

—外国人材を受け入れて人手不足を解消しませんか—

建設特定技能受入支援サービス



1. 特定技能とは

✓ 「特定技能」とは…

特定技能制度は、**人手不足**が深刻化している産業分野において、外国人材を受け入れる制度です。2019年4月から受け入れが可能となりました。

「特定技能1号」は**通算5年**まで。

1号として実務経験を積み、要件を満たせば、「特定技能2号」に移行できます。

「特定技能2号」は**在留期間更新の上限がありません**。

※現在、特定技能2号は「建設」「造船・船用工業」のみ

✓ 建設分野で受け入れられる受入対象職種の業務内容

特定技能で外国人を雇用できる主な業務は、「土木」「建築」「ライフライン・設備」です。

土木	型枠施工・コンクリート圧送・トンネル推進工・建設機械施工・土工・鉄筋施工・とび・海洋土木工 その他、土木施設の新設、改築、維持、修繕に係る作業
建築	型枠施工・左官・コンクリート圧送・屋根ふき・土工・鉄筋施工・鉄筋継手・内装仕上げ・表装・とび・ 建築大工・建築板金・吹付ウレタン断熱 その他、建築物の新築、増築、改築若しくは移転、修繕、模様替又は係る作業
ライフライン・設備	電気通信・配管・建築板金・保温保冷 その他、ライフライン・設備の整備・設置、変更又は修理に係る作業

2. 技能実習と特定技能の違い

	技能実習	特定技能1号	特定技能2号
制度の目的	開発途上国への技術移転を通じた 国際貢献 ※労働力の確保ではない ※帰国が前提	人手不足の解消	人手不足の解消
外国人の技能水準	なし	相当程度の知識又は経験が必要 (技能実習2号修了or技能評価試験に合格)	熟練した技能が必要
在留期間	技能実習1号:1年以内 技能実習2号:2年以内 技能実習3号:2年以内 (合計で最長5年)	通算5年	上限なし
監理団体の有無 <small><監理団体とは> 技能実習実施者への監査やサ ポート等を行う非営利団体</small>	あり	なし	なし
外国人の採用方法	監理団体と送出国を通じて 海外の人材を採用	受入れ機関が 海外・日本国内外で 直接採用活動を行うことが可能	受入れ機関が 海外・日本国内外で 直接採用活動を行うことが可能
転職の可否	原則、不可	可能 ※ただし、在留資格変更が必要	可能 ※ただし、在留資格変更が必要
家族帯同の可否	不可	原則、不可	可能

3. 特定技能人材を採用するメリット

1 即戦力を採用でき、育成コストを削減

特定技能は、技能実習生からの移行が可能です。

未経験者を採用すると育成のコストが大きくなりますが、技能実習経験者を採用すれば、“**即戦力**”として働いてもらうことができます。

技能実習は帰国が前提の制度ですが、特定技能に移行し、2号になれば更新に上限がないため、

安定的・長期的に働いてもらうことで**育成コストが削減**できます。

過去に技能実習生として働いていた経験がある外国人材なら、日本語能力もあるため業務上の意思疎通もスムーズです。

2 フルタイムでの雇用が可能

留学生のアルバイトは「週28時間以内」の就労制限がありますが、特定技能は“**フルタイム**”での雇用が可能です。

アルバイト経験がある留学生を社員登用し、引き続き就労してもらうことも可能です。

3 国内在住の人材を直接採用可能

技能実習は、監理団体と送出国機関を通して海外の人材を受け入れますが、

特定技能は、監理団体や送出国機関を通さずに、直接採用活動ができます。

また、日本国内に住む人材を採用することもできる、日本での生活に慣れ日本語能力がある人材を雇用できます。

4 コンプライアンス遵守

「技術・人文知識・国際業務」で建設現場の業務を行わせることや、留学生を週28時間を超えて働かせることは、“**不法就労助長**”です。

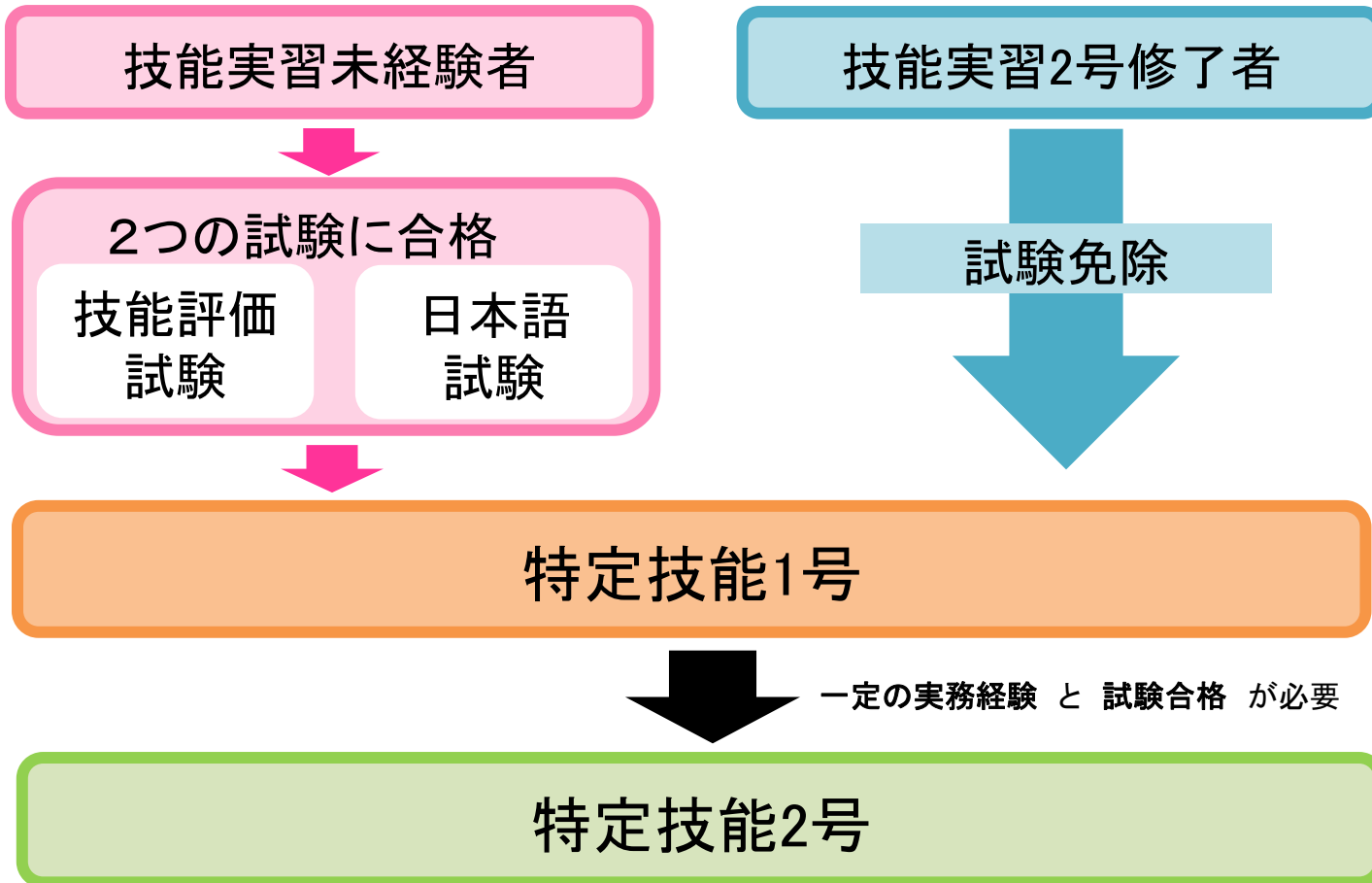
業務内容に応じて適切な在留資格を取得することで、コンプライアンスの遵守に繋がります。

4. 申請人の要件

特定技能で外国人を採用するためには、2つのルートがあります。

ルート1: 技能実習未経験者…技能試験と日本語試験の両方に合格

ルート2: 技能実習経験者 …技能試験と日本語試験は免除



5. 受入れ機関の要件

✓ 外国人と結ぶ雇用契約が適切であること

- ・報酬額が**日本人と同等以上**であること
- ・外国人であることを理由に、報酬や待遇について**差別的な取扱いをしないこと** 等

✓ 受入れ機関自体が適切であること

- ・労働、社会保険及び租税に関する法令の規定を遵守していること
- ・5年以内に入出国・労働法令違反がないこと

✓ 外国人を支援する体制や計画が適切であること

- ・職業生活上、日常生活上又は社会生活上の支援をすること
例：出入国時の送迎、住居の確保、生活に必要な契約支援、生活オリエンテーション 等



外国人材の“母国語”で支援する必要があります



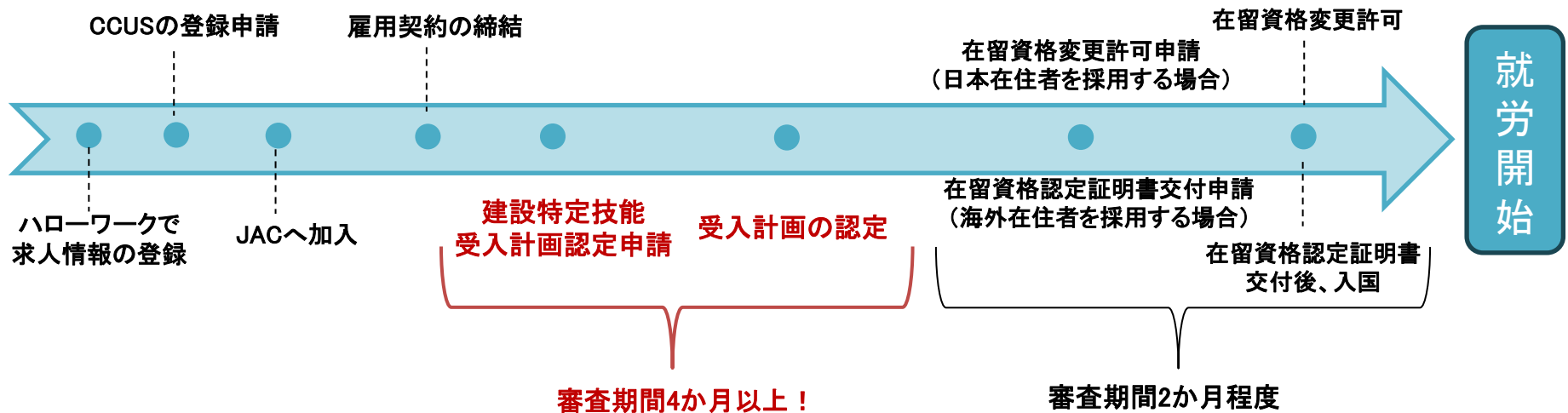
✓ 定期・随時の届出を行うこと

随時届出：雇用契約の変更、支援計画の変更等 →事由発生日から14日以内に届出

定期届出：受入れ・活動状況に係る届出、支援実施状況に係る届出 →四半期ごと、14日以内に届出


6. 雇用までの流れ


建設分野においては、ビザ(在留資格)申請の前に、様々な手続きが必要です。特に、建設特定技能受入計画に時間を要するため、早めの準備が重要です。



■建設特定技能受入計画とは？

建設分野で特定技能外国人を雇用するために、受入機関(雇用主)が計画を策定します。オンラインで国土交通大臣に申請します。ビザ申請(在留資格変更許可申請/在留資格認定証明書交付申請)の前に、計画の認定を受ける必要があります。

 建設特定技能受入計画の審査期間は、「1か月半～2か月程度」とされていますが、実際には、それ以上(特に関東地方整備局管轄の申請は、4か月以上)かかっています。さらに、補正対応が発生すると、プラス1～2か月の時間がかかります！

 建設特定技能受入計画の認定を受けるためには、ハローワークでの求人情報の登録、建設キャリアアップシステム(CCUS)の登録、(一社)建設技能人材機構(JAC)への加入など、様々な手続きが必要です！



 **早めの申請手続き & 不備や補正のない申請が重要です！**

7. 建設特定技能受入計画のポイント①

■ 受入企業の主な要件

- 1 建設業法第3条第1項の許可を受けていること
- 2 建設キャリアアップシステム(CCUS)の登録
- 3 (一社)建設技能人材機構(JAC)の会員であること
- 4 申請前5年間に建設業法に基づく監督処分を受けていないこと
- 5 ハローワークで特定技能外国人と“同じ職種”の“正社員”の人材募集を行っていること
- 6 建設特定技能外国人の人数が、常勤職員数を超えないこと
- 7 特定技能外国人の待遇を、正社員と同等もしくは同等以上の待遇とすること
- 8 特定技能外国人の受入後に、労働安全衛生法に基づく特別教育などの安全衛生教育を行うこと
- 9 特定技能外国人の受入後に、5年間の在留期間を見据えた技能の向上を図るように努めること

特に、⑤～⑥について細かなルールがあり、賃金・手当・昇給等の条件設定、安全衛生教育の内容、技能の向上計画など、受入企業を悩ませるポイントとなっています



“常勤職員数”にも受入計画認定申請の独自ルールが…

7. 建設特定技能受入計画のポイント②

■ 建設キャリアアップシステム(CCUS)

特定技能外国人を受入れる企業は、建設キャリアアップシステム(CCUS)の導入が**必須**です。
CCUSの事業者IDを取得していなければ、建設業特定技能受入計画の申請ができません。
建設キャリアアップシステムの登録は、必要書類が煩雑で、登録まで1か月程度かかりますので、
余裕を持った準備・申請が必要です。



よくあるNG例

- ・CCUSの事業者登録に時間がかかっているため、受入計画認定申請を先に行ったが、差し戻しになり、余計に時間がかかった。
- ・「建設キャリアアップシステムのレベル2の認定を受けた場合には、資格手当を支給する」ことにしているが、技能者登録を「簡略型」で登録した。

■ ハローワーク

ハローワークで特定技能外国人と“同じ職種”の“正社員”の人材募集を行う必要があります。
民間の無料職業紹介事業者を利用する場合や、既に技能実習生を引き続き雇用する場合でも、
ハローワークでの求人情報の登録は**必須**です。
ハローワークの求人方法にも細かいルールがあり、国交省から提出しなおよすよう指摘される場合も…

よくあるNG例

- ・特定技能は契約社員なので、ハローワークの求人募集も「契約社員」とした。
- ・ハローワークで「経験不問、月給額25万円～」の求人票を出しているが、特定技能外国人の賃金を「月給額25万円」に設定した。

7. 建設特定技能受入計画のポイント③

■ 賃金設定

建設特定技能受入計画では、特定技能外国人の賃金・手当・昇給等の条件設定が重要です。

しかし、申請の手引きには記載されていない独自ルールや細かいルールもあり、ルールの改定も頻繁に起こるため、受入企業を悩ませるポイントとなっています。



よくあるNG例

- ・東京都の最低賃金が「時給1,072円」なので、日本人従業員も特定技能外国人も同様に、「時給1,100円」に設定した。最低賃金以上のはずなのに、賃金が低いと指摘を受けた。
- ・日本人従業員の賃金は「日給13,000円」なので、特定技能外国人の賃金も「日給13,000円」にした。
- ・日本人従業員に昇給の規定はないので、外国人従業員も昇給しない。
- ・「技能実習2号」を修了した外国人と、「技能実習3号」を修了した外国人を同時に採用するにあたり、同期入社なので、給与は同じに設定した。
- ・技能実習を3年間経験した特定技能外国人(25歳)の給与の設定にあたり、年齢が同じなので、建設業未経験の日本人従業員(25歳)の給与と同じ額にした。
- ・昇給の条件が「本人の業務実績、会社の業績を考慮して会社が決定する」となっている。
- ・技能実習生の報酬と同じ報酬にした。

8. サポート行政書士法人の建設特定技能受入支援サービス

- 建設業・ビザ(在留資格)に通じた専門チームが、専門的な知識・ノウハウ・事例を総動員して、CCUSの登録から、受入計画の策定・申請、ビザ申請、雇用後の届出まで、伴走支援を提供します！

《サービス内容》

建設キャリアアップシステム 登録申請

特定技能外国人を受入れる企業は、建設キャリアアップシステムの導入が**必須**です。受入企業の「事業者登録」、従業員の「技能者登録」がそれぞれ必要です。ノウハウが豊富な専門チームが支援しますので、大人数でも対応可能です。

建設特定技能受入計画 認定申請

専門チームが**ノウハウ**を活用し、最短で認定されるようサポートします。豊富な**認定事例**を活用し、貴社にあった受入計画をアドバイス、策定します。初めて外国人材を雇う会社でも安心です。

在留資格(ビザ)申請

受入計画認定後は、在留資格の手続きが必要です。特定技能は提出書類が多く煩雑で、不慣れな場合は**膨大な時間と労力**がかかります。申請書類の作成から申請まで、弊社が一括して行いますので、お任せください。

《その他の建設特定技能受入に伴うサービス》

外国人雇用後の届出手続き

雇用後の入管への届出(定期届出・随時届出)を代行します。受入れ機関の義務である「届出」は、提出期限が“14日以内”と定められているため、かなり**タイトなスケジュール**です。届出をアウトソーシングすることで、貴社は期日に追われず、コア業務に注力できます。

母国語による外国人支援

※英語・中国語・韓国語・ベトナム語・タガログ語

貴社に代わり、弊社が“**登録支援機関**”として支援を行います。**多国籍・多言語**対応チームが外国人材の母国語で支援しますので、貴社で外国語の担当者を用意する必要はありません。母国語での支援により、人材が安心して働くことができ、職場定着率UPを狙えます！

建設業許可申請

建設業に関する許認可申請は、弊社の専門分野です。建設業許可専門チームが、書類の作成から申請まで、一括して行います。貴社は貴重な時間・人材を他の業務に回すことが可能になります。

9. ご利用いただくメリット

■ 建設業・ビザ(在留資格)実務に通じた専門家のノウハウの活用

建設分野の特定技能は、細かいルールや手続きが多く、準備や補正対応に苦労する会社が多いです。

経験豊富な専門家が資料準備、受入計画の策定をサポートしますので、補正を減らし審査の長期化を防止できます。

豊富なノウハウを活用できる

大手建設会社から10名以下の小規模事業者までを支援した建設特定技能の専門チームが、経験に基づく豊富なノウハウと他社事例を活用し、貴社の規模や状況にあった受入計画の作成を支援します。

ルールに沿った受入計画を策定し、適切な資料を用意することで無駄な補正を減らし、審査の長期化を防止します。

専門家に任せ、コア業務に集中

忙しくて対応する時間がない、事務担当がいなため資料準備に時間がかかる…という声をよく聞きます。

弊社では、必要書類の準備(取得代行)から申請、雇用後の支援までサポートが可能です。

特定技能の受入れ手続きをアウトソーシングすることで、貴社はコア業務に集中できます。

全国対応可能

東京(新宿・秋葉原)・名古屋・大阪にオフィスを構えているため、全国各地で採用する場合にも、サポートが可能です。

年間約1,000件のビザ申請実績がある行政書士が専門チームで対応しますので大人数も対応可能です！

全国の入管の事例・ノウハウを豊富に蓄積していますので、不許可になるリスクを削減できます！

コミュニケーションコストの削減

多言語対応チームが、必要に応じて外国人材の母国語で対応しますので、人材とのやりとりも任せください。貴社の支援担当者が外国語で対応する必要はありませんので、言語の違いによるストレスを減らすことができます。

また、母国語で支援を実施することにより、外国人材が安心して働くことができ、職場定着率UPを狙えます！

法令遵守

建設特定技能外国人の雇用には、様々なルールがあり、ルールを把握していないと、“法令違反”になる可能性があります。また、受入れ機関の義務である「届出」は、14日以内に提出する必要があります。届出を適切に行わない場合、特定技能外国人を受け入れることができなくなります！

専門家に依頼することで、法令違反のリスクを減らしましょう。

各種許認可・補助金の相談も可能

建設業許認可申請をはじめとした各種許認可や補助金申請も、弊社の専門分野です。在留資格(ビザ)以外も支援・助言が可能です。

決算変更届や経営事項審査、各種変更届など、お困りごとがありましたらご相談ください。

10. 本件に関するお問い合わせ

サポート行政書士法人 担当：近藤(コンドウ)

メールアドレス：kondo@shigyo.co.jp

電話番号(直通)：090-8509-9464

[ご紹介]

弊社ホームページ：<https://www.shigyo.co.jp/company>

東京(新宿・秋葉原)・名古屋・大阪に拠点を構える行政書士法人です。

各種許認可手続き、外国人従業員の活用(在留資格等)、補助金支援等も行っています。お気軽にご相談ください。

