



外国人材制度の上限明確化と住宅業界の人材戦略

今回の日合商解説（vol.138）では、外国人材制度の上限明確化と住宅業界の人材戦略について解説します。

外国人材制度は、不足する人材を必要なだけ受け入れる制度ではなく、上限数の範囲内で運用される制度になることが明確になってきました。住宅業界でも、制度前提で人材戦略を組み直す視点が重要です。

INDEX

- ① 人手不足対策は「無制限」ではない
- ② 住宅業界では何が変わるのか
- ③ 受け入れ上限管理時代にするべきこと

① 人手不足対策は「無制限」ではない

住宅業界では、人手不足への対応策として外国人材への関心が高まっています。

しかし、ここで押さえておきたいのは、**外国人材制度は不足分を際限なく埋める仕組みではない**という点です。

政府は、特定技能制度について、分野ごとに5年間の受入れ見込数を設定し、その数を1号特定技能外国人の受入れ上限として運用しています。さらに、育成就労制度は令和9年度に開始予定で、令和10年度末までの受入れ見込数は、特定技能1号が80万5,700人、育成就労が42万6,200人、合計123万1,900人と示されています。

つまり、今後の外国人材受入れは「**足りないから入れる**」ではなく、「**制度が定める上限の中でどう活用するか**」が前提になるということです。

建築分野でも、育成就労と特定技能1号を合わせた受入れ見込数は令和6年度から令和10年度までの五年間で19万9,500人とされており、制度は明確に管理型へ移っています。

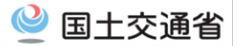


② 住宅業界では何が変わるのか

この制度変更が持つ意味は、特定技能制度そのものが、もともと「生産性向上や国内人材確保の取組を行ってもなお人材確保が困難な分野」を対象にしている点にあります。

1-1. 外国人労働者の受け入れ全般に係る事項について

在留資格「特定技能」について(概要)



- 深刻化する人手不足への対応として、生産性の向上や国内人材の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限り、一定の専門性・技能を有し即戦力となる外国人を受け入れるため、在留資格「特定技能1号」及び「特定技能2号」を創設（平成31年4月から実施）
- 特定技能1号：特定産業分野に属する相当程度の知識又は経験を必要とする技能を要する業務に従事する外国人向けの在留資格
在留者数：293,008人（令和7年2月末現在、速報値）
- 特定技能2号：特定産業分野に属する熟練した技能を要する業務に従事する外国人向けの在留資格
在留者数：1,351人（令和7年2月末現在、速報値）

特定産業分野：介護、ビルクリーニング、工業製品製造業、建設、造船・船用工業、自動車整備、航空、宿泊、自動車運送業、鉄道、（16分野） 農業、漁業、飲食品製造業、外食業、林業、木材産業
（赤字は特定技能1号・2号でも受入れ可。黒字は特定技能1号のみで受入れ可。）

国土交通省：「外国人建設技能者の現状と 育成就労制度について」より抜粋

つまり制度の前提は、外国人材を主力に据えることではなく、国内人材の確保や省力化を進めたうえで、それでも不足する部分を補完するという考え方です。

建設分野もその前提で制度対象となっており、外国人材の受入れは、国内人材育成やICT活用と並ぶ選択肢の一つであって、万能策ではありません。上限は単なる参考数字ではなく、実際の受入れ運用に使われる基準です。

実際、外食業分野では上限を超える見込みとなり、申請の取扱いを変更する（受け入れを止める）対応が公表されました。

建設分野で同じ措置がすぐに起きるとまでは言えませんが、少なくとも「必要なら増やせる」という発想では制度を読み違えることになります。受入れ枠が管理される以上、外国人材に依存しすぎた採用計画や施工体制は、制度運用の影響を受けやすくなります。

この問題は、外国人材を直接雇用する会社だけの話ではありません。住宅会社や工務店の人手確保が不安定になれば、建材流通店や販売店にも、納期の読みづらさや施工体制の弱体化といった形で影響が及びます。

だからこその今後は、「外国人材を確保できるか」だけでなく、「受入れ状況に左右されにくい現場をどうつくるか」が、住宅業界全体の経営課題になっていきます。

住宅業界の最新情報を常に発信
コンサルティング・WEB講演会
ホームページまでお問い合わせください

SHIMIZU HIDEO JIMUSHO
https://au-shimizu.co.jp/seminar_colum

③ 受け入れ上限管理時代にするべきこと

では、何を前提に人材戦略を組み直せばよいのでしょうか。

まず必要なのは、国内人材育成を「制度前提」として位置づけ直すことです。

今回の制度設計は、国内人材確保の取組を行ってもなお不足する場合に外国人材を受け入れる考え方で組まれています。

裏を返せば、若手や未経験者が定着しやすい現場づくりや、育成しやすい作業の切り分け、教育体制の整備を後回しにしたままでは、制度の趣旨にも経営環境にも合わなくなります。

次に重要なのは、省人化しやすい商品・工法・業務設計を進めることです。制度が求めているのは、人数不足をそのまま受入れて埋めるのではなく、生産性向上を先に進めることです。

たとえば、プレカット、ユニット化、省施工型商材の提案は、単なる商品提案ではなく、取引先の省人化支援になります。

見積、拾い出し、工程管理、情報共有のDX化やAI活用も、少人数で現場を回すための現実的な手段として位置づけ直す必要があります。

さらに、流通・販売店自身も「資材供給」から「施工体制支援」へ一段踏み込むことが求められます。

今後の競争は、商品を納めることだけでなく、施工負担をどう下げるか、限られた人員でも納まる提案をどう組めるかに移っていきます。

外国人材制度の見直しは人材の話に見えて、実は商品提案や営業支援のあり方を問い直すテーマでもあります。

上限管理時代に求められるのは、外国人材をどう使うかだけでなく、外国人材がいてもいなくても回る事業体制をどう作るかになりそうです。



住宅業界の最新情報を常に発信

コンサルティング・WEB講演会
ホームページまでお問い合わせください

SHIMIZU HIDEO JIMUSHO

https://au-shimizu.co.jp/seminar_colum