⑷　外国人労働者の適正な受入れ・育成

出入国管理及び難民認定法及び外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律の一部を改正する法律（令和６年法律第60号）により、人手不足分野における人材の育成・確保を目的とする育成就労制度が創設（2027年（令和９年）４月１日運用開始予定）された。

外国人労働者の育成と確保においては、「特定技能の在留資格に係る制度の運用に関する基本方針及び育成就労の適正な実施及び育成就労外国人の保護に関する基本方針」（令和７年３月11日閣議決定）や、特定技能の在留資格に係る制度の運用に関する方針及び育成就労に係る制度の運用に関する方針（令和８年１月23日閣議決定）別紙５（建設分野における特定技能の在留資格に係る制度の運用に関する方針及び育成就労に係る制度の運用に関する方針）に基づき、外国人労働者を単なる労働力としてではなく、人材として適切に受け入れ、中長期的な視点に立った育成・定着に向けた取組を建設業界が一丸となって推進していくことが重要である。

ア　技能実習生・育成就労外国人への対応

㋐　建設分野においては、これまでも人材育成を通じた技能移転による国際貢献を目的に多数の技能実習生を受け入れているが、2027年（令和９年）４月の育成就労制度の運用開始後は、育成就労外国人の受入れを開始することから、技能実習生及び育成就労外国人の適正な受入れのための取組が重要である。

技能実習生については、外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律（平成28年法律第89号）に基づき、育成就労外国人については、改正後の同法（外国人の育成就労の適正な実施及び育成就労外国人の保護に関する法律（平成28年法律第89号））に基づき、技能実習及び育成就労の適正な実施並びに技能実習生及び育成就労外国人の保護を図るため、受入企業が、両法のほか、労働関係法令等を遵守し、技能実習・育成就労を行わせる環境の整備に努めるよう、周知・指導を徹底する。

㋑　育成就労制度においては、３年間の就労を通じて、技能及び日本語能力の修得に向けて計画的な育成を行うことが求められ、育成就労実施者は育成就労外国人ごとに適切に育成就労計画を策定する必要がある。また、計画的な人材育成を行う観点からは、育成就労は３年間を通じて同一の育成就労実施者の下で行われることが効果的であり望ましいことも踏まえ、育成就労実施者においては、育成ターゲット（育成就労外国人が日本で働きながら目指すべき姿）を見据えた中長期的なキャリアパス、その過程で求められる技能修得や資格取得等について、育成就労外国人との共通理解を深めることが必要である。

㋒　資格や経験のキャリアと合わせて、賃金の上昇についても見える化を図るとともに、ＣＣＵＳの能力評価基準に従って賃金の中長期的な見通しを示し、これと合わせた育成を行うことで、着実なキャリアアップを目指していくことも必要である。また、育成就労制度の運用開始に向けて、国土交通省において、育成就労外国人及び特定技能外国人の計画的かつ的確な育成・評価を行うための指針となる「育成・キャリア形成プログラム」を建設分野でも定めることとしており、こうしたものを活用しながら、中長期的な観点も含めた育成就労外国人の効果的な育成・キャリア形成を促進していくこととしている。

㋓　育成就労実施者が策定する「育成就労計画」の認定基準として、月給制の導入、建設業許可、ＣＣＵＳへの登録等を求めるほか、加入が義務化される分野別協議会の参画により、適正な受け入れ体制を構築することが必要となる。

イ　特定技能外国人の適正な受入れ

国土交通省では適正な就労環境を確保するための建設分野特有の措置として、受入企業が策定する計画の認定、審査を行う仕組みを設けており、受入企業に対し、同一技能・同一賃金や技能習熟に応じた昇給、建設業許可、ＣＣＵＳへの登録等を認定基準として求めるほか、適正就労管理の観点から、就労開始後においても巡回指導の対応をこれまで以上に強化し、就労環境の確認を行うこととしており、これら取組の徹底を図る。

また、ルールに従わない企業に対する受入計画認定の取消しのほか、必要なペナルティを設け、適正な受入れに向け厳格化を図る。

ウ　定着に向けた取組

外国人労働者に対しては定着に向けた取組が必要であることから、その対応として、職場内における外国人労働者との円滑なコミュニケーション等が図られるための支援の検討が必要である。

また、中長期的なキャリアパスを考慮した場合、生活基盤の整備が必要であるほか、特定技能２号に移行後の家族帯同への配慮も必要であることから、外国人労働者に対する生活者としての支援や、地域社会との共生に向けた取組、日本語教育の充実等の官民一体となった取組を行うことが必要である。

エ　適切な雇用管理に向けた取組

日本人労働者と同様、雇用管理の改善が重要であり、適正な労働条件及び安全衛生の確保等を図るためには、外国人を雇用する事業主が、外国人労働者の雇用管理の改善等に関して講ずべき措置を適切に実施することが重要である。

㋐　ハローワーク等において、事業主に対し、外国人雇用状況届出制度や外国人労働者の雇用管理の改善等に関して事業主が適切に対処するための指針（平成19年厚生労働省告示第276号）の周知等、雇用管理の改善に向けた助言・指導を実施し、外国人労働者の職場定着を支援する。

㋑　労働基準監督署等において、労働基準関係法令の遵守に向けた相談・指導を行い、外国人労働者の適正な労働条件及び安全衛生の確保を図る。

⑸　ハローワークにおける支援

ハローワークは都道府県内の各地域に拠点を有していることが強みであり、これらを最大限に活かして、管内企業のことを最もよく理解している地域密着型の公的機関を目指してマッチングを推進していく。

ア　建設躯体工事従事者をはじめとした建設関連職種の有効求人倍率が高水準で推移していることから、未充足求人のフォローアップ、求職者への建設関連職種に関する求人の情報提供、就職面接会の開催等により若年者等の求職者のマッチング支援を行う。

イ　特に、建設業を含めた雇用吸収力の高い分野へのマッチング支援を行うハローワークの「人材確保対策コーナー」において、求人者に対する求人充足に向けた助言・指導、求職者に対する担当者制によるきめ細かな職業相談・職業紹介、業界団体との連携による事業所見学会、就職面接会等を実施する。

２　魅力ある労働環境づくりに向けた基盤整備

⑴　安定就労の確保

建設産業においては、依然として重層下請構造が存在し、雇用関係や労働条件が不明確である等の問題が課題となっている中、2024年（令和６年）６月、建設業法及び公共工事の入札及び契約の適正化の促進に関する法律の一部を改正する法律（令和６年法律第49号。以下この項、⑵及び５⑴において「改正法」という。）が成立し、2025年（令和７年）12月に全面施行された。

改正法により、発注者・受注者双方に対して「工期ダンピング（著しく短い工期）の禁止」が明確化されたところであり、重層下請構造が生み出す無理な工期や長時間労働への歯止めが期待されている。また、中央建設業審議会において決定された「労務費に関する基準」（令和７年12月２日中央建設業審議会決定）において位置づけられる、通常必要と認められる労務費等の額（以下「適正な労務費等の額」という。）を著しく下回る見積り・契約締結が禁止されることとなり、労務費を原資とした過度な重層下請構造を是正する効果も期待される。

一方で、法定福利費の支払を始めとした雇用に伴う雇用主としての責任逃れを目的とした、実態が雇用労働者である技能者の一人親方化が進むことは、技能者の処遇低下のみならず、法定福利費等を適切に支払っていない企業ほど競争上優位となって公正・健全な競争環境の阻害をも招くこととなり、是正を進める必要がある。