことで、後腐れなくまた一緒に働けるというわけです。

—— コミュニケーションで気をつけていることはありますか？

文化による性格の違いでしょうか。当社で働いているミャンマー人を見ると、とにかく我慢強い。悩み事があっても、口に出さないことが多くあります。私から声をかけてみると、実は仕事でつらいことがあって、「泣いてしまいました」と打ち明けてくれたこともありました。だからこそ、できるだけ距離を近くして、相談しやすい環境をつくることを心がけています。

“外国人だから”の壁を 越えていくために

—— 日本ならではの“働きづらさ”はありますか？

あります。私は日本へは留学で来たのですが、最初は日本人に対して壁を感じていました。なぜなら、相手が外国人だとわかると距離を置く日本人が少なくないからです。職場だと、その距離感が時に仕事の厳しさに感じます。認められるには日本人の倍くらいがんばらないといけないと思いました。

—— その“壁”はどのように乗り越えたのですか？

とにかくコミュニケーションをとりました。一人で黙って仕事をしているのではなく、わからないことは質問する、自分から積極的に会話に入るなどして、距離を縮める努力をしました。やはり会話は大事です。当社の職長たちも現場が休みの日には中国人やミャンマー人を遊びに連れて行くなど、本当に仲良くやっています。その付き合いがあるからこそ、仕事も日本語も上達するのだと思っています。

(2024年6月22日取材)

わたしの視点

～ my point of view ～

白紙の状態から育成し 長く働ける仲間になりたい

株式会社nonaka 代表取締役会長

野仲 啓明 氏

2008年の受入れ開始以来、中国・ベトナム・インドネシアと多国籍からの採用を続けてきた野仲会長。「安い労働力」ではなく確実な戦力として迎え入れる姿勢を貫きながら、採用する国を変え続けることへの限界も感じてきました。先入観のない「まっさらな人材」を育て、長く働ける仲間になりたいと語ります。

先入観のない まっさらな人を育てたい

―― 受入れで大変だったことは？

外国人の受入れをきっかけに、日本人の職人たちの意識を変えることが一番の課題でした。現場には「仕事は見て盗め」という文化が根強く、丁寧に教えることを"無駄な時間"と感じる職人も少なくありません。言葉の壁がある外国人には、作業を止めてでも事細かく説明するよう、繰り返しお願いしてきました。その意識を変えてもらうほうが、正直大変でした。

―― それでも受入れを続ける理由は？

「まっさらな人を育てたい」というのが、外国人を受け入れようと思った一番の理由です。現場経験の長い日本人の職人

は、過去のやり方が無意識の基準になってしまうことがある。でも経験のない外国人なら、図面と違う点があれば素直に指摘できます。先入観なく、ゼロから吸収してくれる人に育ってほしいと思っています。

腰を据えて向き合い、関係を育てたい

―― 多国籍で受け入れてきた経緯は？

中国、ベトナム、インドネシアと、これまで採用する国を変えてきました。国が発展すれば賃金水準が上がり、良い人材が集まりにくくなる。それが主な理由です。ただ、そうなるたびに次の国へ移るやり方には、限界があると感じています。どこへ行っても同じ状況が繰り返されるだけです。

―― では、どのような対策を？

今受け入れている国と腰を据えて向き合い、状況が変わっても一緒に対応策を考えていく。そうした方針に切り替えています。良い人材には国籍を問わず能力に見合った賃金を払い、しっかり残ってもらう。業界全体での合意は簡単ではありませんが、まずは自社でできることから変えていくつもりです。

―― 将来的にはどのような姿を描いていますか？

有能な人材には、家族とともに日本で暮らす選択肢もあってよいと思っています。単に労働力として来てもらうのではなく、日本に根を張って、ともに会社を支えてくれる仲間として迎えたいです。

姿勢を見れば、人がわかる

―― 面接では、どんなところを見えていますか？

技術・技能の習得スピードだけでは、その人の本質は測れません。作業が終わったあとにしっかり片付けができるか、自分のことが済んだらほかの人を手伝いに行けるか。そういった何気ない行動のほうが、むしろ大切だと感じています。試験の出来不出来より、取り組む姿勢や周りへの気配りに目が向いてしまいますね。

―― 一緒に働いてみて、彼らの魅力は？

きちんと説明さえすれば、ルールをしっかり守ってくれるのは、彼らの一つの特徴かもしれません。もし守れないことがあれば、それは説明が足りなかった自分たちの側の問題だと思うようにしています。文化の違いに驚くこともあります。それも日本の文化や風習、仕事のやり方を教えていなかったこちらが悪い。丁寧に向き合い続けることが、信頼関係の土台になる。その積み重ねが、長く一緒に働ける関係につながっていくと信じています。

(2025年6月27日取材)



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。

夢を叶えても
もっと成長したい！



株式会社小室塗装店

氏名 NGUYEN QUOC TINH

愛称 テインさん(29歳)

特定技能開始日:2023年7月25日

滞在期間:7年目

出身:ベトナム

2026年6月18日取材当時



仕事よりも難しかった日本語

養生や手すりの塗装などから仕事を覚え始めました。先輩たちの仕事を見ながら少しずつ技術を習得。同じ失敗を繰り返さないよう心がけ、毎日の仕事に真剣に向き合いました。苦労したのは日本語で、わからない言葉は何度も聞き返し、翻訳アプリも活用しながら覚えていきました。



技能実習
1年目

23歳

入社

来日

2019年に入社。幼なじみのルアンさんも偶然同じ会社合格し、ともに新生活をスタート。



テインさんのお両親。建て替え前の家で。

「家を建て替える」 大きな目標をもって日本へ

家計を助けるため、高校時代から車のプラスチック部品を塗装するアルバイトをしていました。高校卒業後は2年間の兵役に就き、その後、家族の借金を返済し、実家を建て替えたいという思いから日本で働くことを決意しました。

24歳

技能実習
2年目



今度は自分が 後輩を支える番

特定技能1号になってからは、ベトナム人の後輩と一緒に現場へ行く機会も増えました。私も先輩たちに支えてもらいながら仕事を覚えてきたので、後輩にはわからないことがあれば何回でも教えるようにしています。

25歳

技能実習
3年目

特定技能
1号
1~3年目

26歳

合格

プライベート

特定技能2号
試験に合格

現在

職人として
活躍の場を広げたい！



次の夢へ

来日前からの目標は達成できました。でも、もっと技術・技能を磨きたいし、色の調合も勉強中です。後輩たちをサポートしながら、自分自身も成長していきたい。2025年11月には特定技能2号試験に合格し、現在は手続き中です。2026年5月には運転免許も取得しました。次の夢は、両親を日本に招待することです。

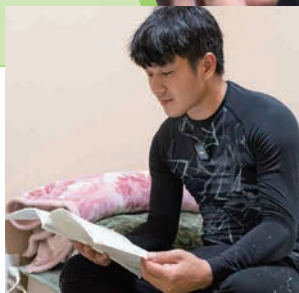
努力が 実を結んだ 転機之年

この年、家族の借金を完済し、来日前からの目標だった実家の建て替えも実現しました。仕事では、一通りの作業を一人で任されるようになりました。試験勉強への努力も実を結び、特定技能1号試験にも合格。私にとって、大きな転機となった年でした。会社のみんなが優しく支えてくれたからこそ、ここまでがんばれたと思っています。



特定技能1号合格を目指して勉強

技能実習2年目の頃には特定技能1号試験に向けて勉強を始めました。専門用語の理解には苦労しましたが、試験に合格したベトナム人がSNSで発信している対策動画を見ながら、少しずつ知識を身につけていきました。ルアンさんとも教え合いながら日々勉強に励んでいました。





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。

“次は君の番”
その言葉を胸に
職長を目指す

初めて建て込みが できた日の喜び

最初は材料運びや掃除、片付けなど、できることから少しずつ仕事を覚えました。わからないことは職長や同じベトナム人の先輩に何度も質問し、先輩たちもわかるまで何度でも付き合ってくれました。初めて一人で建て込みができた時は、「みんなと同じように仕事ができたと感じ、本当にうれしかったです。



株式会社吉美建設

氏名 HO PHI TOI

愛称 トイさん(30歳)

特定技能開始日:2023年1月12日

滞在期間:10年目

出身:ベトナム

2026年6月28日取材当時



入社

来日

技能実習
1年目

20歳

2016年11月に来日し、翌月に株式会社吉美建設へ入社。雪や地震を初めて体験する。

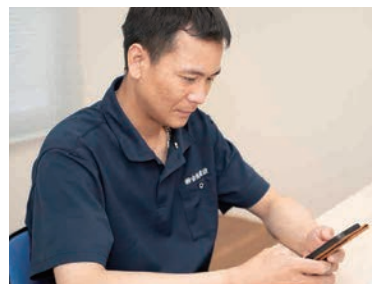


細かな作業を強みに、日本へ

ベトナム中部の米農家で生まれ育ち、高校卒業後は2年間の兵役に就きました。その後、「仕事も生活も真面目な人が多い国」という印象から日本で働くことを志し、日本語と建設技能について半年間勉強しました。

「何度も書く」が 自分の勉強法

型枠施工技能検定2級と特定技能1号の試験に向けて、会社から渡された教材を何度も読み返しました。ChatGPTやYouTubeを活用して、学んだことを何度もノートに書いて、1冊丸ごと暗記しました。その結果、どちらの資格も一発合格できました。



26歳

特定技能
1号
1~2年目

教わる側から、教える側に

コロナ禍による一時帰国を経て、特定活動として再び日本へ戻ると、後輩に仕事を教える機会も増えました。かつて先輩たちが自分にしてくれたように、後輩にもわかるまで何回でも、やさしく教えることを心がけました。



職人として
活躍の場を広げたい!



図面が読めると 仕事が面白くなった

一人で任される仕事が増え、図面を見ながら作業できるようになりました。図面が読めるようになると、自分で次に何をすればよいかわかるようになりました。できることが増えていくにつれ、仕事への面白さも感じられるようになっていきました。

次は、自分が現場をまとめる番

今は15人以上のベトナム人の後輩、さらに日本人にも仕事を教える立場です。職長からの「次は君が現場をまとめる番だ」という言葉を励みに、自分も職長を目指しています。もう一つの目標は、家族を日本へ迎え、一緒に暮らすこと。仕事も家庭も大切にしながら、これからも成長していきます。



現在

特定技能2号
試験に合格

合格

28歳

特定技能
1号
3年目

1年で3つの資格を取得

この年、難関資格である型枠施工技能検定1級、次いで特定技能2号に合格しました。これまでと変わらず教材を読み返し、何度も書いて覚える勉強を続け、一発で合格することができました。同じ年に普通自動車運転免許も取得。積み重ねてきた努力が報われたような気がします。



先輩社員
永野さんから
メッセージ



工事課長

永野 剛輝 氏

トイさんは、とにかく仕事に対する姿勢が真面目です。わからないことはそのままにせず、一度覚えたことは確実に自分のものにしていきます。努力を積み重ねられることが、彼の一番の強みです。周囲にも優しい人柄で、後輩からの信頼も厚いです。これからは日本語力をさらに磨き、ベトナム人初の職長として現場を任せられる存在になってくれることを期待しています。

CLIP

全国の受入企業取材していると、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。ぜひ参考にしてみてはいかがでしょうか？

株式会社吉美建設

所在地：千葉県白井市神々廻1769-1【白井支店】 事業内容：大工工事業（型枠専門工事業）

2026年6月28日取材

地域猫との「共存」を選んだ型枠会社

「かわいい」だけでは、
守れなかった

千葉県にある株式会社吉美建設の敷地内には地域の猫が住み着いていました。しかし、型枠用のベニヤ板の近くに糞尿をされてしまう恐れもあり、会社にとって見過

ごせない問題でした。社長が動物愛護団体へ相談し、紹介されたボランティアとともに、不妊去勢手術（TNR※）に取り組んだことを機に、地域猫との共存を目指す保護猫活動が始まりました。

「追い出す」のではなく
「共存する」

手術を終えた猫は、元いた場所へ戻るのが保護猫活動の基本です。病気の猫は室内で保護し、健康な猫は敷地内に整備した小屋で見守ることにしました。小屋は猫が自由に出入りできるつくり。居心地がよければしばらく滞在し、また別の場所へ

向かう猫もいます。「面倒を見ると決めた以上は最後まで」——。そんな社長の想いのもと、外国人社員も小屋やキャットタワーの組立てに協力し、時折猫をかわいがりながら、地域猫との共存を支えています。

※飼主のいない猫を捕獲（Trap）し、不妊去勢手術（Neuter）を受けさせ、元の場所に戻す（Return）活動のこと

ホント？ウソ？ SNS情報に ご用心

SNSへの投稿が、思わぬトラブルにつながるケースが建設業界でも増えています。本人に悪気がなくても、会社や取引先が深刻なダメージを受けることも。今回は、SNS時代の情報管理について考えます。

動画撮影で会社がヒヤリ？

社名・現場写真のSNS投稿に注意



仕事の合間に撮影した動画を
SNSに投稿したら、思わぬ
トラブルにつながってしまった

——そんな話を聞いたことはありませんか？

ある企業で、外国人社員がSNSに動画を投稿していました。本人はダンスを楽しんでいるだけでしたが、映像には社名の入った作業着が映り込んでいました。しかもフォロワーが多く、動画は多くの人の目に触れていたといいます。会社側は気づいた時点で本人に説明し、強く注意したそうです。

近年、社会全体で情報漏洩への意識が高まっていて、建設業も例外ではありません。実際に、工事関係者しか立ち入れない空港内の現場で撮影された写真がSNSに投稿され、航空会社から指摘を受けて大問題になった事例もあります。こうしたトラブルは外国人・日本人を問わず起きています。

SNSは便利なコミュニケーションツールですが、一度投稿した情報は多くの人の目に触れます。現場の写真や社名が映り込んだ動画を投稿する前に、「公開しても問題ない内容か」を確認するよう、日頃から伝えておきましょう。

まとめ

- ・現場や社名が映った写真・動画は慎重に扱う
- ・悪気がなくても情報漏洩につながる可能性がある
- ・フォロワーが多いほど、影響が広がるリスクも大きい
- ・投稿前に「公開してよい内容か」を確認する習慣を



受入企業に
聞いてみた!

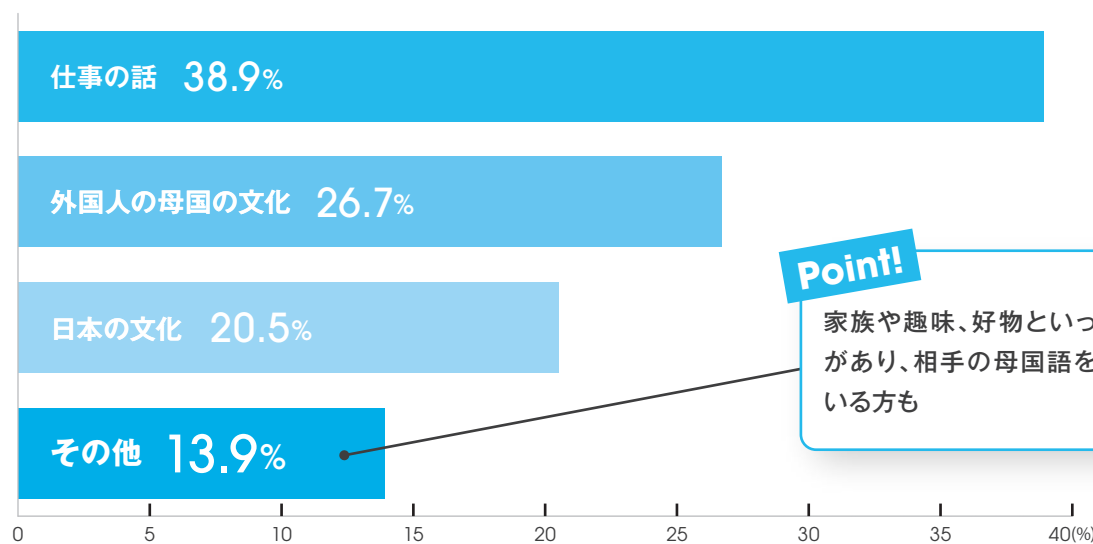
アンケートから読み取る

となりの



こんな話題で盛り上がりました!

Q 休憩時間にした会話



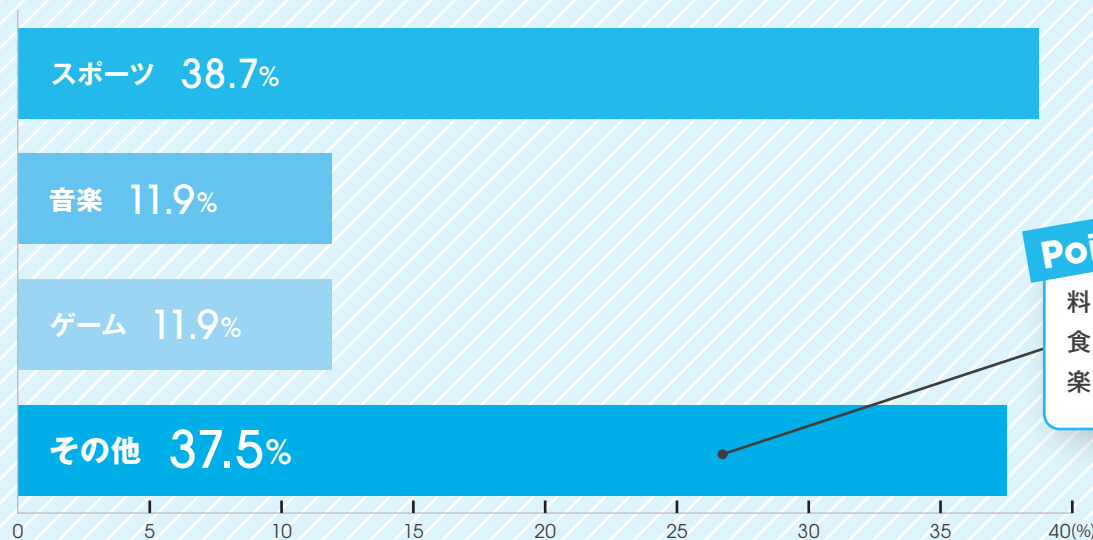
※JAC会員企業の特定技能外国人についての回答です。

Point!

家族や趣味、好物といった回答があり、相手の母国語を学んでいる方も

やはり多かったのが「仕事の話」でした。現場で伝えきれなかった内容を、休憩時間に話しているようです。特定技能外国人からの質問に答える時間に充てているとの回答も見られました。

Q 共通の趣味は?



※JAC会員企業の特定技能外国人についての回答です。

Point!

料理や野菜作り、BBQなど、食べ物を通じた文化交流を楽しんでいる声も

多く挙げたのはスポーツで、世界的な人気を背景にサッカーという回答が目立ちました。社内でフットサルやサッカーのチームを結成している企業も少なくないようです。

特定技能外国人と現場で関わるなかで生まれるのが、業務以外のさまざまな交流です。休憩時間の会話や共通の趣味をきっかけに、距離を縮めている企業も増えています。そうした交流が、現場にどのような変化をもたらしているのか。アンケート結果からその実態を紹介します。

期 間：2026年5月26日～6月12日
対 象：現在、特定技能外国人を雇用している企業（11,834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294件



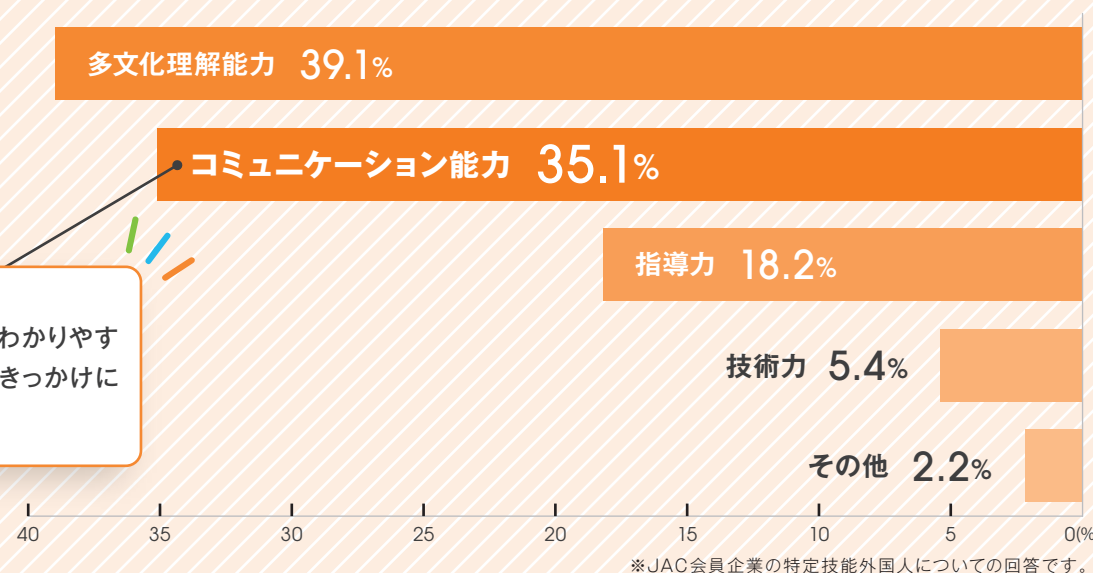
こんな成長につながりました!

Q 交流を通してスキルアップしたこと

一緒に働く特定技能外国人の母国に興味を持ったという声が多く聞かれました。他国の文化や生活、習慣などを知ること、知識の幅や視野が広がったと感じている方は少なくありません。

Point!

相手の立場になり「わかりやすい伝え方」を考えるきっかけになった人も多い



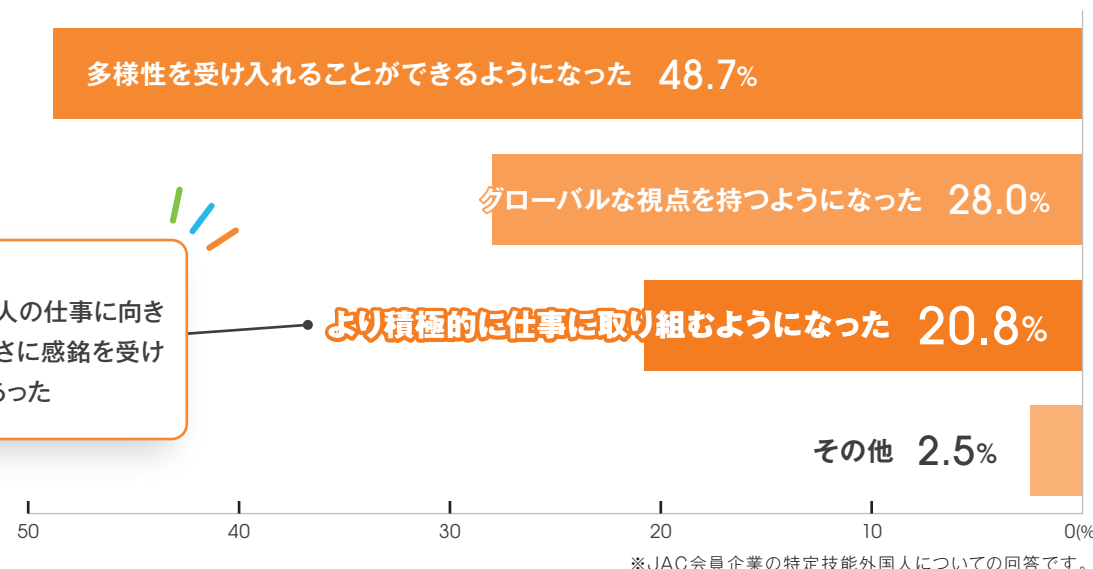
※JAC会員企業の特定技能外国人についての回答です。

Q 交流を通じた仕事への意識の変化

「多様性を受け入れられるようになった」「グローバルな視点を持てた」など、異文化へのポジティブな回答が7割を超え、企業にとってプラスに働いていることがわかりました。

Point!

特定技能外国人の仕事に向き合う覚悟の強さに感銘を受けたという声もあった



※JAC会員企業の特定技能外国人についての回答です。