



特集

## 新しい資本主義が 建設業にもたらすものとは？

導入事例

PROCES.Sで、手作業に依存していた業務を自動化・標準化  
6人で行っていた経理業務を3人でこなせるように  
池田建設株式会社さま

コラム

外国人建設労働者のための  
在留資格の種類と選択肢

クラウド型電子契約サービス



## 建設業 ERP “PROCES.S” と連携！ 電子契約オプションに新機能が追加！

※UC+ ケイヤクは、文書管理システム “UC+ ドキュメント” のオプションサービスです。  
本サービスを利用いただくには、UC+ ドキュメントの導入が必要になります。



### 電子契約サービス導入のメリット

印刷代、郵送代、  
印紙税などの  
コスト削減



煩わしい文書の  
発行業務を効率化



紙の保管スペース  
が不要に



新機能  
01

### 合意締結証明書 出力機能

「電子契約一覧」画面から、**合意締結証明書**を  
ダウンロードできるようになりました。



#### 合意締結証明書とは？

法的効力はありませんが、  
「いつ」「誰が」「どの契約  
書に合意したか」が一目で  
わかる PDF ファイルです。  
※契約タイトル、契約時の書  
面ファイル、送信者情報、受  
信者情報などが記載されます。



新機能  
02

### 電子契約登録 API

今回のアップデートで、契約書に関連する複数の  
補助資料（約款や特記事項など）を他システムから  
まとめて受け取れるようになりました。併せて、  
PROCES.S 側にも複数ファイルを添付して送れる  
機能を実装予定です。



契約書 .pdf

約款 .pdf

特記事項 .pdf

追加ファイルを複数受取可能に！

補助資料（約款・特記事項など）も  
契約書と併せて参照可能！  
ファイル整理がより簡便になりました。

※PROCES.S 側のファイル添付機能は 2024 年 7 月以降実装予定



# 建設ITマガジン

ITの力を建設業の力に

Construction  
IT Magazine

Vol. 18

2024.8.1

## 建設ITマガジンとは

建設ITマガジンは内田洋行ITソリューションズが発行する、建設業界のIT導入事例や建設業界に関連するお役立ち情報、最新の業界動向などを紹介する情報誌です。今後も各分野で活躍する皆様にご協力いただきながら、様々な情報を発信して参ります。Vol.18の特集は、新しい資本主義が建設業にもたらすものについて日刊建設通信新聞社の服部清二氏に解説いただきます。



## Contents

特集

P.2

### 新しい資本主義が 建設業にもたらすものとは？

導入事例

P.6

PROCES.Sで、手作業に依存していた業務を自動化・標準化  
6人で行っていた経理業務を3人でこなせるように  
池田建設株式会社さま

コラム

P.8

外国人建設労働者のための在留資格の種類と選択肢

セミナーレポート

P.9

令和6年度税制改正大綱

## 新しい資

## 建設業にもた

執筆者

株式会社日刊建設通信新聞社  
顧問

服部 清二 氏



## 「シン」の時代?!

2016年7月に「シン・ゴジラ」が出現しました。カタカナで書かれた「シン」には、「新」のほかに「神」「真」「深」「芯」などの意味があるのではないかという話もありましたが、そのどれに当てはまるかは人それぞれの判断によることになるでしょう。

その後、21年3月には「シン・エヴァンゲリオン」、22年5月には「シン・ウルトラマン」、23年3月には「シン・仮面ライダー」と「シン」シリーズが続けて制作されました。まさに「シン」の時代の到来を予感させるものとなっています。

そんな中で策定された「新しい資本主義」は、6月7日に開かれた実現会議で、グランドデザインと実行計画が改訂されました。その狙いは、物価上昇を上回る賃上げの定着を実現するた

め、価格転嫁の徹底や省力化投資への支援などに注力するというものです。価格転嫁では総合工事業も重点業種となっており、彼らに対して自主行動計画の策定を促すという内容になっています。

## 改訂案決定後の岸田首相の発言

首相官邸のホームページに掲載された、会議の議論を踏まえた岸田文雄首相の発言概要は、下記の通りです。

「新たな官民連携、社会的課題解決と経済成長の二兎(にと)の実現を引き続き掲げ、物価高を乗り越えるために、24年は物価上昇を上回る所得を実現し、25年以降に、物価上昇を上回る賃上げを定着させるべく、政府を挙げて取り組みを強化していく」

# 本主義が

# らすものとは？

**Profile** 中央大学文学部卒業。設備産業新聞社を経て日刊建設通信新聞社へ。国土庁(現国土交通省)、通産省(現経済産業省)、ゼネコン、建築設備業、設備機器メーカー、鉄鋼メーカー、建設機械メーカーなどの取材を担当。特に建築設備業界の取材歴は20年以上にわたる。その後、中部支社長、編集局長、企画営業総局長、電子メディア局長兼業務総局長を歴任、2019年6月電子メディア局の名称変更に伴い、現在のコミュニケーション・デザイン局長に就任。建設通信新聞「電子版」、「月刊工事の動き」デジタル、講演集や各種パンフレットの作成、協会機関誌の制作、DVD撮影などを行う部署を管轄している。

こととし、7分野に分けて、それぞれの取り組みを示しました。

## 賃上げと価格転嫁の徹底、リ・スキリング

その第1に挙げられたのが、中小・小規模企業で働く人たちの賃上げです。

労務費の価格転嫁の徹底を図ると同時に、下請代金法の改定を含めて対処しながら、来春の春季労使交渉に向けて、地方版政労使会議の定着を図るとしています。「価格転嫁の徹底」を打ち出した背景には、「多少なりとも価格転嫁ができていた中小企業は、22年12月時点で69.2%だったものが、24年2月時点では75.0%に上昇した」ものの、その一方で「価格転嫁が全くできないと回答した企業が、24年2月時点で、まだ12.7%残っている」との民間調査会社の調査結果があったためです。このことから

「転嫁対策の徹底の必要性」「特に、困難と言われる労務費の転嫁について徹底が必要」とされました。

同時にここでは、AI(人工知能)・ロボットなど、自動化技術の利用拡大プランを、人手不足の業種ごとに策定するとともに、自動化技術を用いる現場労働者の「リ・スキリング」(新しい技術や資格を習得する取り組み)を進めることとしています。

## 三位一体の労働市場改革の早期実行

個々の企業の実態に応じたジョブ型人事の導入を進めることとし、並行して役職定年の見直し、スタートアップに関する裁量労働制の運用明確化を図るとしました。所得の向上に向けては、現場人材のスキル評価制度を民間が作成し、スキル向上に向けた支援を政府が行う、官民連携制度を打ち出しました。官民の

求人情報を政府が収集してキャリアコンサルタントに提供するなど、キャリアコンサルティングの充実を図るとしています。

#### 企業参入・退出の円滑化

スタートアップ育成5か年計画の強化とともに、中小・小規模企業の事業継承やM&A（買収と合併）・グループ化を進めるため、仲介事業者の手数料開示、M&Aの際に経営者保証を見直す枠組みの導入、それとあわせ事業継承税制の要件緩和の検討を進めることとしました。

#### コンテンツ産業活性化戦略策定

文部科学省・経済産業省の施策を統合するなど、関連施策を強化するとしています。

#### 国内投資推進

DX（デジタルトランスフォーメーション）投資、AI、半導体、健康・医療、量子技術、フュージョンエネルギー、次世代素材、蓄電池、バイオものづくりなどについて、国内投資を拡充します。

#### GX（グリーン・トランスフォーメーション）

2040年を視野に入れたGX国際戦略を策定するとともに、循環型サーキュラエコノミーへの移行を進めます。

#### 資産運用立国の推進

iDeco（個人型確定拠出年金）制度の大胆な改革を検討するとともに、運用側のアセットオーナー（機関投資家のうち、年金基金や銀行、保険会社等の金融機関、財団など、資産を保有する組織）に対する共通の原理・原則を策定します。

### なぜ「新しい資本主義」を改訂するのか

「シン・資本主義」が目指したのは「成長と分配の好循環」「賃金と物価の好循環」の実現でした。描かれた図式は、「賃金が上がる」→「その結果、消費が活発化」→「企業収益が伸長」→「それを元手に企業が成長のための投資を実施」→「その結果、生産性が向上」→「賃金がさらに持続的に上昇する」というものでした。にもかかわらず、実際には賃金は上がらず、逆に物価上昇を踏まえた実質賃金は減少するという事態になりました。その背景には「長年にわたり染み付いたデフレ心理」があったとしています。

改訂作業では、当初掲げた①「市場も国家も」「官も民も」による新たな官民連携②課題解決を通じての新たな市場の創造（社

会的課題解決と経済成長の二兎の実現）③課題解決を通じての一人ひとりの国民の持続的な幸福の実現——という方向性は正しかったとの前提に立ち、デフレから完全に脱却する「歴史的チャンス」を手にするというスタンスで臨むことになりました。改訂に当たっては「デフレを抜け出すチャンスをつかみ取れるかどうか、後戻りしてしまうかは、今後の実行計画の改訂に基づく、これからの対応次第である。物価高を乗り越えるために、今年、物価上昇を上回る所得を必ず実現し、来年以降に、物価上昇を上回る賃上げを必ず定着させる」という、悲壮感漂う決意がありました。

そして、「定着を実現させる」ためには、中小・小規模企業の賃上げの「定着」が必要であり、その実現に向けて、中小・小規模企業の「稼ぐ力」の向上達成のため、省力化投資の加速的促進、仕事をしたくないシニア層のための環境整備等の人手不足対策、価格転嫁などの、わが国の商慣習における定着が不可欠だと論じています。

価格転嫁は、地球温暖化に伴う農作物の生産低下、穀倉地帯での長引く国際紛争といった市場から、食品分野で頻繁に行われるようになったことは実感されていることでしょう。また、金属製品の値上がりは、電線ケーブルや神社の銅屋根、グレーチングや水道の蛇口などの窃盗犯の増加が、それを裏付けているといえます。

### 人手不足の中で、 どう生産性を向上させるか

建設業や運輸業などは人手不足に悩んでいることが知られています。そのため建設業界では、若手確保のための各種の施策を試みています。最近では、全国建設業協会（今井雅則会長）が、新規高校卒業予定者をターゲットに、企業側が守るべき基本ルールや選考のポイントをまとめました。都道府県建設業協会を經由して、会員企業に情報提供されるということです。この中では、いわゆる「採用ルール」（6月1日以降のハローワークに対する求人申込書の提出など）の周知といった、ごく基本的なことも含まれています。

こうした「採用活動」の活性化と同時に必要となるのが、少ない労働者で、いかに効率よく仕事をしていくかということです。

改訂された「新しい資本主義」では、教育（教師）、保育・幼児教育（保育士・幼稚園教諭）、医療・看護・介護・福祉、物流（トラックドライバー）、建設の5分野について、「資格を有しない業務補助員の導入による分業推進やAI/ロボットなどの自動化技術の導

入など、資格職等における分業・兼業を推進することで、人手不足緩和を図るとしています。

このうち建設分野では、以下のように記載されました。

＊改正建設業法(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による改正後の建設業法)〈昭和24年第100号〉に基づき、国が作成・勧告する労務費の基準に照らして通常必要な費用を著しく下回る額での民間工事契約を禁止し、違反発注者に対しては国土交通大臣が勧告・公表を行う。また、民間工事においても、契約書に価格高騰に伴う代金変更の方法を必ず定めさせ、変更契約を通じた価格転嫁の円滑化を図る。これらの取組により、人手不足が深刻化する建設分野における処遇改善を図る。加えて、電気工事士試験の受験機会の拡大や、電気工事業務のDX化を推進する。

公共の仕事だけでなく、民間の仕事に対しても「著しく安価な労務単価」での契約締結に釘を刺したかっこうです。

建設労働者に対する「適正な労務費」による処遇改善に対しては、特に専門工事業者からの訴えが深刻になっています。そうした状況の中、建設産業専門工事団体連合会の岩田正吾会長は、国土交通省関東地方整備局との意見交換会で、同会会員に対し「もらったら払う」という姿勢を徹底するよう呼びかけました。6月12日に成立した第3次担い手3法で、適切な労務費の行き渡り措置が規定されたものの、施行まで1年以上の期間があることから、その間に専門工事、発注者とも「その気」にさせていこうというわけです。「金銭面」での処遇改善が大きく進むことが期待されます。

## 建設市場はどう描かれたか

「建築・都市のDX」として、BIMによる建築確認やPLATEAU(都市空間における建築物や道路の配置に関する3次元モデル)を活用した防災・まちづくりなどを促進し、不動産IDによる国土数値情報・地積整備の成果などの情報連携によって、建築・都市分野の官民データ活用を進める建築・都市のDXを推進し、その国際的な発信を強化することが記載されました。

GX・エネルギー面では、強靱な需給構造への転換と脱炭素電源の拡大に向けて、再生可能エネルギーの導入拡大として、次世代型太陽電池である「ペロブスカイト太陽電池」の市場創出を後押しするほか、地熱発電の早期導入を含めた地熱の利用拡大を

図る。また、洋上風力の導入拡大へ排他的経済水域での制度整備を進めるとし、コスト面では浮体式洋上風力技術研究組合を通じた国際的な研究開発体制や国際標準を整備することとしています。あわせて国内に強靱なサプライチェーンを構築するとの方針を示しました。

GX推進では、高断熱窓への改修や高効率給湯器の導入に対する支援など、「くらしGX推進」にかかる施策を講じるとし、窓やガス温水機器については省エネ法に基づくトップランナー基準値の引き上げに向けた検討を進めることとしています。使用済み太陽光パネルのリユース・リサイクルのための制度検討も盛り込まれました。

また、資源価値をできる限り活用するまちづくり・インフラ整備策として、インフラ長寿命化に向けたメンテナンスサイクルの確立、長期優良住宅や耐震性向上のためのリフォームなど、持続可能な住宅・不動産ストックの形成を図り、あわせて空き屋、古民家の活用取り組みを進めるとしました。

## 新しい資本主義は何をもたらすか

岸田文雄首相は建設業界にも5%以上の賃上げを要請したことは、記憶に新しいところです。24年春闘では、首相が提唱した賃上げ5%を上回る回答が続出しました。中小・零細企業からは「それでは経営が成り立たない」という反発はあったものの、とりあえずの成果は挙げられたというべきでしょうか。製造業に比べ低いと言われている建設業の賃金も、こうした流れに乗って上昇することが期待されます。

これと並行して是正が求められる「労務費」の適正化による、建設労働者の処遇改善ということがあります。「労務」に対する「適正な評価」をすることの必要性と、その評価をするための客観的な評価基準としての資格制度が整備されてきています。資格と賃金の関係性を明確化することによって「人生設計」が明確に描けるようになり、そのことが若手を業界に招き入れる「説得材料」になりえるでしょう。4月からの「働き方改革」導入によって労働時間の問題は改善の方向にあり、残された賃金の問題も「いい方向」に向かうはずで

す。物価上昇を上回る賃上げ定着実現のための「価格転嫁」の徹底と、それを実現するための自主行動計画の策定によって適正な利益が確保でき、安定した経営につながるものと想定されます。特に、話し合いが難しいとされる民間発注者とは、その機会が増え、業界の実態をきちんと理解してもらえることになるのではないかと考えるのは、甘い見通しでしょうか。

## 池田建設株式会社さま

Case Study  
導入事例

建設・工事業ERPシステム「PROCES.S」

PROCES.Sで、手作業に依存していた業務を自動化・標準化  
6人で行っていた経理業務を3人でこなせるように

## USER PROFILE

## 池田建設株式会社



|        |   |
|--------|---|
| 設立     | 1937年(創業1931年)  |
| 資本金    | 1億円   |
| 社員数    | 150名  |
| 本社     | 東京都千代田区九段南2-4-16 九段ZENビル  |
| ウェブサイト | <a href="https://www.ikeda-kk.co.jp/">https://www.ikeda-kk.co.jp/</a> |

池田建設株式会社は1931年の創業以来、インフラ、住宅、オフィスビルなど幅広い分野で実績を重ねてきた。2012年からは、株式会社ZENホールディングスの傘下に入り、グループの中核を担う総合建設会社として成長を続けている。「千年を、くかたち」をキーワードに、技術と信頼を強みとした事業を展開している同社。特徴的なのは、金沢工業大学(石川県)などの文教体育施設のほか、社寺を中心とした伝統建築における豊富な実績だ。とりわけ、世界遺産の薬師寺(奈良県)の再建事業に半世紀にわたって参画。金堂や西塔、大講堂など白鳳伽藍(はくほうがらん)の再建のほか、玄奘三蔵院伽藍(げんじょうさんぞういんがらん)新築工事を手がけている。



(左)管理本部 経理財務課 課長 小日向 泰様  
(右)管理本部 主任 大山 知子様



大井競馬場G-FRONT



徳真会クオーツタワー



薬師寺大講堂

池田建設株式会社は以前、経理業務にオフコンを導入していましたが、多くの業務を手作業に依存。200件近い支払案内書を手作業でFAX送信していたことで、誤った先に送信してしまうなど、ミスも起こっていました。こうした課題を解決するために、本格的なシステム導入を検討。内田洋行ITソリューションズ(以下、ITS)の建設・工事業ERPシステム「PROCES.S」を選びました。導入後は、手作業が大幅に減り、煩雑な処理も手早く済ませられるようになり、業務の自動化・標準化が進行。6人がかりで行っていた経理業務を、現在では3人で担当しています。

## 導入前の課題

- 経理業務のほとんどを手作業に依存しており、FAX 誤送信などのミスが多かった
- オフコンを導入していたが、伝票の入力・集計に限った運用だった

## 導入後の効果

- 手作業が大幅に減り、業務の自動化・標準化が進んだ
- 煩雑な完成振替やJV 管理もスムーズに行えるようになった
- 以前6人で行っていた経理業務を3人でこなせるようになった

## 導入の背景・ ポイント

# オフコンやOCRを利用していたが、ほとんどが手作業 FAX誤送信などミスも多かった

### —PROCES.S導入の背景を教えてください。

以前はオフコンを使用していましたが、手書きの伝票を入力・集計するだけのものでした。それ以外の請求などの作業は基本的に全てが手作業。取引先ごとに支払い案内書を作成し、それを印刷してFAX

で送付していました。多い月では、200件くらいの請求を行うことも。一件ずつFAX番号を入力していたので、誤送信も少なくありませんでした。OCR伝票も使用していましたが、読み取りエラーになることもしばしばで、専用の大きな機器が場所を取っている状況もありました。

ERPシステム導入の検討を始めたのは、2008年のことでした。当時のグループ会社でPROCES.Sを利用していた関係で、導入の流れになったようです。翌2009年に稼働をスタート。2019年にはクラウド版に移行し、継続して利用しています。

## 導入後の効果と 今後の展開

# 煩雑な処理も、PROCES.Sなら「自動でスイスイ」 手作業が大幅に減少し、業務効率アップ

### —実際にPROCES.Sの運用を始められて感じたことや、得られた成果について教えてください。

現在は、本社の経理財務課3名と、北陸支社の担当者1名で使用しています。導入の大きなメリットは、何より手作業が大幅に減ったことですね。PROCES.Sは、自動でスイスイ処理をしてくれる画期的なシステム。自動仕訳はもちろん、以前かなり手間をかけていた請求処理も、自動で支払い案内書の作成から送信まで終わることができます。以前は6人ほどの課員がいましたが、PROCES.Sのおかげで今は3人で経理をこなせるようになりました。

また、オフコン時代は情報更新だけでかなりの時間を要していました。PROCES.Sなら、その都度リアルタイムで数字を確認可能。電子帳簿保存法やインボイス制度など、法改正にもすぐ対応してくれますし、導入して本当に良かったと思っています。

気に入っているのは、原価・発注管理モジュール。煩雑な計算が必要だった完成振替や見積計上なども大幅に省力化できました。また、JV管理モジュールも重宝しています。自社の負担割合に応じた請求など、JV特有の処理もスムーズにこなせるようになりました。PROCES.Sは、属人化していた業務の標準化にも貢献してくれています。

### —ITSの担当者には、どのような印象をお持ちですか？

担当SEにサポートしてもらえるのは安心ですよ。わからないことがあれば「どうしたらいいですか？」と、わりとなんでもメールや電話で聞いてしまうんですが、すぐ答えてくれます。年に一度、決算期にしか使わない仕訳のやり方なども、「去年はこうでしたよ」と教えてもらって助かりました。フォローが細やかですし、その都度適切な提案をいただけていると思っています。

### —今後、PROCES.Sをどのように活用していきたいですか？

クラウド版を使用しているので、経理部門だけではなく、支社を含めた他の社員も活用できるようになれば良いと思っています。いまは月1回、原価が締まった時点で社内ポータルに帳票類を共有していますが、現場でもリアルタイムの数字を把握したり、入力もできるようになれば、さらに業務効率が上がると考えています。

これまで15年PROCES.Sを使ってきて、とても満足していますが、まだ機能のすべてを活用できていない部分があります。先日PROCES.Sを使っている同業他社さまと話す機会があり、「この機能を使うと楽ですよ」と勧められましたし、便利な機能をもっと活用していきたいと思っています。

# 外国人建設労働者の ための在留資格の 種類と選択肢



## 1 はじめに

建設現場では、以前から技能実習生として就労する外国人がおりましたが、2019年4月から受け入れを開始した在留資格「特定技能」の創設により、外国人建設労働者の流入はますます増加しています。国土交通省によれば2023年10月現在で建設現場に携わる技能実習生数は70,489人、特定技能外国人は12,776人となっております。また、現場作業に従事しない、いわゆる現場監督や施工管理者として建設業に従事する外国人の方もおります。このように同じ建設現場に異なる在留資格で従事する外国人がいるため、それぞれの在留資格の違いを峻別することが難しいのではないのでしょうか。今回は建設業に従事する外国人労働者の在留資格の種類と選択肢についてそのおおよその概要をみていきたいと思います。

## 2 「技術・人文知識・国際業務」という選択肢

「技能実習」や「特定技能」などは建設現場でもよく聞かれますが、「技術・人文知識・国際業務」という在留資格はあまり馴染みがないかもしれません。「技術・人文知識・国際業務」という在留資格は、学歴や職歴を背景とする一定水準以上の業務に従事することが必要な在留資格です。いわゆるデスクワーク業務であり、管理業務、企画開発、法人営業、プログラマー、翻訳・通訳業務などがこれに該当します。

建設業界では施工管理業務を行う方が「技術・人文知識・国際業務」の在留資格を取得して建設業に携わるケースがあります。例えば洋上風力発電など海外が先行している事業を日本で行う場合、経験者が国内で不足しているため海外から適正な人材を招へいするケースがあります。

後述する「技能実習」や「特定技能」が現場で作業を行うことを主とするのに対し、「技術・人文知識・国際業務」の在留資格で就労する場合は、前述の通り現場での作業を原則行うことはできません。そのため「技術・人文知識・国際業務」の在留資格を有する外国人を雇用する場合、対象者の学歴や職歴、従事する業務の内容に十分注意を払う必要があります。

## 3 「技能実習」という選択肢

「技能実習」という資格については、多くの方がご存知かと思えます。ですが現在、この制度は、改正または存続について、全12

回の有識者会議で議論され、最終報告案が法務大臣に提出された段階です。「技能実習」から「育成就労」への名称変更や、今まで「技能実習」がもたらす問題の原因とされていた原則転職禁止の廃止（全面廃止ではない）など、一応の方向性は見えてきたものの、制度改正の正確な全体像はつかめないため、改正論点の詳述は控え、従来制度について簡単に振り返りをさせていただきます。

「技能実習」という制度は、我が国の技能、技術又は知識の開発途上国等への移転を目的としたものです。「技能実習生」は現場作業への従事が可能であるため、建設現場においても技能実習生の外国人が働いております。

日本の企業が海外の現地法人等から直接受け入れる企業単独型と事業協同組合等が受入団体となって傘下の中小企業において技能実習等を実施する団体管理型があり、後者が圧倒的なシェアを有しております。在留資格「技能実習」には1号から3号まであり、1年目は1号、2～3年目は2号、4～5年目は3号となっております。このうち技能実習生2号を良好に修了した者は、移行対象職種等の条件を満たせば後述する「特定技能」への移行も可能となります。

なお、制度趣旨にもかかわらず技能実習生を安価な労働力の確保として捉える事例が多くあったことから、前述の議論において、「育成就労」では目的の改正も検討されています。

## 4 「特定技能」という選択肢

特定技能制度は、生産性の向上や国内人材確保のための取組を行ってもなお人材を確保することが困難な状況にある産業上の分野において、一定の専門性・技能を有し即戦力となる外国人材を受け入れていく仕組みを構築するために創設されました。この背景には、中小企業・小規模事業者をはじめとした人手不足が深刻化し、我が国の経済・社会基盤の持続可能性を阻害する可能性が出てきている、という懸念があります。

受入分野は全12分野あり、「建設分野」もその1つです。「特定技能」は「技能実習」と同じく現場での就労が可能ですが、一定の専門性・技能を有し「即戦力となる外国人材」を受け入れていく制度なので、実習を前提とした技能実習生とは外国人労働者に求められる能力水準が異なります。具体的には分野別の技能水準試験の合格及び日本語能力試験4級以上、もしくは前述の技能実習2号の良好修了者などです。分野によっては追加で要件を満たすことも求められます。

また雇用する企業側等にも多くの要件や義務が課せられます。外国人支援もその1つです。受入機関には特定技能外国人に対する事前ガイダンス、出入国をする際の送迎、住居確保・生活に必要な契約支援、生活オリエンテーション、公的手続きへの同行、日本語学習の機会の提供、相談・苦情への対応、日本人との交流促進、転職支援（人員整理等の場合）、定期的な面談・行政機関への通報などを行う義務が課されます。列記したものだけでも大変なのですが、運用要領ではさらに細かく定められており、例えば事前ガイダンスには「対面又はテレビ電話装置若しくはその他の方法

(インターネットによるビデオ通話など)により、本人であることの確認を行った上で、実施することが求められます。文書の郵送や電子メールの送信のみによることは認められません。」とあります。他の規定に関しても細かく定められているので確認が必要です。これらの支援は、法務大臣が認めた登録支援機関に委託することも可能です。

受け入れる事業者も入管法のみならず、労働関係法令、税関係法令の遵守が求められるため、これに対応できる管理体制の構築が必要です。また特定の事象が起きた場合に届出義務が生ずる「随時の届出」や定時に届出る「定期の届出」があることにも注意が必要です。

「特定技能」には1号と2号があり、1号は通算して5年間に在留することが可能です。ただしこの間家族の帯同は原則認められません。2号は建設分野に従事する外国人が初めて取得したことで知られています。在留期間の更新が可能で、家族の帯同も要件をみれば認められます。また1号で求められる支援も2号は対象外となります。

## 5 おわりに

上記の通り、建設業に携わる外国人の在留資格には大きく分けて3つあることを述べさせていただきました。「技能実習」や「特

定技能」だけでなく「技術・人文知識・国際業務」で業務が行えるケースについては新たにインプットされた方もいらっしゃるのではないのでしょうか。

昨今、特定技能外国人の在留者数が増加しております。上記をみてもわかる通り、登録支援機関に委託する場合や受入機関に課せられる義務など同様の経験・知識を有する日本人を雇う以上のコストがかかります。特に建設分野は分野別の決まり事として、受入企業と特定技能外国人の「建設キャリアアップシステム」への登録、特定技能外国人受入事業実施法人(JAC)への加入、建設特定技能受入計画の認定などより一層のコストと手間がかかります。特定技能外国人の受け入れを検討する場合、まずはこの前提を理解することが必要です。制度を理解する入口として本コラムがお役に立てれば幸いです。

執筆者

RSM汐留パートナーズ行政書士法人  
申請取次行政書士

池田 孝太 氏



**Profile** 大学卒業後、事業会社を経て、2017年汐留パートナーズグループに入社。法務事業部においてクライアントに対するリーガル面でのサポートを行う。その後国際コンサルティング事業部にて、多くの外国法人の日本進出、日本での許認可取得、イミグレーション(在留資格)関連業務に従事。外国法人の日本進出案件に関して豊富な知識と経験を有し、また、外国人の在留資格に関する業務についても精通している。様々な許認可に関する業務にも対応可能。

## seminar report

### 目次

- ◆ 令和6年度税制改正大綱の全体像
- ◆ 持続的な賃上げの実現
- ◆ 資本蓄積・生産性向上
- ◆ 各種税制の見直し
- ◆ 地域経済及び中堅・中小企業の活性化

### URL

<https://www.uchida-it.co.jp/report/20240321/>



### セミナーレポート

## 令和6年度税制改正大綱

2023年12月に閣議決定された令和6年度税制改正大綱は、急激な物価上昇を踏まえ、持続的な賃上げ支援のほか、企業の資本蓄積の推進や生産性向上、グローバル化など、現代日本経済の課題を踏まえた内容となっています。公認会計士 前川研吾氏を講師に迎えた令和6年度税制改正大綱セミナー。好評を博したその全容についてレポートします！



RSM汐留パートナーズ税理士法人  
パートナー 公認会計士(日米)・税理士

前川 研吾 氏

### 企画・編集

株式会社内田洋行ITソリューションズ 企画部

### 制作・デザイン

株式会社デジタル・アド・サービス

株式会社内田洋行ITソリューションズ

〒135-0034

東京都江東区永代1丁目14-5 永代ダイヤビルディング

TEL:03-6773-7788

<https://process.uchida-it.co.jp/solution/>

禁転写転載

# 建設ITマガジン

Construction  
IT Magazine

Vol. 18

2024.8.1

## 編集後記

建設業のお客さまの業務課題について理解を深めるため、3月に建設業経理士2級の試験を受けました。すでに合格した若手から「簡単でしたよ、1さんなら楽勝です！」などとプレッシャーをかけられるなか、どうにか合格して胸を撫で下ろしています…。嫌な汗をかきました…。

少し宣伝になりますが、弊社には建設業経理士試験に合格している若手の営業スタッフがたくさんいます。勉強熱心な者が多いようで、年寄りとしては頼もしい限りです。貴社に伺う機会があれば、どうぞ頼りにしてあげてください。何卒よろしく願いいたします。(T.I)

UCHIDA