

インドネシア人材の建設分野における期待と現実 ——来日前後の認識ギャップと改善の方向性

アンディ ホリック ラムダニ

2025年12月16日（火）

公益財団法人橋本財団ソシエタス総合研究所
2025年度研究調査報告会

①目次

- 研究背景と目的
- 調査方法と対象
- 来日希望者調査の分析
- 来日者調査の分析
- 考察
- 結論と課題

②研究背景・目的

- 日本の外国人技能実習生数は年々増加し、2025年には 449,432人 に達している。インドネシアは主要な送り出し国で、2023年度の実習生は 74,879人（21.4％） と高い割合を占める。また、在留インドネシア人の約半数が技能実習生であり、日本への主要な人材供給国となっている。
- 建設業では人手不足が深刻化し、外国人労働者は約 18万人 と大幅に増加している。若年層の建設業離れや高齢化により国内人材の確保が難しいため、企業は技能実習生や特定技能人材への依存を強めている。
- 特に建設分野でのインドネシア人材の増加は顕著で、2024年には 3万1,853人 の在留者のうち 3,075人 をインドネシア人が占め、2年間で 5.2倍 に拡大した。また、建設業の技能実習生の約40％ がインドネシア人であり、建設業における最大の供給源となっている。

建設分野でインドネシア人材の受け入れが急増する一方、現場では言語、安全、生活指導、職場文化などの課題が浮上している。本発表では、建設業におけるインドネシア人の雇用（来日前と来日後）の声を手がかりに、受け入れ体制の課題を整理し、持続可能な改善策を検討する。

③調査方法と対象

来日希望者 調査

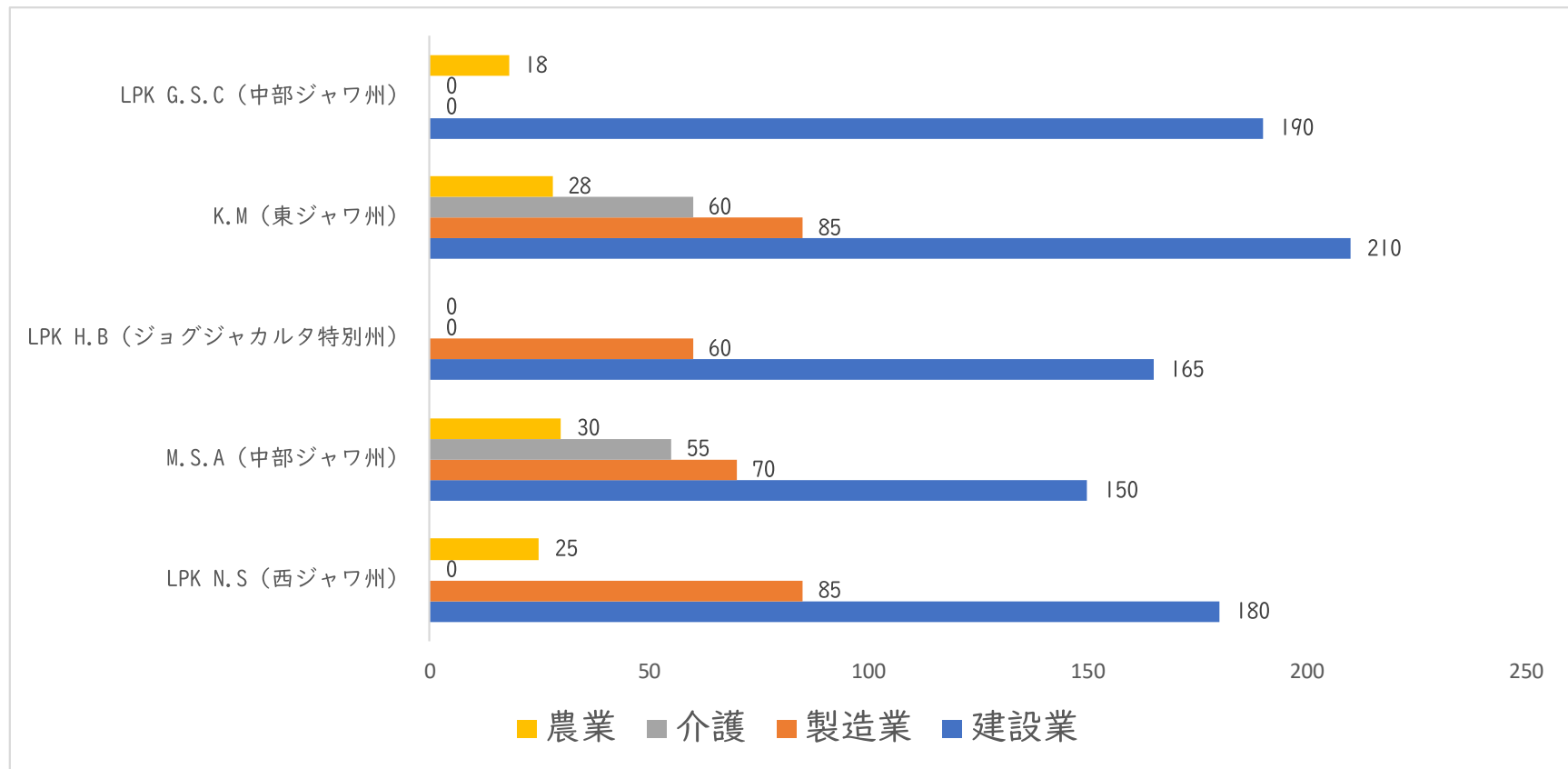
2024年～2025年にジャワおよびバリの送り出し機関を訪問し、計84名に対してインタビュー調査を行った。そのうち12名が建設分野での就労を希望しており、いずれも男性であった。

来日者調査

岡山県在住ネパール、ベトナム、ミャンマー、インドネシアの外国人材から700名以上のサンプルが収集されており、本研究ではこのデータからインドネシア人のみを抽出した上で、建設分野で働くインドネシア人労働者（13名）の日本での就労満足度の平均値を算出し、分析に用いた。

来日前の「来日希望者調査」と来日後の「来日者調査」を用いて、インドネシア人建設労働者の満足度と暴力経験の関係を検討した。来日前の期待と来日後の実際の職場経験を比較することで、建設業における満足度の低さの背景を明らかにする。

表Ⅰ：インドネシア送り出し機関連合会（AP2LN）会員送出機関における
職種別人材派遣数（2024年6月～2025年6月）



建設技能人材機構（JAC）による2024年度日本建設業務体験会



建設業希望者の面接プロセス



①



②



③



⑤



④



④来日希望者調査分析

地域	送り出し機関	対象人数	主な職種分野	建設業希望者数
東ジャワ州（Ponorogo）	2	22	建設業（とび）、介護、農業、製造	3名（14%）
中部ジャワ州（Solo・Purworejo等）	6	28	建設業（とび・土木・設備・塗装）、製造、介護	5名（18%）
西ジャワ州（Bandung, Bekasi）	4	30	建設業（とび・塗装）介護、製造、物流、水産、農業	6名（24%）
バリ州（Denpasar）	2	20	介護（kaigo）中心、農業・食品・物流	0名（建設志望者なし）

⑤建設業志望者の特徴

① 家族への責任感 × 身体作業への適性

建設業志望者の多くは、自らの身体能力を収入に換え、家族の生活を支えたいという強い動機を語っている。

● インタビューの声①（東ジャワ・PDS）

「家を建てたい。家族を助けたい。それが一番の理由です。」
若いながら家族の将来設計を担う意識が強い。

● インタビューの声②（東ジャワ・PDS）

「*Genba itu keras... harus kuat.*」
（現場は厳しい。強くならなきゃいけない。）
身体的厳しさを理解しつつ、その環境に挑む覚悟を示している。

● インタビューの声③（西ジャワ・C00P）

「*Kerja keras cocok sama saya. Lapangan lebih seru daripada pabrik.*」
（ハードワークの方が自分に合う。工場より現場が楽しい。）
身体作業そのものを「自分に向いている」と語る者。

② SNSによる情報摂取 × 近隣の成功例の模倣

SNSとローカルな成功事例が、建設業志望者の意思形成に大きく作用している。

● インタビューの声①（中部ジャワ・FGI）

「*Teman kampung sudah pulang dari Jepang, punya rumah. Saya juga mau begitu.*」

（村の友達が日本から帰って家を建てた。自分もそうになりたい。）

→ 典型的な模倣的移住（imitative migration）。

● インタビューの声②（中部ジャワ・CMI）

「*Facebookで求人を見て、『日本行けるかも』と思った。*」

SNSが「渡航可能性の気づき」を与えている。

● インタビューの声③（西ジャワ・COOP）

「*とびの動画をInstagramで見て、やってみたいと思った。*」

映像を通じて建設現場のかっこよさに触れたことが動機になっている。

③ 技能実習ではなく、特定技能を自ら選び取る主体性

建設業志望者は、制度を比較して「自分により良い制度」を選んでいる。

- インタビューの声①（東ジャワ・BNS）

「IMは3年帰れない。TGなら休みも取れるし給料も高い。」

制度の違いを理解し、合理的な判断をしている。

- インタビューの声②（東ジャワ・BNS）

「日本に行ったらすぐ働きたい。IMは学校が1か月あるからTGを選んだ。」

- インタビューの声③（中部ジャワ・FGI）

「特定技能の方が給料いいし、3年縛りがないから良い。」

建設業志望者は「少しでも自由度が高い制度を好む傾向が強い。

→ この主体性は、従来の「制度に従う研修生」像とは異なり、「選び取る労働移民」としての新しい姿を示している。

④ 将来の起業（工房・建設会社）を意識した技能移転志向

建設業志望者は、単なる出稼ぎではなく、技能を持ち帰って未来の事業を構想している。

● インタビューの声①（中部ジャワ・CMI）

「*Saya ingin belajar pengelasan dan buka bengkel nanti.*」

（溶接を学び、帰国後は工房を開きたい。）

技術習得を帰国後の事業化と明確に結びつけている。

● インタビューの声②（中部ジャワ・FGI）

「日本の*safety*を学んで、インドネシアの現場で役立てたい。」

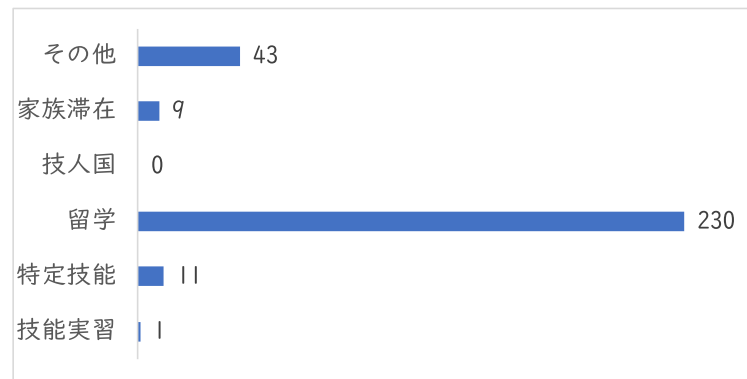
日本の安全管理技術をローカルで活かす構想を持つ。

● インタビューの声③（東ジャワ・PDS）

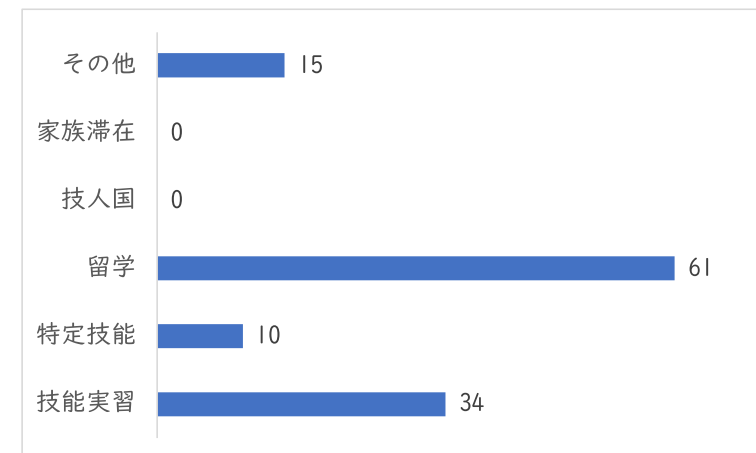
「将来は家を建てる仕事をしたいから、日本で経験を積みたい。」

建設技術を“未来の仕事そのもの”と結びつける者も多い。

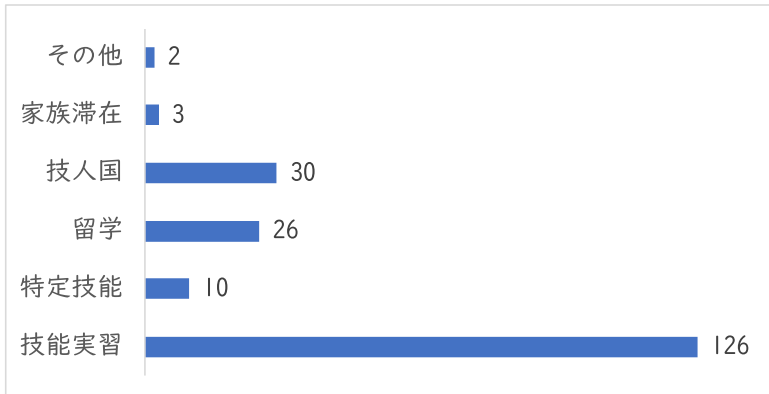
⑦来日調査分析



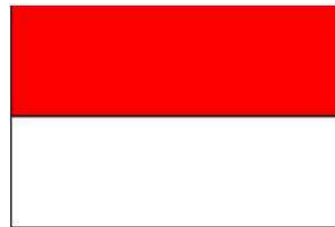
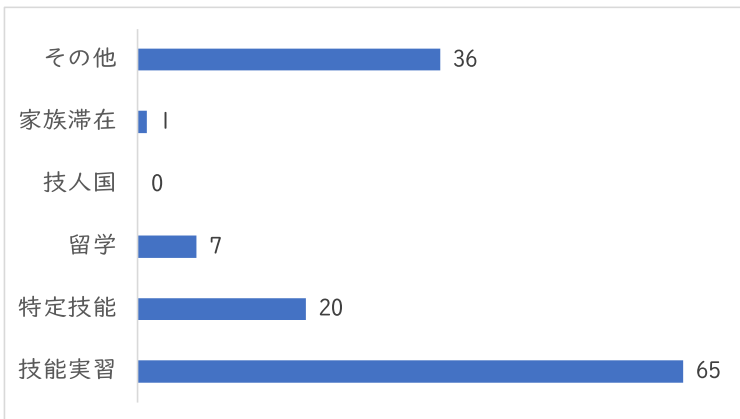
- 圧倒的に留学生中心、実習制度は使わない



- 留学 → 介護特定技能へ移行



- 技能実習最多、技人国も多い



- 技能実習と特定技能の2本柱



職種カテゴリー	Indonesia	Myanmar	Nepal	Vietnam	職種カテゴリー	Indonesia	Myanmar	Nepal	Vietnam
Accommodation & Food (宿泊・飲食)	0	26	76	9	Not Working (無職)	0	0	1	1
Accommodation (別表記)	1	0	0	4	Own Company (自営)	0	0	0	1
Agriculture (農業)	12	0	3	1	Part-time (アルバイト)	0	17	5	4
Agriculture (別表記)	0	0	0	1	Real Estate / Leasing	0	0	0	0
Construction (建設)	13	2	2	44	Scientific / Technical Services	0	0	2	3
Education (教育)	1	2	2	3	Services (その他サービス)	13	8	6	17
ICT (情報通信)	1	4	5	3	Services (別表記)	1	0	1	2
Personal / Amusement / Services	0	0	8	5	Student (学生を職種と回答)	0	0	0	5
Manufacturing (製造業)	60	28	44	89	Transport (運輸)	1	6	3	1
Medical / Care (医療・介護)	25	18	7	7	Wholesale & Retail (小売)	0	22	25	5
					Wholesale (別表記)	0	0	0	0
					その他 (分類不明)	1	3	18	0

●インドネシア

- 製造 60、介護 25、建設 13、農業 12 と分散型
- 多様な業種で就労している

●ミャンマー

- 宿泊飲食 26、製造 28、介護 18
- 特に介護と飲食に女性多数

●ネパール

- 宿泊飲食 76 (圧倒的最多)
- 留学生のアルバイト的な就労傾向が明確

●ベトナム

- 製造 89、建設 44 が圧倒的
- 技能実習中心の国籍であることを反映

⑧インドネシア人材による職種別の満足度

◎ 満足度が高い職種（4.0～5.0）

職種	平均満足度	人数	コメント
宿泊・飲食	5	1	人間関係良好、文化交流の楽しさ
教育	5	1	役割意識が高い
サービス業（表記揺れ）	5	1	小規模職場で働きやすい
農業	3.92	12	自然環境の良さ、共同生活の安定感

◎ 中程度（3.2～3.7）

職種	平均満足度	人数	コメント
医療・介護	3.64	25	やりがいがあるが夜勤や精神負荷
製造業	3.28	60	単調作業・日本語負担あり
サービス業（N.E.C）	3.23	13	仕事内容が多様で満足度も中間

◎ 低め（～3.0）

職種	平均	人数	コメント
建設	3	13	体力負担・暑さ寒さ・安全問題
ICT	3	1	ポジションが合わない例
運輸	2	1	孤立、肉体負担の不満

⑨職種による暴力経験

◎ 4カ国データによる職種の多い暴力経験

職種	有	割合	分析
建設	32/61	52%	非常に深刻、職場文化・体力負担・安全要因が重なる
農業	4/19	21%	小規模現場での指導が荒い傾向
製造	41/221	18%	実習生比率が高く指導方法に問題

◎ インドネシア国籍・職種別暴力経験

職種	暴力有	コメント
建設	8	非常に深刻、突出して高い
農業	4	指導が荒い
介護	4	利用者からの暴力
製造	2	叱責文化
サービス業	1	少数だが存在

- 暴力経験者は建設が最多（61.5%）で突出している
- 製造・介護でも一定数いるが、割合では大きく差がある

⑩ 考察



- 建設業に従事するインドネシア人労働者は、他職種と比べて労働負担が大きく、満足度も低い傾向にある。本調査では建設従事者13名の平均満足度は3.00であり、製造や介護よりも低い水準であった。屋外での重労働、専門用語の難しさ、技能実習生中心による職場選択の制限などが不満の主因である。また、宗教的配慮が十分でないことも生活面の負担となり、建設業はインドネシア人にとって特に厳しい就労環境となっている。
- 建設業では暴力経験の割合も突出して高く、13名中8名（61.5%）が身体的暴力を受けたと回答している。現場に残る上下関係の強さや叱責文化、日本語・専門語への理解不足が暴力発生を助長しており、技能実習生の立場の弱さが問題を深刻化させている。これらの要因が重なり、建設業はインドネシア人にとって身体的・心理的負担の大きい職種であることが示唆される。

- インドネシアおよび日本（豊田市・仙台市）の送り出し機関への聞き取りでは、暴力被害を受けた労働者への保護体制に課題が残っている。特にOTIT（技能実習機構）への報告に際し、送り出し機関が問題解決に関与できない点が指摘されており、育成就労制度では改善が求められる。
- 建設現場では、インドネシア人の作業チームが複数グループに分割され、異なる現場へ配置されるため、待遇や指導方法が統一されない。また、作業が終わるまで泊まり込みとなる場合もあり、労働・生活環境にばらつきが生じている。さらに、重労働・危険作業・専門用語の多さによるミスの恐れ、厳しい叱責文化などが重なり、他職種に比べて満足度が低くなっている。
- また、インドネシアの公式基準に沿わない採用事例も依然として見られる。例えば、建設業の事業主がバリ滞在中に若者に高給与を提示し、仕事内容を十分説明しないまま採用するケースがあり、その結果、多くの者が1～3か月で離職（失踪も含む）や帰国を希望する状況が生じている。

⑪結論・今後の展望

- **日本語・専門用語教育と多言語化**

来日前の「技能習得」への期待に対し、現場では専門語が理解できず叱責につながり満足度が低下している。専門語教育の強化と安全指導の多言語化により、期待と現実の差を縮小する。

- **暴力防止と第三者介入の強化**

安心して働けるという期待に反し、建設業では暴力経験率が高い。企業内ルールの徹底とOTIT・監理団体の迅速介入体制を整備し、期待とのギャップを改善する。

- **作業・生活環境の改善**

「安定した働き方」への期待に対し、泊まり込みや長時間労働が満足度を下げている。労働時間管理と生活環境整備を進め、負担を軽減する。

- **採用透明化とキャリア移行支援**

来日前のキャリア期待に比べ、仕事内容の不一致や不透明な採用が離職を招いている。説明義務の強化と特定技能への移行支援により、期待に沿ったキャリア形成を可能にする。

⑫参考文献

- ILO (International Labour Organization). (2019). Recruitment Practices and Migrant Workers' Rights in Asia and the Pacific. https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_723260/lang--en/index.htm
- IOM (International Organization for Migration). (2021). Migrant Workers in Japan: Vulnerabilities and Policy Challenges. <https://publications.iom.int/>
- OECD. (2020). Foreign Workers and Integration in Japan. OECD Publishing. <https://www.oecd.org/japan/>
- Rahman, F. (2021). Indonesian Migrant Workers in Japan: Challenges in Technical Intern Training Program. Journal of Asian Migration Studies.
- 外国人技能実習機構(2021). 『技能実習生の労働安全とハラスメント防止に関する報告書』
<https://www.otit.go.jp/research/>
- 石井香織(2020). 「技能実習生の就労環境と暴力問題」 『移民政策研究』 Vol.13.
<https://imimmigration.org/journal/>
- 労働政策研究・研修機構(2019). 「建設業における外国人技能実習生の労働実態と課題」 『労働政策研究』 No.17. <https://www.jil.go.jp/institute/research/2019.html>
- 厚生労働省(2020). 『外国人労働者の安全衛生対策ハンドブック』
<https://www.mhlw.go.jp/content/11300000/000624923.pdf>
- 出入国在留管理庁(2022). 『令和3年度 外国人技能実習制度の現況』
https://www.moj.go.jp/isa/policies/nyuukokukanri07_00252.html
- BP2MI / BNP2TKI (2020). Laporan Tahunan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia. Jakarta.
<https://bp2mi.go.id/>