



大航海

秋号

Autumn

vol.2

働く外国人高度人材の「いま」の姿を伝える季刊誌

CONTENTS

特集

建設業における
外国人高度人材の役割と可能性

特集・Part1 ● 巻頭インタビュー……………2

外国人雇用の負のイメージを払拭して
外国人高度人材の認知度を上げていくことが大切です。

特集・Part2 ● ベトナムの基礎情報……………6

ベトナムの建設エンジニアの動向

特集・Part3 ●

外国人高度人材採用への取り組み①……………8

米盛建設

外国人高度人材採用への取り組み②……………11

モリタ工業



ONE TERRACE

表紙写真：ベトナムホーチミン市街地夜景 (photoAC)

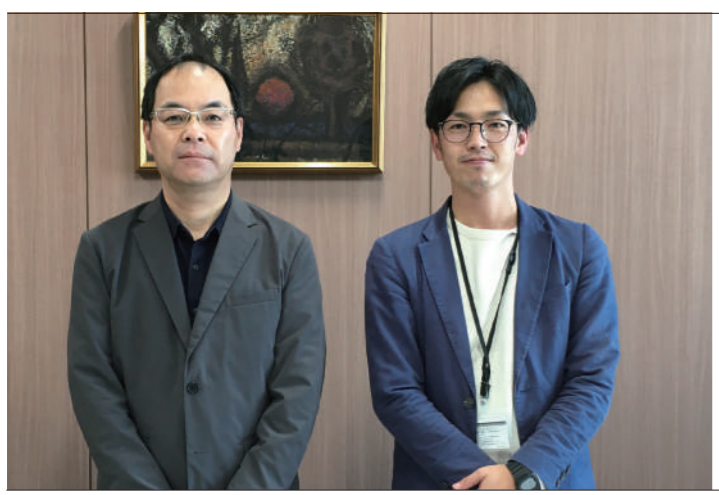


特集 Part1

■巻頭インタビュー
外国人雇用の負のイメージを払拭して、外国人高度人材の認知度を上げていくことが大切です。

建設業界での技術系の人材不足が深刻化する今、「外国人高度人材」の必要性が増しています。今回は「外国人高度人材」をワンテラスと共に推進する島根銀行（本社島根県・松江市）・営業推進グループの清水部長さんと野中さんに、外国人高度人材採用の現状と課題、今後の可能性についてお聞きしました。

技術者の人材不足に貢献できる外国人高度人材
建設業を中心に、多くの企業では技術者に関して非常に人材不足感を持たれています。それこそ年齢に関係なく、資格さえ持っていればいいとお話を伺うこともあります。
技術者がいないと受注ができない（お断りするケース）ということが起こるため、何らかのかたちで人材の確保をしていかなければなりません。
しかし、技術者の確保が日本人採用でできればいいのですが、全国的にも厳しい状況なので、当地（島根県）でも限界があります。近隣他県への募集に力を入れても、なかなか日本人採用ができる状況ではないのが実態です。
経験のない日本人を採用して技術者として育成するのは、なかなか時間がかかります。また、育成を始めても、企業の意図を汲んで頑張ってくれる人材、実際の現場で通用する人材に育つとは限りません。



▲島根銀行・営業推進グループ/清水部長さん（左）と野中さん（右）

そこでワンテラスさんがご紹介をしている「外国人高度人材」といわれる、ある程度仕事に対しての基礎的な知識があり、日本語が話せる外国人の方々の活躍の場が出てきます。そして、その方々が国家資格を取得してキャリアアップを図っていくという「キャリアアップ理論」も各企業が期待をされているところです。
私どもはワンテラスさんと一緒に企業訪問をして、外国人高度人材雇用について、多くの経営者の

特集
建設業における
外国人高度人材の役割と可能性

技術者不足が深刻と言われている建設業界。「外国人高度人材」の役割と可能性を取材してみました。

写真：photoAC

▼地方での建設業の技術者採用は深刻。「外国人高度人材」による外国人技術者の雇用促進が急務です（写真：島根県松江市市街地）



写真：photoAC

「言葉の壁」「外国人は安く雇える」というイメージを払拭し認知度を向上させる

日本人採用と外国人採用の違いを各企業に伺うと、差という観点からはやはり「言葉の壁」が一番大きいかと思えます。

私どもでワンテラスさんと一緒に企業へお伺いする際には、外国人を採用する人材（特に外国人高度人材）は、日本人を採用するのと変わりはなくとお伝えしています。それは賃金体系に関しても同じことです。しかしながら現状では、そういった点をなかなか理解していただけない、要するに「外国人は安く雇えるもの」というイメージが残っているように感じています。

その点を払拭すること、つまり実際に外国人採用をして「日本人と同様の働き方ができる」という認識が芽生えていけば、日本人と同等の給与を支払うということになるのではないかと考えます。

しかし、やはり「言葉の壁」という部分と「外国人は安く雇える」というイメージが、まだまだ全体

的に経営者の方々の認識としてあるのではないかと感じています。

とはいえ、島根県でも実例として、ベトナム人を採用して現場で活躍しているなどの話が広がってきています。徐々にではありますが、外国人採用に対してのイメージは浸透してきているのではないかと考えています。

そのイメージを更に浸透させていくには、やはり言葉の壁や給与面などの認識を変えていく必要があるのではないかと思います。

外国人高度人材の認知度は正直まだまだ浸透してないように思えます。「技能実習生」や「特定技能実習生」、「外国人高度人材」とありますが、まだまだ技能実習生のイメージが強いという印象を受けます。

今後、認知度を上げていくには、技能実習生と外国人高度人材の違い、できること、できないこと、メリット、デメリットの部分多くの企業にしっかりと理解していただく、最終的に外国人高度人材の選定に繋げるといったことが必要なのではないかと思っています。

▼企業との強い繋がりの特性を生かして「外国人高度人材」を推進する島根銀行（写真：島根銀行本店・松江市）



皆様とお話をしております。紹介から成約に繋がった企業では（現在はベトナムの方々を中心に採用していただいておりますが）、やはり日本人よりも真面目であるとお声をいただきます。

日本人も外国人も個人差があるので一概に言えませんが、実際に技能実習生で採用された企業は、「外国人高度人材」には非常にいい印象をお持ちになつていきます。

外国人高度人材雇用への取り組みをされた企業については、非常に外国人に採用についてのハードルが低い印象も受けます。そのような企業の取り組みのきっかけ、外国人高度人材の方々の現場での活躍の状況などを、本誌「大航海」などを通して伝えていくことで、各企業の人材確保のお役に立てるものと考えています。

長期間の雇用が可能な外国人高度人材の可能性を周知させる

製造業でも特に機械加工の企業

が、「人材募集をかけてもなかなか応募がない、優秀な人材が集まらない」という状況であると多く耳にします。「ハローワークにだしてもなかなか応募がない」、「応募があっても事務職だけで技術職はこない」など、応募があつたとしても「この人は良い！」という期待できる人材は減多にお目にかかれないうことです。

その中で外国人技術者を技能実習生として雇用する場合と、外国人高度人材として雇用する場合の比較も検討もされていくものと思えます。技能実習生は短期間で帰国する場面が多いのに対して、外国人高度人材雇用は長期間の雇用が可能です。

この利点を考えても各企業からのニーズは少なくないと思われれます。弊社のような銀行という各企業との繋がり強い特性を生かし、各企業にご提案して「外国人高度人材の採用ができてよかった！」という声広がっていけば、さらに外国人高度人材の活用は広がってくると思っています。

特集 Part 2

■ベトナムの基礎情報

ベトナムの建設エンジニアの動向

—— One Terrace (ワンテラス) 代表取締役 石中 達也



ベトナムの建設業界の採用状況

現在、ベトナムでも建設業界は人材不足で、特に中途人材（3～5年実務経験がある方）の不足状態は深刻です。

しかし、新卒者は大学で学んだ専門知識を生かす仕事が見つからず就職ができていないという状況です。

その理由は、ベトナムはジョブ型なので経験者を優先的に採用する傾向があり、新卒者に対してトレーニング（研修）などを行っている会社が少ないことが考えられます。また、建設業界における新卒者の初任給が低いのも要因の一つです。

建築・建設関連大学の年間卒業生人数

ベトナムの建築・建設関連の大学の年間卒業生人数は下記の通りです。

建設大学：約 7,000 名

建築大学：約 1,000 ～ 1,300 名

建築より建設を勉強する学生が圧倒的に多いのは、建築学科は入学試験の科目の中にスケッチがあり、スケッチの勉強をするために大学とは別に専門の塾に通う必要があるからです。その塾の費用も安いものではなく、そのため建築を勉強することができる学生が少ないのです。



▲建設エンジニアを目指す学生

建築の候補者はホーチミンが多く 建設の候補者はハノイが多い理由

建築の就職希望者（候補者）はホーチミンが多く、建設の就職希望者はハノイが多いです。それは大学の学科の数の違いによるものと思います。ホーチミンは建築学科が多く、ハノイは建設学科が多いのです。

南部（ホーチミン）は建設業務の大変さがあまり好きではなく、建築を選ぶ人が多いという土地柄があるのかもしれませんが。

一方、北部（ハノイ）は日本語を話せるエンジニアが多く、建設で有名な歴史のある建設大学と交通運輸大学がハノイにあるので建設の就職希望者がハノイに多いのです。

また中部から北部までの土地柄が育んできた気質が、建設現場での大変さに耐えることができる我慢強さがあり、建設の仕事が合っているようです。逆に南部では、建設エンジニアが建設現場でのプレッシャーのかかる作業や重労働などを好まない傾向があるようです。



▲ベトナムの北部の方が建設エンジニアが多い

▼急成長するベトナムでは建設ラッシュが続いています（ホーチミン市街地）



建設エンジニアが日本を選ぶ理由

ベトナムの建設エンジニアが日本で就労を選ぶ理由は、ベトナムの建設業界の採用スタイルがジョブ型のため大学で学んだ専攻を生かした仕事が見つからないためです。そして、3年以上の経験がないと、良い仕事に就くことができず昇給もできません。そのため新卒者にトレーニングなどの機会を与えてくれる日本で就職を目指すのです。

また、建設技術の発展している日本で経験を積むことで、優秀なエンジニアになることができることも大きな理由の一つです。長期的に日本で働くことを考えていますが、万が一ベトナムに帰国することになったとしても、日本での経験があればベトナムで良い仕事に就くことができ、日本語も話すことができれば良い給料を得ることができるのです。

そして、給与や昇給以上に得たいのが「日本人の働き方」、特に「ルールを守る」「時間厳守」「真面目な態度」など仕事に取り組む姿勢を学べることも重要な選択の一つとなっています。

ちなみに日本以外ではベトナムの建築エンジニアは、日本の環境とよく似ている韓国を希望する方も多くいます。

建設エンジニアを採用するなら絶対に新卒！第二新卒！

ベトナムの建設エンジニアを採用するのであれば、絶対に新卒か第二新卒です。それは建設学部卒の新卒、第二新卒の人材が豊富だからです。

また、ベトナムは国が急成長しているため年7%の昇給が当たり前です。日本の昇給制度への理解がないと、年7%の昇給に慣れていない経験者だと不満に思ってしまうケースもあります。ベトナムの当たり前を経験していない新卒の方が日本の会社になじみやすく離職を防ぐことができます。

そして、マインド面、コンプライアンスの面でも一から教育することができるのも新卒者を採用する大きなメリットです。

ベトナムの教育事情………努力が報われるフェアな学歴社会

ベトナムでは、名門と呼ばれる大学は全て国立大学で日本の早慶のような私立大学はありません。学力のみで選考され授業料は安く、年間20万円程度です。高校以下も基本的にはほとんど公立で日本のような「受験戦争」のようなものではありません。

ベトナムの教育事情を端的に表現する参考文献をご紹介します。

——田舎や裕福ではない家庭に生まれた子ども、一生懸命勉強して良い大学に入れば、親の所得の何倍も

の初任給で外資企業に就職でき、そこで頑張れば先進国の所得と同様の年収を得るまでに出世していくというサクセスストーリーを描くことができます。ベトナムीडリームは健全な競争の中ではぐぐまれています。「今日より良い明日を」と信じて前に進むことができるのは、このサクセスストーリーが実現できるからです——

引用：ベトナムのことがマンガで3時間でわかる本（2021年出版・福森哲也著）

▼現場監督として働くホアンさん。1級建築士の資格の獲得を目指しています。

特集 Part 3

外国人高度人材採用への取り組み
米盛建設

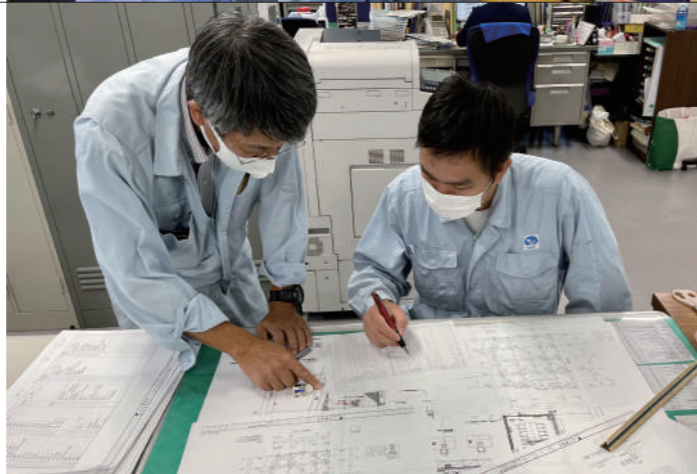
1921年（大正10年）創業の米盛建設株式会社（本社・鹿児島県鹿児島市）。県内トップクラスの建設会社で、特に港湾事業をメインとしています。「外国人高度人材」による雇用を積極的に行的、現在、「外国人高度人材」による採用者が7名、技能実習生が17名が活躍しています。今回は採用ご担当者の小松さん、通訳や技能実習生のサポートを行っているリンさん（ベトナム）、外国人高度人材採用のホアンさん（ベトナム）に採用の動機や入社後の状況などをお聞きしました。

はじめに、御社の事業概要、御社の強みを教えてください

事業内容は建築施工がメインです。特に港湾事業に力をいれておりまして、県内でもトップクラスだと自負しております。土木・建築ともに、格付けで最上位のAランクをいただいております。また、弊社は100周年を迎え、それを記念しまして今年11月に鹿児島市の八重山公園にてSDGsの一環として植林祭を行う予定です。

現在の総従業員数と外国籍社員数、外国籍社員の方の業務内容を教えてください

米盛建設で145名、グループ全体としては320名です。グループ全体で見ると、技能実習生は17名、高度人材は7名おります。業務内容は、大きく分けて二つあり、一つは土木建築の施工に携わる業務、もう一つは通訳や技能実習生のサポートなどの事務的な業務です。



ことは特にありませんでした。会社の日本人の方は優しい単語で会話してくれますので、その点でも困ったことは特にありませんでしたね。

将来やりたいことや、今後のキャリアについてはどうお考えですか

そうですね。今年の11月には2級施工管理技士の試験を受ける予定です。目標は1級建築士の資格

働く場所として、なぜ鹿児島を選ばれたのですか

就活の際に、大阪と東京にインターンシップで行ったのですが、大都市は少し怖いと感じました。鹿児島は住みやすいですし、人も優しいです。僕に合っているのは

取ることです。日本で暫く働いて、たくさん貯金ができれば、ベトナムに帰って会社を創りたいとも考えています。僕の夢です。



▶港湾事業をメイン業務とする県内トップクラスの建設会社・米盛建設

— それでは、次はホアンさんにお話を伺いたいと思います。今、ホアンさんがされているお仕事内容を教えてください

僕は建築の現場監督をしています。建築管理、安全パトロールなど、そういった監督の仕事です。

— 日本に来て何年目ですか。また、日本で働く上で大変なことはありますか

日本に来て5年半経ちます。元々、日本に留学をしております。まず日本語学校に2年間通い、大学院の研究生を1年、そこから2年間で大学の修士課程を得ました。米盛建設には今年の4月に入社しました。

大変だったことは、入社したばかりの頃、難しい専門的な言葉で分からないことが多かったことです。勿論、入社してから会社に慣れることは大変ですが、僕は既に5年間日本に住んでいて、言葉や文化には慣れていたこともあり、日本だから何か大変だったという

鹿児島だなと感じました。鹿児島は素敵なところが多いです。旅行は少し苦手なのですが、奄美大島はとても魅力的でした。

— それでは、人事関係のお話をお伺いさせてください。会社として高度人材の採用に踏み切ったきっかけを教えてください

採用の背景としては、建設業において若い人材が獲得できないという問題がありました。人材不足は2000年から続いており、2010年には政府から外国人材を積極的に活用するようにと方針が出たので、それに沿った形になります。

— 実際の採用を行ったのは2018年に始まり、2019年からは高度人材と実習生を含めて毎年6人程入社しています。

採用形態は、ベトナムの現地にいる方を呼んできたり、外国人向けの会社説明会で採用したり、人材紹介会社を通して採用をしたりと様々な形があります。また他にも、このコロナ禍でやっていた仕事を辞めざるを得なかった外国人

の方もいて、その方は技量も能力もあつたので、途中で採用したこともありました。

— ベトナム現地から呼んでこられた社員の方の日本語レベルはどれくらいなのでしょう

紹介された当時はN4、N3でしたが、採用したその年にN3、N2を取ってくれました。とても努力してくれました。

— 初めて外国人を採用するとなった時、既にいる社員の方々の反応はどうでしたか

やはり最初、戸惑いはあつたようです。ですが、今となっては5年も経ち、皆さん慣れてきた様子です。また、高度人材で採用された方は日本語がある程度通じる方が多いので、言語の面での戸惑いは全くないです。彼らは物事にとっても前向きに取り組む姿勢が見られる上に、建設業界は高齢化が進んでいるため、若い人材が入ってきてくれることは会社としてもとても有難いです。

現在の日本人採用の状況を教えてください

採用人数は年におよそ1人から2人です。他社の建設業では3人以上採用もあるようです。弊社では高校生の採用が多いのですが、今まで高校生は県外志向になっていく傾向がありました。最近はその傾向になり、鹿児島に残りたいという学生が増えるかと思いきや、あまり変わらなかったですね。採用の応募自体も3人程です。

外国人の方を採用する際にしているポイントはありますか

まず、日本語力は見ています。それは、履歴書に記載の日本語レベルと合っているかどうかを確かめています。あとは、礼儀や志望動機になりますが、この点の見方は日本人と同様です。技術面に関しては、入社してから力を付けるものと考えているので、面接時は審査対象としていません。

外国人採用は、建設業界の人材不足の解消につながります。



外国籍社員の方を採用して良かった点、また大変だと感じる点がありますか。大変だと感じる点に関しては解決方法はありますか

良かった点は、人材不足の解消になっていることは勿論あるとして、社内が明るい雰囲気になったことです。また、鹿児島という田舎であり国際化は感じられにくい印象であると思うのですが、外国人材を入れることによって、他の国の文化や価値観を学べる良い機会になっていると感じます。

大変だったこととしては、少なからず「言葉の壁」はあります。実用的な日本語と教科書の日本語はニュアンスが違いますよね。また、文化、価値観、表現の違いがあるということ、そして、現時点で言う施工管理技士の資格取得に至っていないというところですね。試験は日本語ですので難しいところがあります。試験に関していうと、勤続年数などで試験を受けられる条件に、まだ当てはまらないという要因もあります。

解決方法は、外国人材の採用を増やすことでコミュニケーションが広がったというのがあります。また、最近では翻訳機器といったIT機器を使って言葉の壁を乗り越えることもできます。ですが、同じ日本語でも、年齢層が高めの社員の方が多く、外国籍社員の方にとっては鹿児島が理解しがたいという点もあります。その点は、日本人は優しい日本語で説明するし、外国人は分からないことを教えてもらおうと歩み寄ることで、解決に向かっていると思います。

建設業界は人材不足であると言われていて。御社で、外国人採用以外の方法で何かされている取り組みはありますか

日本人の採用に関しては、定期的に学校に行つて説明会を実施しています。鹿児島市や建設業協会の方から紹介された説明会にも参

加し、インターンシップの受け入れも随時行っております。説明会では40社程のブースがあり、その各ブースに学生が集まる形になります。鹿児島県にある建設系の学科の生徒が来ることが多いですが、学生の数としては減ったという印象はなく、そこまで変わっていないと思います。

また、今後の話になると思いますが、女性を採用を増やすことで、根付いてしまった男性文化を解消していかなければと考えています。男性だけの採用を続けているだけで、単純にそれだけで人口の半分だけがターゲットとなってしまうので、人材不足は進行していくと思っています。

外国人採用を続けることで心配事はありますか

外国籍社員の方が、何かのきっかけで母国に帰国してしまうのではないかとというのは心配です。一方で、自分の夢であったり、結婚であったりと何かしらのきっかけで母国に帰る、または別の場所に移転する、転職するというの

外国人高度人材採用への取り組み②

モリタ工業



モリタ工業株式会社（本社・島根県松江市）。トンネル・道路などの交通インフラの整備工事、山林の地すべり・土砂崩れなどの自然災害を未然に防ぐための対策工事などを特殊な工法と高い技術力で施工する建設工事会社です。現在8名の外国人が在籍しています。「外国人高度人材」の採用のきっかけや現状、今後の課題などを森田光則社長にお聞きしました。

既に技能実習生がいる状況で外国人高度人材の採用に踏み切ったきっかけは？

外国人高度人材の採用に踏み切った理由としては、やはり現場

監督いわゆる技術者なのですが、そういった方の募集をしても応募もなく、面接すらするきっかけもなかったというのが大きいです。ハローワークや公的機関の方では10年ほど電話すら鳴らないという

ような状況があり、広告などを出してもなかなか来ないということが実態としてありました。

その中でベトナム人技能実習生を雇用していたこともあり、たまにたま銀行からベトナム人の高度人材の活用方があるというお話を伺い、One Terraceさんのサービスを知ることができました。長期雇用が可能であるということや日本語レベルが非常に高いということと面接をさせていただき、とても良い機会になったのではないかなと思っています。

日本語に関しては、まだ一度も日本に来たこともないにも関わらず、ある程度日本語も話せるとい



▲モリタ工業が得意としている斜面の法面保護工事は自然災害を防ぐための重要な業務です

▼即戦力となりうる外国人の採用を
今後も増やしていきたいと語る森田社長



使える人材、いわゆる「即戦力」になりうるレベルの方がいるというところもあり、一からではなく何歩か進んだレベルからスタートできるのではないかと思いい、踏み切ったというのが採用のきっかけです。

**社員の皆さんの
外国人の方々の受け入れの
理解については？**

弊社が技能実習生の受け入れを始めたのは10年ほど前なのですが、当初は正直なところ社員も「外国人が来て大丈夫なのだろうか」「日本語もできず、車の運

転もできない、どのように教育をしていったらいいのか」などの不安もありました。また周囲の声が気になるということもありました。建設業はよく地元雇用を第一に考える傾向が強く、外国人雇用に対して

良い印象がありません。しかし、当初から労働者不足という課題があったので外国人を雇用しても何ら責められることもなかったです。やはり他の企業を見渡して見ると社員の高齢化が進んでおり、そういう中で外国人採用を積極的に行っていく必要はないというところもあり、社員と話しながら相互理解を深めて採用に踏み切っていきました。

**採用した外国人の働きぶりは
いかがでしたか？**

いざ日本へ来ていただくと、一生懸命に仕事に取り組み、仕事の

覚えも早く、とても良い印象を受けています。そして、不足する人員確保のためには外国人技術者は必要な人材です。現在では8名の外国人の方が在籍しているのですが、もつと多くいてもいいと考えています。社員



▶様々な特殊工法を駆使する土木建設工事。即戦力の外国人は貴重な存在です

自体の理解も非常に深まっています、社員の方から「次は、いつ来るのか」という問い合わせがあるほど、外国人技術者を非常に重宝している状況です。

**今後どのような教育や
キャリアアップを
望まれておりますか？**

教育やキャリア・アップについては、正直なところ、なかなか難しいというのが本音です。特に中小企業などでは、そもそも教育という観点で専門的に携われるような部署がないというのが現状です。しかし、教育やキャリア・アップは必要です。弊社の場合は、日本人の現場管理者や技術者にしてかりとついてもらい、まずは勉強をしてもらうことが最優先かと感じています。

そして、将来的な資格取得のための勉強や現場での経験を積んだ上で必要な資格を取得してもらい、3年後くらいには独り立ちして、日本人技術者と変わらないレベルで現場管理ができるようになればいいと現状では考えています。