

**建設業における
新規高等学校卒業予定者の
採用選考のポイント**

令和6年6月

一般社団法人 全国建設業協会

目 次

- I 新規高等学校卒業予定者の採用選考について
- II 求人申込書（高卒）の書き方について
- III 新規高等学校卒業者等の就職動向の分析について

I 新規高等学校卒業予定者の採用選考について

1 長期的視点に立った採用計画の策定

都道府県別生産年齢人口・新規学卒予定者数の推移、自社の社員の年齢構成を踏まえて長期的視点に立った採用計画を策定することが必要です。

各県ごとの新規学卒予定求職者の動向を踏まえた、的確な採用選考を実施することが重要です。

2 新規学校卒業予定者の年間の採用スケジュールに沿った採用選考活動の実施

採用選考活動に出遅れが生じないように、年間の活動スケジュールを策定し、的確かつ迅速に活動することが必要です。

早期に求人票を出すこと、採用選後すみやかに内定通知を出すこと等により、優秀な人材を確保できる可能性が高まります。

3 都道府県別の「高等学校就職問題検討会議」（新規高等学校卒業予定者の採用選考ルール）の申し合わせ事項の遵守

都道府県ごとに決定した新規高等学校卒業予定者の採用選考に関するルール（求人申込手続・期日、採用選考の開始日等）を遵守することが必要です。

4 「求人申込書・青少年雇用情報」の記載内容の充実（建設業の魅力をPR）

ハローワークの求人申込書（求人票）・青少年雇用情報は、建設業としての自社の魅力を学校・生徒・親に（無料でPR）できる貴重な資料です。自社の魅力（業務内容、将来性、職場内の環境、若者支援・女性保護規定等）を正確に記載し、生徒等に伝えることが重要です。（別添「求人申込書の書き方のポイント」参照）

求人票・青年雇用情報の記載については、社内で十分に検討いただいた内容を記載し、建設業における自社の魅力が十分にPRできているか、社長自ら確認していただくことが望ましいです。

また、求人申込書に記載するに募集賃金額については、本資料にある「新規学卒者の所定内給与額」資料を参考にしたうえで決定・記載いただくことが望ましいです。

4-2 建設業としての自社の魅力の積極的PR内容の例

賃金、休暇の状況に加え、それ以外の建設業としての自社の魅力を積極的にPRすることが重要です。

例えば、地域の守り手として社会になくてはならない重要な仕事であること、公共工事受注状況等からみた自社の安定性・将来性、ICT導入先端企業であること、建設業関連の資格取得に関する支援制度が充実していること、昇任・昇給制度、退職金制度があるこ

と等労働環境が整備されていること、各種認定マーク取得等している若者や女性に理解のある企業であること等自社の魅力をPRすることが重要です。

また、ユースエール認定、くるみん認定、えるぼし認定取得企業については、求人票に認定マークを表示できます。CCUS登録企業については、建設業への入職を目指す求職者に対し、応募勧奨を行うこととなっており、これら認定マークを表示等することは、企業の大きなPRとなります。

新規学卒予定者（特に大学生）は、これら認定取得の有無等を企業選びの参考としています（トライくるみん認定取得は経営事項審査の加点対象ともなります）。

建設企業においては、求人票による企業情報の積極的提供に加え、会社HP、X、PR用パンフレット等の記載内容・情報提供手法についても新規学卒予定者等に対して自社の魅力を十分にPRできる内容となっているか、改めて見直し・確認することが必要です。

5 応募前職場見学会、インターンシップ、職場体験機会提供の積極的実施

新規学卒予定者に、建設業としての自社の事業内容、職場環境や、自社の魅力を知ってもらうため、積極的に実施することが望ましいです。

6 地域における学卒者の職業意識、就職動向等を踏まえた採用手続きの弾力的運用

地域における新規学卒予定者の職業意識、就職動向等を把握し、それに対応するため、社内の採用手続きを見直すことにより、採用の可能性を高めることができます。

具体的には指定校制、卒業後3年以内の者の新卒採用、地域限定正社員制度、通年採用や秋季採用制の導入などが考えられます。

7 学校・行政機関との連携強化・活用促進

学校の先生・生徒に企業の魅力を知ってもらうため、企業と学校の良い関係を構築することが重要です。また、ハローワークが行う新規学卒予定者の就職面接会に参加したり、ハローワークから新規学卒予定者の就職動向等に関する情報を収集することも重要です。

特に大学生等に対しては、各県ごとに設置されている新卒応援ハローワークを利用して企業の情報を提供・PRすること等により企業の信用を高めることも重要です。

※企業がハローワークや新卒応援ハローワークを利用するのは無料です。

8 労働関係法令の遵守、公正な採用選考の実施

労働関係法令を遵守し、公正な採用選考を実施することは、新規学卒予定者の採用選考の基本です。

（一社）全国建設業協会において作成

求人申込書（高卒）の 書き方のポイント

求人事業主の皆さまへ

求職者に対して、従事すべき業務内容、賃金、労働時間、その他の労働条件を明示することが、職業安定法第5条の3により義務付けられています。労働条件などの明示は、労働者が職場に適応してその能力を有効に発揮するためにも、就職後のトラブルを避ける上からも重要です。

労働条件は、そのまま採用後の労働条件になることが期待されています。求職者から誤解を生じにくいカタチで、正確かつわかりやすく記載してください。

ハローワークの窓口では、わかりやすい記載方法のアドバイスを行っています。お気軽にご相談ください。

また、労働条件を正確に伝えることに加えて、平均勤続年数や研修の有無および内容といった職場情報を新卒者等に提供することが、「若者雇用促進法」によって求められています。

- ⚠ 求人募集中止及び募集人員の削減をする場合は、ハローワークに連絡する必要があります。
- ⚠ 労働条件及び求人申込書に記載した内容は変更しないでください。やむを得ず変更する場合は速やかにハローワークにご連絡ください。
- ⚠ 応募者の基本的人権を尊重し、適性・能力のみを基準とした、公正な採用選考を行ってください。

<https://www.mhlw.go.jp/www2/topics/topics/saiyo/saiyo.htm>



（資料出所）厚生労働省HP資料より

（注1）本資料は厚生労働省がHPに公表している資料に全国建設業協会が建設業に関連する事項を赤字加筆・加工したものです。

（注2）本申込書の詳細は厚生労働省HPをご覧ください。

POINT 1

【仕事の内容】

次の内容を明確に記載してください。

- ①従事すべき業務内容
- ②貴社の魅力、安定性
- ③職場の雰囲気

を盛り込みわかりやすく記載してください。（300字以内）

※「学卒採用のポイント」の「4、4-2」を参照。

POINT 2

【研修の有無・自己啓発支援の有無】

研修内容を明確にし、求職者のスキルや知識への不安を取り除くことが大切です。

また、建設業において必要となる施工管理技士、建築士等の資格取得に向けた支援等を記載することで従業員のスキル向上に力を入れている企業であること等をアピールしてください。

（研修の有無63字以内・自己啓発支援の有無60字以内）

※「学卒採用のポイント」の「4、4-2」を参照。

（注）求人申込書に記載できない内容については、自社のHP、X、PR用リーフレット等で新規学卒者等にわかりやすく情報提供することが重要です。

また、ハローワークインターネットサービスにおいて「求人者マイページ」を開設し、自社の求人情報を提供する方法もあります

求人区分	事業所名:	事業所番号:	
	求人の対象年度	()年 月卒業の求人	
	公開希望	1. 事業所名等を含む求人情報を公開する	4. 求人情報を公開しない

仕事内容	職種:(全角40文字以内)	
	仕事の内容:(全角300文字以内)	POINT 1
	就業形態	1. 正社員 2. 正社員以外 3. 有期雇用派遣労働者 4. 無期雇用派遣労働者 正社員以外の名称()
	雇用期間	1. 定めなし 2. 定めあり(4ヶ月以上) 3. 定めあり(4ヶ月未満) 4. 日雇 年 月 日 ~ 年 月 日 又は 年 月 日
	契約更新の可能性	1. あり(原則更新・条件付きで更新あり) 2. なし
	試用期間	1. あり 2. なし 試用期間中の労働条件: 同条件・異なる
	就業場所(所在地・名称等)	<input type="checkbox"/> 事業所所在地と同じ <input type="checkbox"/> 在宅勤務に該当
	所在地(全角90文字以内) 最寄り駅(全角26文字以内) 受動喫煙対策に関する特記事項(全角60文字以内)	最寄り駅()から[徒歩・車]で()分 従業員数:就業場所()人 うち女性()人 うちパート()人 1. あり(受動喫煙対策の内容: 屋内禁煙・喫煙室設置) 2. なし(喫煙可) 3. その他 受動喫煙対策に関する特記事項:
	マイカー通勤	1. 可 2. 不可 転勤の可能性 1. あり 2. なし 通学 1. 可 2. 不可
	既卒者・中退者の応募可否	既卒応募: 1. 可 2. 不可 卒業後概ね()年以内 中退者応募: 1. 可 2. 不可
必要な知識・技能等(履修科目) 詳細(全角210文字以内)	1. 必須 2. あれば尚可 3. 不問 必要な知識・技能等の詳細: ②	

賃金・手当	賃金形態等	1. 月給 2. 日給 3. 時給 4. 年俸制 5. その他 ③	毎月の賃金	1. 現行 2. 確定
	定額的に支払われる手当(b)(手当名は全角6文字以内)	1. 手当	円 3	円 月平均労働日数 日
	固定残業代(c)(全角120文字以内)	1. あり 2. なし	円 4	円 手当
	固定残業代に関する特記事項:			

【仕事の内容】

- ① 学生が最も重要視する項目の一つです。詳しく説明することで、求職者の方の疑問やとまどいを解消し、応募者が増えることにつながります。応募者の目線に立って詳細かつ分かりやすい内容で記入して下さい。
- 将来の配置転換など今後の見込みも含めた、従事すべき業務の変更範囲を明示してください。

【必要な知識・技能等】

- ② 高校生の採用は未経験者の採用が基本です。できる限り応募の機会を広げていただくようお願いします。例えば、普通自動車運転免許が必要な場合でも、誕生日などの事情により入社までに取得ができない求職者もいるため、入社後の取得を認める等柔軟な対応をお願いします。

【賃金形態等】

③ 該当する数字に○を記入してください。(月給・・・月額を決めて支給、日給・・・日額を決めて、勤務日数に応じて支給、時給・・・時間額を決めて勤務時間数に応じて支給、年俸制・・・年額を決めて、各月に配分して支給、その他・・・具体的に明示してください。)
※月給制において欠勤した場合に賃金控除がある場合は「補足事項」欄(3頁)に具体的に記入してください。

【基本給】

- ④ 「基本給」欄には、初任給の額を記入してください(固定残業代や各種手当は含めないでください)。また、記入した賃金に応じて、「現行」か「確定」のいずれかを選択してください。
※「現行」: 申込み時点で賃金額の確定が困難な場合、当該年の新規高等学校卒業生採用者の現行の賃金額とする。
基本給は、月給制の場合にはその額を、月給制以外の場合には1日の所定労働時間、月平均労働日数等から算出した月額を記入してください。※この項目も学生が重要視する項目の1つです。

賞金・手当	a+b	(固定残業代がある場合はa+b+c) 円	通勤手当	1. 実費支給(上限あり) → 2. 実費支給(上限なし) 3. 一定額 → 4. なし	月額・日額 円	
	特別に支払われる手当 (手当名は全角6文字以内)	1 手当 円	3 手当 円			
		2 手当 円	4 手当 円			
	賞金締切日	1. 固定(月末以外) → [毎月] 日 2. 固定(月末) 3. その他 →	賞金支払日	1. 固定(月末以外) → [当月・翌月] 日 2. 固定(月末) → [当月・翌月] 3. その他 →		
	昇給	1. 制度あり → ※新規学卒者の前年度実績がある場合は記入 2. 制度なし 金額: 円 又は 昇給率: %				
賞与	新規学卒者の賞与制度の有無 1. 制度あり → ※(新規学卒者の)前年度実績がある場合は記入 2. 制度なし 回数 回 賞与月数: ヶ月分 又は 賞与額: 円 ~ 円					
	一般労働者の賞与制度の有無 1. 制度あり → ※(一般労働者の)前年度実績がある場合は記入 2. 制度なし 回数 回 賞与月数: ヶ月分 又は 賞与額: 円 ~ 円					

労働時間	就業時間	※就業時間で該当する場合は選択: 1. 交替制(シフト制) 2. フレックスタイム制 3. 裁量労働制 4. 変形労働時間制(1ヶ月単位・1年単位・1週間単位非定型的)		
	就業時間	1 時 分 ~ 時 分		
		2 時 分 ~ 時 分		
		3 時 分 ~ 時 分		
	時間外労働 (全角60文字以内)	1. あり → 月平均時間外労働時間: 時間	□ 36協定における特別条項あり →	
	2. なし ①	② 特別な事情・期間等:		
休憩時間	分	年間休日数 日	年次有給休暇 日	入社時の年次有給休暇日数 日 6ヶ月経過後の年次有給休暇日数 日
休日等 (全角100文字以内)	休日 □月 □火 □水 □木 □金 □土 □日 □祝 □その他 →	③ ④		
	週休二日制 1. 毎週 2. なし 3. その他 →	⑤		
	その他:			

保険・年金・定年等	加入保険等	1. 雇用保険 2. 労災保険 3. 公務災害補償 4. 健康保険 5. 厚生年金 6. 財形 7. その他()			
	企業年金	□ 厚生年金基金 □ 確定拠出年金 □ 確定給付年金			
	退職金共済	1. 加入 2. 未加入			
	退職金制度	1. あり → 2. なし	勤続年数	1. 不問 2. 必要()年以上	
	定年制	1. あり → 2. なし	一律定年制	1. あり → 2. なし	定年年齢: 歳
	再雇用制度	1. あり → 2. なし	上限年齢	1. あり → 2. なし	上限年齢: 歳まで
	勤務延長	1. あり → 2. なし	上限年齢	1. あり → 2. なし	上限年齢: 歳まで
入居可能住宅	1. 単身用あり 2. 世帯用あり 3. なし				

【時間外労働の有無】

①

- ・時間外労働の有無を選択してください。
- ・時間外労働【あり】の場合は、月平均残業時間数を記入して下さい。

【36協定における特別条項あり】

②

特別条項付きの36協定を締結している場合は「あり」にチェックを入れ、「特別な事情・期間等」欄に特別な事情や延長時間などについて具体的に記入してください。
例「〇〇のとき(特別な事情)は、1日〇時間まで、〇回を限度として1ヶ月〇時間まで、年に〇時間できる」

【休日等】

③

「週休二日制」欄には、下記の該当する数字に○を記入してください。

1. 毎週 完全週休二日制を実施している場合
2. その他 それ以外の形態で週休二日制を実施している場合
3. なし 週休二日制を実施していない場合

年末年始休暇や夏季休暇など特別休暇がある場合は、「その他」欄に記入してください。

※この項目も学生が重要視する項目の一つです。

	求人数	通勤: 人	住込: 人	不問: 人
	受付期間	1. 期間 2. 開始日のみ指定 月 日 ~ 月 日		
①	既卒者等の入社日	1. 日にちを指定 2. 随時 3. 応募者の相談に応じる 4. 応募 不可 年 月 日		
②	応募前職場見学	1. 可 2. 不可 □随時 又は□補足事項欄参照	複数応募	1. 可 2. 否 年 月 日以降
	選考方法	□面接 □適性検査 □その他 その他の選考方法() 選考料 1. あり 2. なし		
	選考結果通知	(面接選考結果通知: 面接後: 日以内)		
	選考日	月 日 月 日 以降随時		
	選考場所 (全角90文字以内)	□事業所所在地と同じ □事業所情報に登録した就業場所名称 □選考場所を記入 〒 - 最寄り駅()から[徒歩・車]で()分		
	赴任旅費の有無	1. あり 2. なし		
	担当者	課係名、役職名		
		担当者		
		担当者(カタカナ)		
		電話番号	※事業所登録情報と異なる場合に記入 - - 内線:	
		FAX番号	※事業所登録情報と異なる場合に記入 - -	
	Eメールアドレス			
	補足事項 (全角300文字以内)			
	求人条件にかかる 特記事項 (全角300文字以内)	③		
	紹介希望安定所	都道府県:	紹介希望安定所:	求人連絡数 人
		都道府県:	紹介希望安定所:	求人連絡数 人
		都道府県:	紹介希望安定所:	求人連絡数 人
		都道府県:	紹介希望安定所:	求人連絡数 人
		都道府県:	紹介希望安定所:	求人連絡数 人
	指定校推薦	※学校名及び推薦人員数を記入		
	ハローワークへの 連絡事項 (全角600文字以内)	※ハローワークへ連絡したい事項がある場合に入力してください。(求人票には表示されません。)		

選考方法

【既卒者等の応募可否・入社日】

①

高校既卒者の応募の可否を選択してください。応募可の場合、「既卒者等の入社日」欄に入社日の詳細を記入してください。

【応募前職場見学】

②

生徒に応募先選定・確認の機会をできる限り与えるため、積極的な受入れをお願いいたします。応募前職場見学」の可否について、「可」を選択した場合には、「随時」又は「補足事項欄参照」を選択し、「補足事項欄参照」を選択した場合には「補足事項」欄に詳細を記入してください。

なお、応募前職場見学は、生徒が事前に職業や職場への理解を深め、適切な職業選択や、事前の理解不足による就職後の早期離職の防止を目的として行っていただくものです。このことをご理解いただき、応募前職場見学が求人者の採用選考の場とならないよう十分にご注意ください。

※積極的に実施し、貴社の業務内容をPRしてください。

【補足事項】 【求人条件にかかる特記事項】

③

各欄に書ききれなかった内容や応募上の注意事項などを記入してください。

また、新規学卒者の入社日について、4月1日が一般的ですが、異なる場合は、「補足事項」欄に記入してください。なお、ハローワークが情報を追加する場合がありますので、あらかじめご了承ください。

※また、「地域限定正社員」として募集する場合もその旨を記載してください。

青少年雇用情報	企業全体の募集・採用に関する情報	① 新卒者等採用者数: 前年度: 人 2年度前: 人 3年度前: 人 新卒者等離職者数: 前年度: 人 2年度前: 人 3年度前: 人
		(2) 男性新卒者等採用者数: 前年度: 人 2年度前: 人 3年度前: 人 女性新卒者等採用者数: 前年度: 人 2年度前: 人 3年度前: 人
		② (3) 平均勤続勤務年数: 年 従業員の平均年齢: 歳
	企業全体の職業能力の開発及び向上に関する取組の実施状況	(1) 研修の有無 (全角63文字以内) 1. あり → ③ 2. なし
		(2) 自己啓発支援の有無 (全角60文字以内) 1. あり → ④ 2. なし
		(3) メンター制度の有無 1. あり 2. なし
		(4) キャリアコンサルティング制度の有無 (全角60文字以内) 1. あり → 2. なし
(5) 社内検定等の制度の有無 (全角60文字以内) 1. あり → 2. なし		
企業全体の職場への定着の促進に関する取組の実施状況	⑤ (1) 前事業年度の月平均所定外労働時間: 時間	
	(2) 前事業年度の有給休暇の平均取得日数: 日	
	⑥ (3) 前事業年度の育児休業取得者数: 女性 人 男性 人 前事業年度の出産者数: 女性 人 男性の配偶者 人	
	⑦ (4) 女性の役員割合: % 女性の管理職割合: %	
区分毎の情報	区分の名称() ※求人を行っている採用区分(例:総合職/一般職、学歴別(大卒/高卒)、事業所別、職種別など。企業の任意の区分で可。	
区分毎の募集・採用に関する情報	(1) 新卒者等採用者数: 前年度: 人 2年度前: 人 3年度前: 人 新卒者等離職者数: 前年度: 人 2年度前: 人 3年度前: 人	
	(2) 男性新卒者等採用者数: 前年度: 人 2年度前: 人 3年度前: 人 女性新卒者等採用者数: 前年度: 人 2年度前: 人 3年度前: 人	
	(3) 平均勤続勤務年数: 年 従業員の平均年齢: 歳	
区分毎の職場への定着の促進に関する取組の実施状況	(1) 前事業年度の月平均所定外労働時間: 時間	
	(2) 前事業年度の有給休暇の平均取得日数: 日	
	(3) 前事業年度の育児休業取得者数: 女性 人 男性 人 前事業年度の出産者数: 女性 人 男性の配偶者 人	

※ グループ会社等別法人の情報は含めません。

【新卒者等の採用者数/離職者数】

- ・新卒者のほか、新卒者と同じ採用枠で採用した既卒者など、新卒者と同等の処遇を行うものを含みます。直近で終了している事業年度を含む3年度間についての状況を記入してください。
- ・離職者数は、各年度の採用者数のうち、3年度間における離職者数を記入してください。

【従業員の平均年数】 (参考値)

若者雇用促進法に基づく青少年雇用情報の項目ではありませんが、参考値として、記入日時点での平均年齢も可能な限り記入してください。平均勤続勤務年数及び平均年齢は、事業年度末時点、事業年度当初等、求人申込書記入日直近の数値としても構いません。

【研修の有無及びその内容】

具体的な対象者、内容を示してください。全ての研修の内容を書き切れない場合は、主な研修の内容のみ記入してください。

【自己啓発支援の有無及びその内容】

教育訓練休暇制度、教育訓練短時間勤務制度がある場合は、その情報を含めて記入してください。他には、配置等についての配慮、始終業時刻の変更、資格取得の費用補助等もこの欄に記入してください。

【前事業年度の月平均所定外労働時間・有給休暇の平均取得日数】

算出方法は次ページをご覧ください。

【前事業年度の育児休業取得者数/出産者数】

- ・育児休業取得者数及び出産者数について、いずれも記載してください。
- ・男性については、配偶者の出産者数を記載してください。

【役員及び管理的地位にある者に占める女性の割合】

求人区分に関わらず、企業全体に雇用される全ての労働者に関する情報としてください。「管理的地位にある者」とは、原則としていわゆる課長級以上が該当します。

【参考】

前事業年度の月平均所定外労働時間・有給休暇の平均取得日数 算出方法

前事業年度の月平均所定外労働時間の算出方法

前事業年度の労働者毎の一月あたりの所定外労働時間の平均値を合計した値を、労働者数で除して算出します。（管理的地位にある者については、算出対象から除いて差し支えありません。）

$$\text{前事業年度の月平均所定外労働時間} = \frac{\text{労働者ごとの一月あたりの所定外労働時間の平均値の合計}}{\text{前事業年度の労働者数}}$$

※月平均所定外労働時間は以下の計算方法で算出しても差し支えありません。

$$\text{前事業年度の月平均所定外労働時間} = \frac{\text{前事業年度の所定外労働時間の合計}}{\text{各月1日に在籍している労働者の延べ人数}}$$

前事業年度の有給休暇の平均取得日数の算出方法

労働者ごとの年次有給休暇の取得日数を合計した値を、労働者数で除して算出します。（管理的地位にある者、有給休暇が付与されていない者については、算出対象から除いて差し支えありません。）

$$\text{前事業年度の有給休暇の平均取得日数} = \frac{\text{前事業年度の労働者ごとの年次有給休暇の取得日数の合計}}{\text{前事業年度の労働者数}}$$

情報の範囲

求人区分に応じて、企業全体の正社員又は正社員以外※の情報を提供してください。

※ 正社員以外の情報は、期間雇用者やパート、短時間労働者等、いわゆる正社員以外の直接雇用の労働者全てに関する情報としてください。

各種資料

- ・ 求人申込書（高卒）の書き方のポイント
<https://www.mhlw.go.jp/content/11800000/001227387.pdf>（厚生労働省HP）
- ・ 求人票（高卒）の見方のポイント ※高校生が見るポイント
<https://jsite.mhlw.go.jp/tokyo-hellowork/content/contents/001801861.pdf>（厚生労働省HP）

Ⅲ 新規高等学校卒業生等の就職動向の分析について

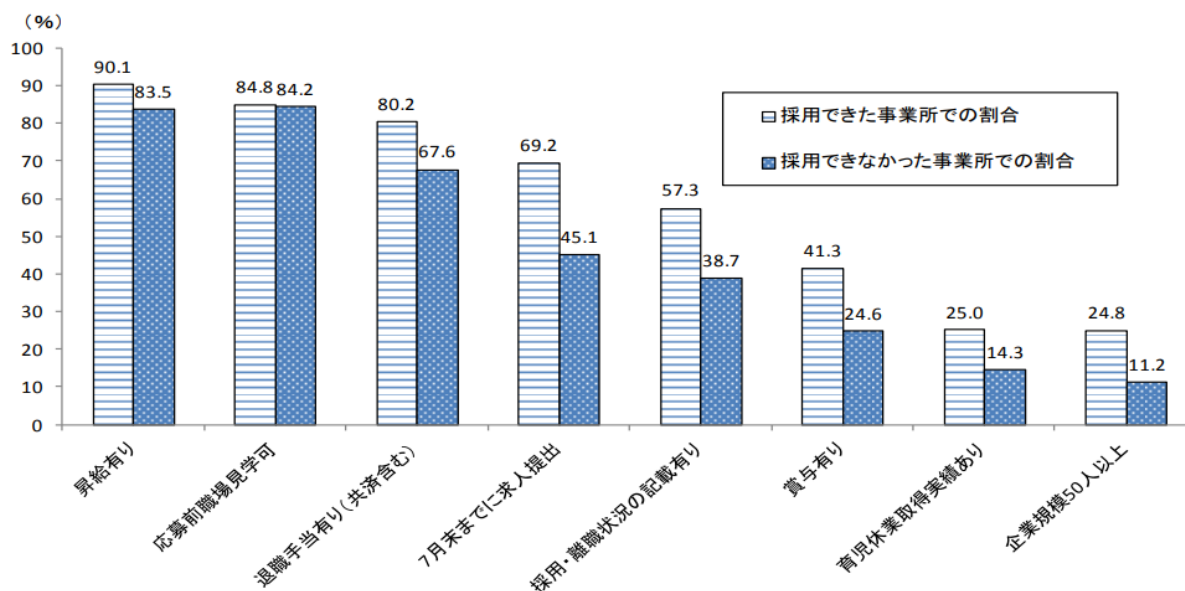
1 労働市場分析レポート（建設業関連部分抜粋）

人手不足産業における高卒求人への充足状況について（平成26年5月30日）

1. 採用できた事業所とできなかった事業所との違い

充足率が低い医療・福祉と建設業で、高卒求人票を用いて、採用できた事業所とできなかった事業所の違いをみると、医療・福祉では、早期（平成25年7月末まで）に求人を出した事業所の割合が、採用できた事業所で77.2%、採用できなかった事業所で58.7%と、差がみられる。また、求人票における採用・離職状況の記載があった事業所割合は、採用できた事業所で73.6%、採用できなかった事業所で60.4%となっている。建設業でも、早期（7月末まで）に求人を出した事業所の割合が、採用できた事業所では69.2%、採用できなかった事業所で45.1%と差があるが、その差は、医療・福祉よりも大きくなっている。これらのことから、求人を出早期に提出することや、求人票における積極的な情報提供は、充足に好影響を与えているものと考えられる。なお、昇給があること、応募前に職場見学ができること、退職手当があることなどは、採用実績の有無にかかわらず高い水準にあり、高校生募集にあたっては、すでに一般的なものとなっている（図1）。

図1 高卒求人にかかる採用実績の有無で見た各種求人条件の違い（建設業）



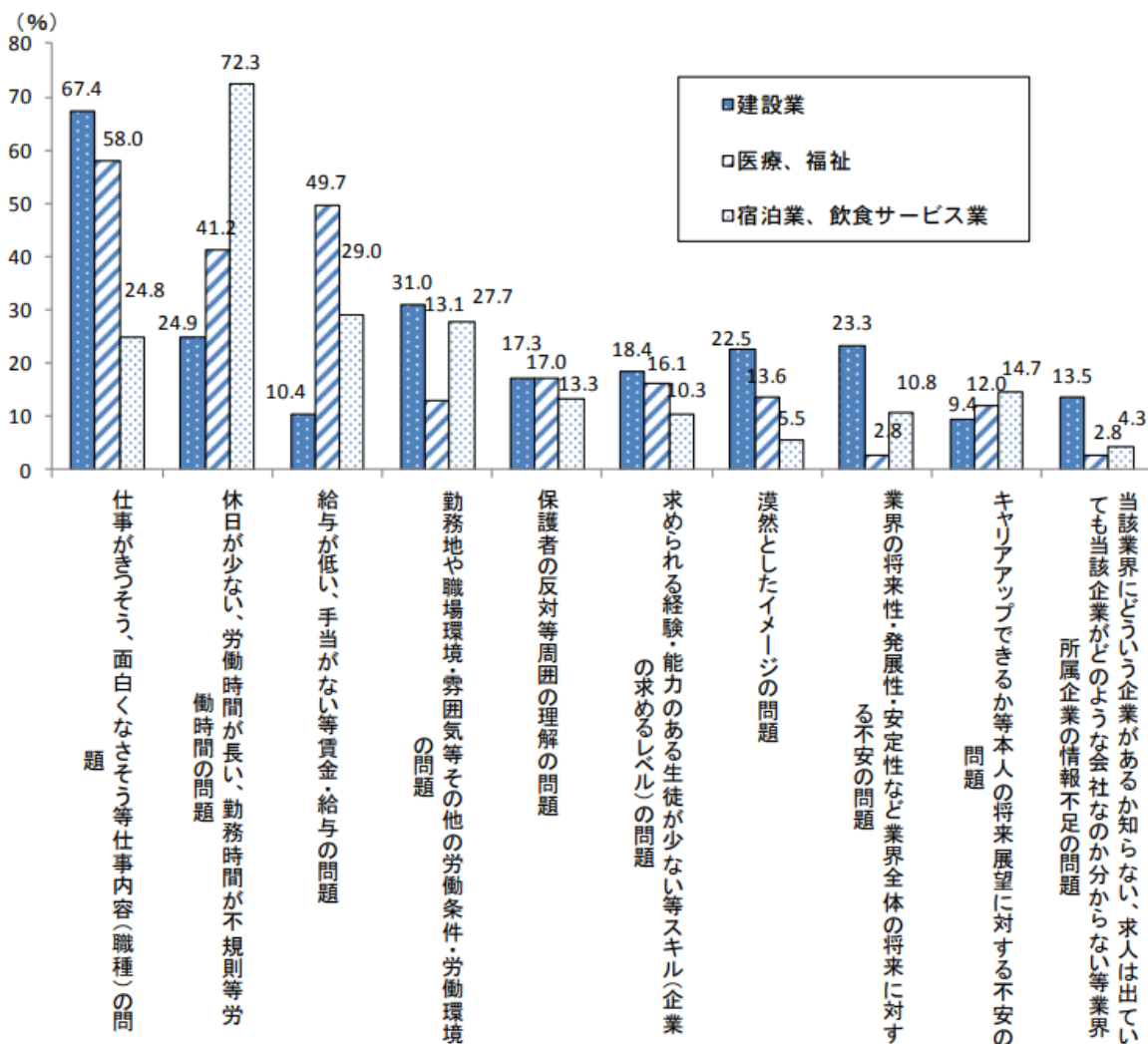
資料出所: 厚生労働省職業安定局調べ

- (注) 1 平成26年3月卒業分の高卒求人を用いた(数値は平成26年3月末時点で集計した)。
 2 建設業の事業所のうち、建設・採掘従事者の職業を募集しているものを対象とした。
 3 採用できた事業所とは募集した求人のうち1人でも採用できれば、採用できた事業所とした。
 4 採用・離職状況の記載については、採用・離職実績がないものは記載無しに集計した。

2. 高校進路指導教諭に聞いた高校生が応募しない理由

高校の進路指導担当教諭に対して、求人充足が課題となっている3産業（建設業、医療・福祉、宿泊業・飲食サービス業）に生徒が応募しない理由を聞いたところ、宿泊業・飲食サービス業では「休日が少ない、労働時間が長い、勤務時間が不規則等労働時間の問題」が72.3%、建設業では、「仕事がきつそう、面白くなさそう等仕事内容（職種）の問題」が67.4%と、回答割合が特に高かった。労働市場分析レポート 第34号 平成26年5月30日2 医療・福祉では、「仕事がきつそう、面白くなさそう等仕事内容（職種）の問題」（58.0%）、「給与が低い、手当がない等賃金・給与の問題」（49.7%）などが主な理由とされている。なお、回答数は少ないものの、建設業では「漠然としたイメージの問題」（22.5%）、「業界の将来性・発展性・安定性など業界全体の将来に対する不安の問題」（23.3%）などの理由が、他の産業に比べ多くなっている（図2）。

図2 高校進路指導教諭が考える高校生が応募しない理由



3. 人手不足産業の充足率向上に向けて

人手不足と言われる産業の高卒求人の充足率を高めていくためには、高校生が応募先をじっくり検討することのできるよう、早期の求人提出を呼びかけるほか、求人票の採用・離職状況欄の記載などを活用した積極的な情報開示が有効であると考えられる。また、これらに加え、高校の進路指導教諭からの意見をまとめると

- ・即戦力として考えるのではなく、入社後に育てるといった長期的視点を持つこと
- ・仕事のやりがいや魅力などをアピールすること
- ・仕事の内容や責任に見合った待遇、働きやすい勤務形態を構築すること
- ・将来に向けたスキルアップやビジョンを示すこと

などの取組が、各産業・企業に期待されていると言える（表1）。

表1 高校進路指導教諭が考える応募生徒を増やすために必要な改善点（建設業）

産業	必要な改善点	理由
建設業	将来性やスキルアップのビジョンを示す。ずっと現場作業員をするようなイメージを持っているが、将来的なイメージができるとうい。	業績が公共工事に左右されることから、継続的に受注があるのか等将来性に不安がある。
	一生の仕事として技術を身に付けられることをアピールしてほしい。	
	3Kのイメージを払拭する取り組み(仕事の魅力・やりがい(社会に対する貢献度)・資格取得によるキャリアアップ等のアピール)。	いわゆる3K(きつい、きたない、危険)のイメージがあり、体力的に厳しい、仕事に興味を持ってない。
	企業説明会等の積極的な実施、学校に直接求人を持って説明に来てほしい。	求人票以外の情報がなく仕事が終わらない。求人票だけでその企業を判断できない。
	建設・土木・電気等専門課程以外でも応募できる環境作り(長い目で育成する等)。	生徒に企業の求めるスキルがない。求人に専攻学科のしぼりがある。
労働条件の改善	賞与がない、給与が日給制等の企業もあり、また、休日も他の産業に比べ少ない等、体力的に厳しい割に労働条件がよくない。	

労働者の過不足感に関する分析（平成26年12月26日）

2. 建設業等にみられる労働者不足感

労働者過不足判断 D. I. を産業別にみると、平成26年では、「医療・福祉」、「運輸業、郵便業」、「サービス業」、「建設業」等で大きい。また、この値を前のピーク時の平成19年と比べると、建設業では、すでに平成19年の値を大きく超過している。また、平成26年の労働者過不足判断 D. I. が大きかった産業について、雇用形態別にみると、建設業では全体的に平成19年に比べて不足感が強く、その中でも正社員の不足感が特に強い。運輸業、郵便業では、平成19年に比べてパートタイムと臨時・季節の不足感が強い。医療・福祉では、正社員とパートタイムの不足感がともに強い。労働市場分析レポート第45号平成26年12月26日2なお、職業別にみた平成26年の労働者過不足判断 D. I. では、管理や単純工で平成19年の値に近づいているものの、平成19年の値を超えている職業はない。

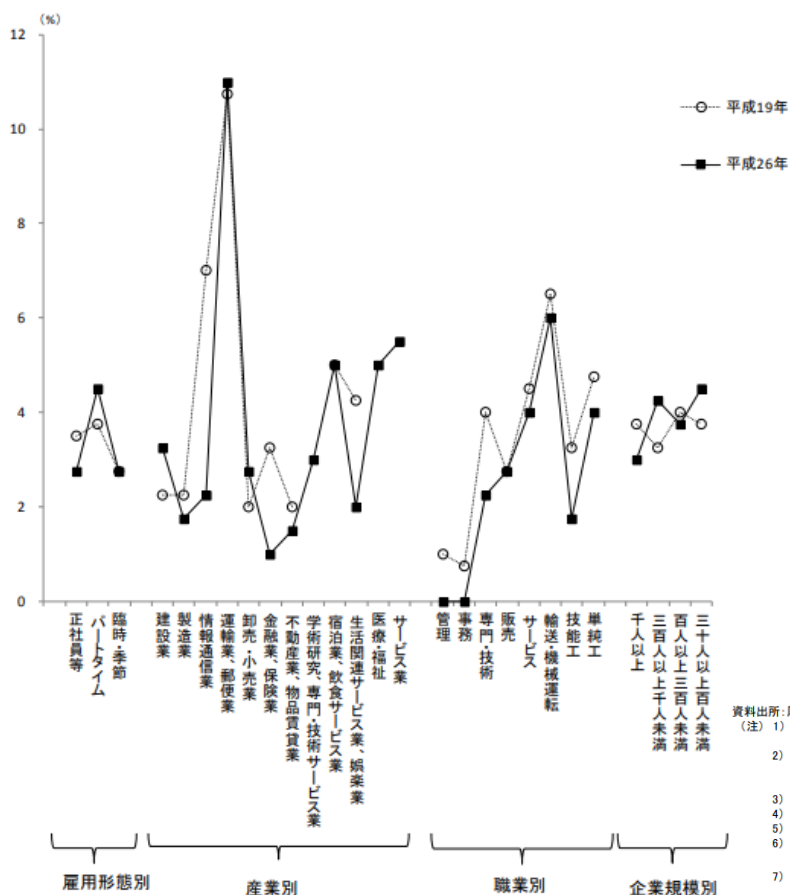
3. 中小企業にみられる労働者不足感

労働者過不足判断 D. I. を企業規模別にみると、平成 19 年では不足事業所割合は企業規模が大きいほど高かったが、平成 26 年では、300 人未満規模で不足感が相対的に高く、平成 26 年の労働者過不足判断 D. I. は、300 人未満規模で、すでに平成 19 年 よりも大きな値となっている。今回の雇用情勢改善局面では、中小企業で特に労働者の不足感が高まっていると考えられる。

4. 特定の分野に偏在がみられる労働者不足感

「労働経済動向調査」における労働者の過不足感は、「不足」、「適当」、「過剰」に大きく区分され、「不足」については、さらに、「おおいに不足」、「やや不足」に区分されている。過不足感の区分の内訳をみると、適当とした事業所割合は、平成 19 年に 55%であったのに対し、平成 26 年は 64%と 9%ポイント上昇し、平成 26 年には不足事業所割合も過剰事業所割合ともに低下している。また、不足事業所割合の低下には「やや不足」とした事業所割合の低下が寄与している。一方、平成 26 年に「おおいに不足」とした事業所割合は 4%で、全体の中では少ないながらも平成 19 年の値にすでに並んでいる。「おおいに不足している」とした平成 26 年の事業所割合を平成 19 年と比較すると、雇用形態別にはパートタイムで、産業別には「建設業」、「卸売・小売業」等で、企業規模別には 30 人以上 100 人未満の中小企業と 300 人以上 1000 人未満の中堅企業で大きい(図 3)。おおいに不足とする事業所は全体の中では少ないが、特定の分野でその割合の高まりが見られることは、労働者不足が、特定分野に偏在して現れていることを示しているものと考えられる。

図3 「おおいに不足」とした事業所の割合



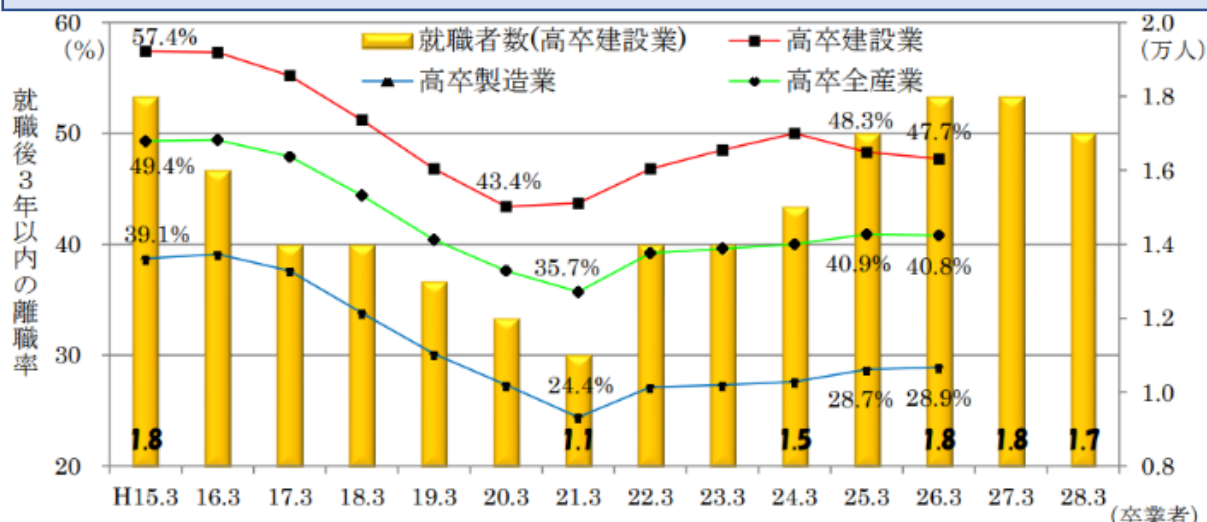
資料出所：厚生労働省「労働経済動向調査」
 (注) 1) 平成19年値及び26年値はそれぞれの年の4調査時点(2月調査、5月調査、8月調査、11月調査)の値の平均値とした。
 2) 図中の正社員等には平成19年11月調査以前の「常用」(雇用期間を定めていないで雇用されている者でパートタイムを除く)、平成20年2月調査以降の「正社員等」(雇用期間を定めないで雇用されている者または1年以上の期間の雇用契約を結んで雇用されている者でパートタイムを除く)を用いた。
 3) 図中の運輸業、郵便業の平成19年値には運輸業の値を用いている。
 4) 図中の宿泊業、飲食サービスの平成19年値には飲食店、サービス業の値を用いている。
 5) 図中の輸送・機械運転の平成19年値には運輸・通信の値を用いている。
 6) 「学術研究、専門・技術サービス業」及び「サービス業」については平成19年値に接続できる産業分類の表章がない。
 7) 平成20年11月調査以前は「医療・福祉」を調査産業としていない。

建設業における若年労働者確保の課題について（平成 29 年 10 月 31 日）

1. 建設業の現状

建設投資は平成 22 年まで減少傾向にあったが、ここ数年は景気回復や震災からの復興需要、東京オリンピック・パラリンピック競技大会等の開催により増加傾向が見られる。しかし、建設業の労働者は、平成 28 年には約 3 分の 1 が 55 歳以上となっており、他産業に比して高齢化が進行している。更に、新規高校卒業就職者の離職率も高く、常に全産業、製造業を上回っており、将来の担い手不足が懸念されている（図 4）。

図 4 新規高校卒就職者と 3 年以内の離職状況の推移



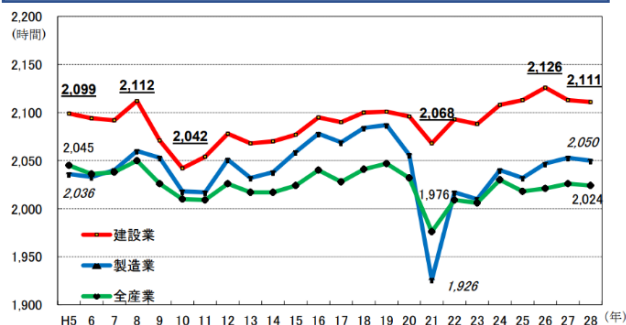
資料出所： 1) 就職者数は、文部科学省「学校基本調査」

2) 就職後 3 年以内の離職状況は、厚生労働省職業安定局とりまとめ

2. 若年労働者の高い離職率について予測される原因

全産業における若年労働者（男性）の「初めての正社員勤務」を離職した理由をしてみると、最も多いのは「労働時間・休日・休暇の条件がよくなかったため」（31.8%）となっている。そのような中、建設業においては労働時間が常に全産業及び製造業を上回っており、休日に関しても平成 28 年時点の完全週休 2 日制導入状況は、全産業が 49.0%であるのに対し、建設業は 27.4%と大きな差があるなど、他産業と比較して雇用管理面において課題がみられる（図 5～6）。このような状況が高い離職率の一因になっていると推測される。

図 5 建設業労働者一人あたりの年間労働時間の推移



資料出所：厚生労働省「毎月勤労統計調査」

注) 労働者一人あたりの年間総実労働時間＝月平均総実労働時間×12ヶ月

注) 事業所規模 5 人以上、一般労働者（フルタイム）対象データ

図 6 建設業の完全週休 2 日制の導入状況

	建設業	全産業
完全週休 2 日制 (括弧内は平成 13 年)	27.4% (23.6%)	49.0% (33.6%)

※平成 28 年 1 月 1 日現在の状況

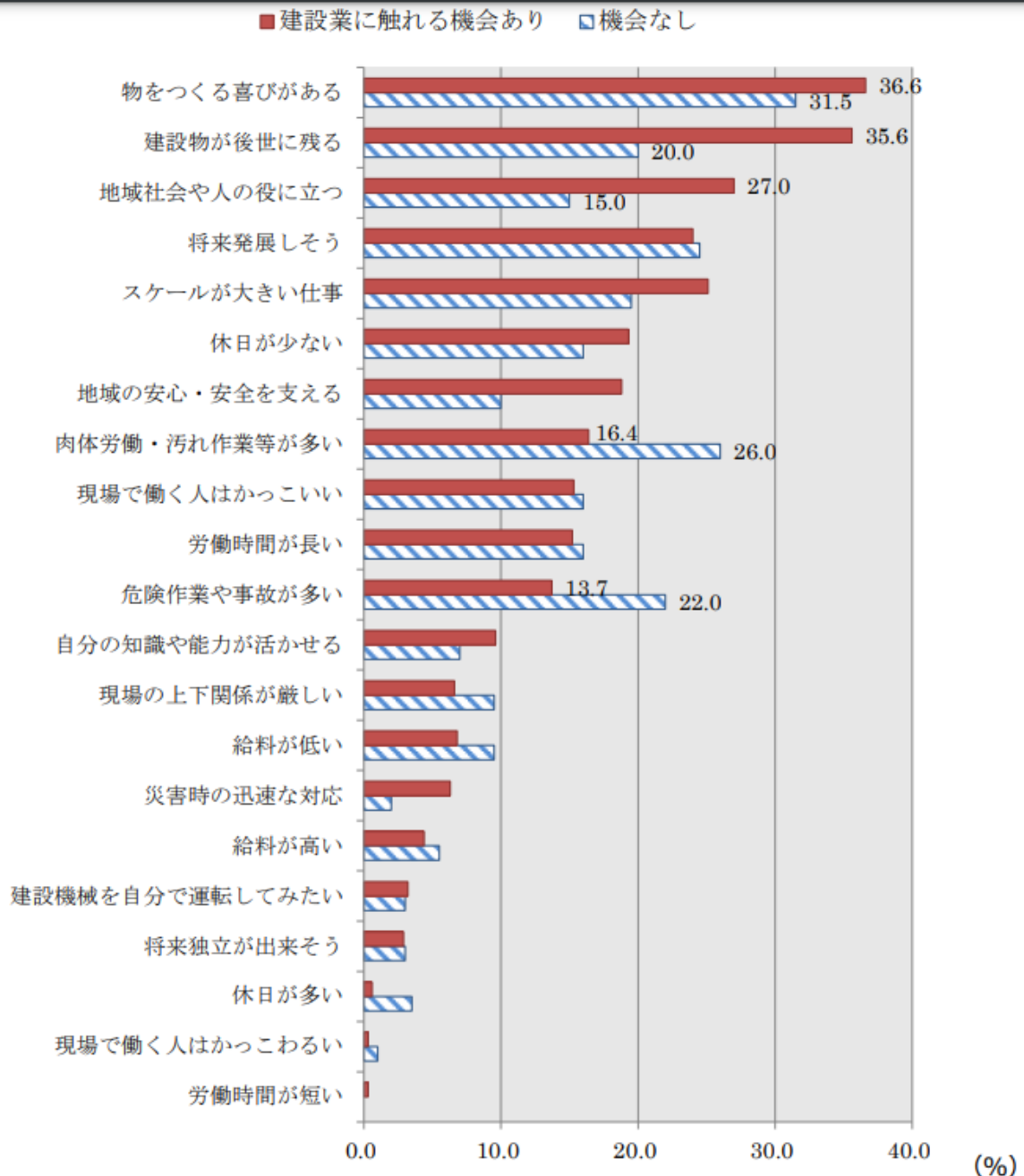
資料出所：厚生労働省「平成 28 年就労条件総合調査」

注) 常用労働者が 30 人以上の民営法人が対象。

3. 建設業に対する若年者のイメージ

工業高校の3年生を対象とした調査において、建設業に対するイメージは、現場見学会など建設業にふれる機会がある学生の場合、「建設物が後世に残る」「地域社会や人の役に立つ」等、ポジティブな回答が多い一方、建設業にふれる機会のない学生の場合「肉体労働・汚れ作業等が多い」「危険 作業や事故が多い」とのネガティブな回答が目立ち、理解の仕方に差がみられる（図7）。

図7 学生（工業高校3年生）の建設業に対するイメージ



資料出所：国土交通政策研究所「国土交通分野の将来見通しと人材戦略に関する調査研究」（調査期間：平成28年12月～29年1月）

注）全国の工業高校（263校）の土木建築系学科の3年生が調査対象。

注）「建設業に触れる機会」とは、建設会社社員などによる出張授業、現場実習、現場見学会、インターンシップ等を指す。

建設業の新規高校卒業者の離職状況の分析（全産業及び製造業との比較）

（平成 30 年 7 月 31 日）

1. 建設業における若年者の確保の重要性

建設業においては、他産業と比べ高齢化が進行している中、新規高校卒業 就職者の就職後 3 年目までの離職率は一貫して全産業・製造業を上回っており、将来の担い手確保が懸念されている。

2. 規模別離職率の建設業と全産業・製造業との比較

この離職率について、事業所従業員数の規模（以下「規模」という。）別に調べてみると、建設業では「4 人以下」（61.8%）と「1,000 人以上」（18.5%）に 3 倍以上の開きがあるように、規模が小さくなるほど離職率が高くなっており、この傾向は全産業・製造業も同様である。また、建設業と全産業について規模別に離職率を比較してみると、全体（全規模）では上記 1 のとおり建設業の方が高いが、規模別では「5 人以上 29 人以下」を除く全ての規模において、全産業の離職率の方が高くなっている。

3. 規模別離職者数の分布に関する建設業と全産業・製造業との比較

上記 2 の逆転現象は、建設業の場合、規模別で 2 番目に離職率の高い「5 人以上 29 人以下」事業所の離職者数が全離職者数に対してほぼ半数（47.5%）を占め最も大きいが、全産業は、離職率が規模別で 2 番目に低い「100 人以上 499 人以下」事業所の離職者数が全離職者数に対して 32.1% と最も大きくなっていることなどによるものである（図 8）。なお、製造業は全ての規模において建設業よりも離職率が低い。

図 8 学生（工業高校 3 年生）の建設業に対するイメージ

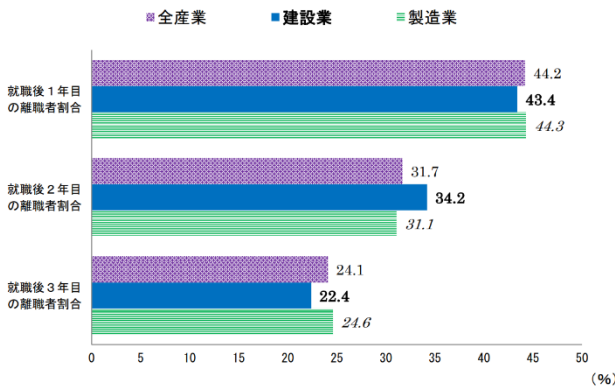
離職者数	全体	4 人以下 事業所	5-29 人 事業所	30-99 人 事業所	100-499 人事業所	500-999 人事業所	1000 人 以上事業所
全産業	69,588 人 (100.0%)	2,273 人 (3.3%)	13,695 人 (19.7%)	19,014 人 (27.3%)	22,328 人 (32.1%)	5,451 人 (7.8%)	6,827 人 (9.8%)
建設業	7,140 人 (100.0%)	611 人 (8.6%)	3,393 人 (47.5%)	1,950 人 (27.3%)	994 人 (13.9%)	110 人 (1.5%)	82 人 (1.1%)
製造業	4,074 人 (100.0%)	52 人 (1.3%)	500 人 (12.3%)	1,118 人 (27.4%)	1,761 人 (43.2%)	399 人 (9.8%)	244 人 (6.0%)

資料出所：厚生労働省職業安定局取りまとめ（※本文に記載）

4. 経過年数別 離職者割合の建設業と全産業・製造業との比較

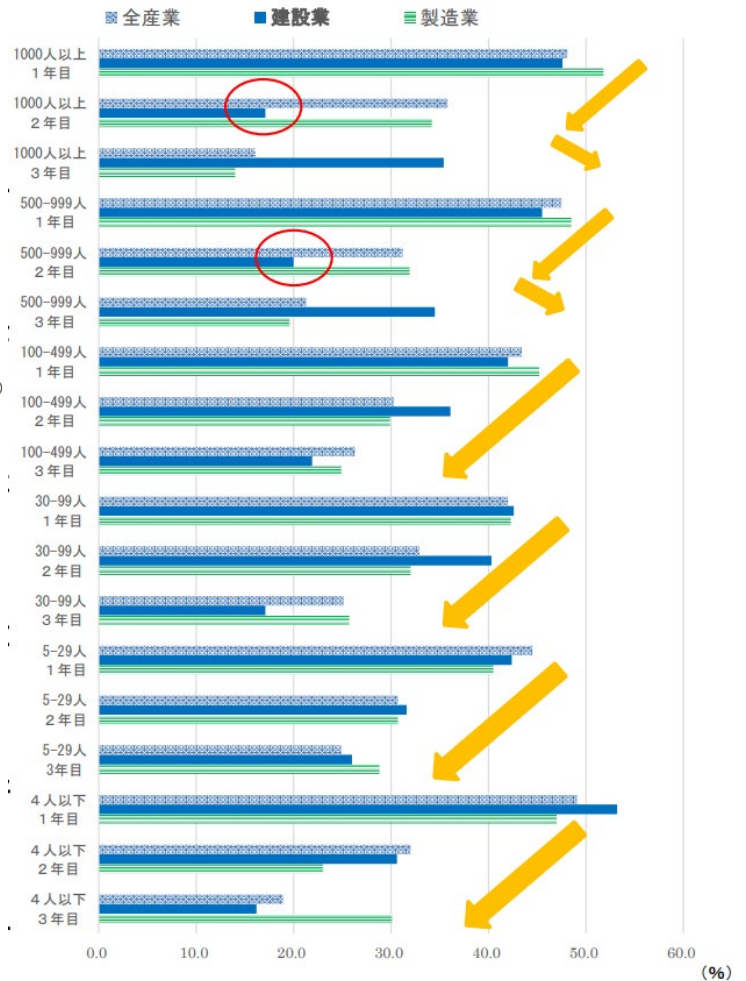
また、就職後3年目までの全離職者数に対する、経過年数別離職者数の割合をみると、建設業、全産業及び製造業のいずれも、就職後1年目の離職者数が一番多く40%以上を占め、次いで2年目が30%以上、3年目が20%以上となっており、産業間での大きな差はなかった(図9)。なお、規模別に調べてみると、建設業の500人以上規模の事業所については、2年目離職者の方が、3年目離職者の割合より低かった(図10)。

図9 経過年数別の新規高校卒業就業者の離職者割合



(※注) 数値は、就職後3年目までの離職者数全体に対する経過年数別離職者数の割合。
資料出所：厚生労働省職業安定局取りまとめ(※本文に記載)

図10 経過年数別・規模別の新規高校卒業就業者の離職者割合



資料出所：厚生労働省職業安定局取りまとめ(※本文に記載)

5. 建設業における若年者確保対策の留意事項

以上から、建設業における若年者確保対策については、規模が小さい事業所ほど離職率が高い傾向にあること、新規高校卒業者の小規模事業所への就職する者の割合が高いこと、規模別にかかわらず就職後間もない時期において離職率が高いことに留意する必要がある。

- (注) 1 本資料は「労働市場分析レポート」として、厚生労働省がHP公表しているもののうち建設業関連部分を全国建設業協会において抜粋したものです。
2 資料本文の下線は、全国建設業協会において引いたものです。
3 資料中の図表番号は、全国建設業協会において、編集・付与したものです。

2 建設業における雇用管理の現状（採用関連事項抜粋）

I 企業調査（総合、職別、設備工事業）

常用の若年（34歳以下）技能労働者の雇用状況に関する事項

(1) 常用の若年技能労働者の募集方法

常用の若年技能者の募集方法は、「公共職業安定所（ハローワーク）を通じて確保を図る」が59.9%と最も高く、以下、「縁故を頼りに働きかける」が38.5%、「民間の就職・転職サイトを利用する」が21.8%と続く。

(2) 常用の若年技能者の応募を増やすための取り組み

常用の若年技能者の応募を増やすための取り組みは、「その他」が35.3%と最も高く、以下、「SNS（twitter、Facebook等）に採用情報を掲載する」が11.1%、「職場見学会を実施する」が10.1%と続く。

教育機関と連携した人材確保に向けた取組状況に関する事項

(1) 教育機関と連携して実施した取り組み

教育機関と連携した取り組みを実施または検討していると回答した企業において、実施または実施する予定の取り組みは、「会社説明会」が40.7%と最も高く、以下、「現場見学会」が35.4%、「インターンシップ」が33.8%と続く。

(2) 教育機関と連携して実施した取り組みの狙い

教育機関と連携した取り組みを実施または検討していると回答した企業において、実施または実施する予定の取り組みの狙いは、「就職の勧誘」が63.3%と最も高く、以下、「建設業界のイメージ向上」が37.5%、「若者（求人者）のニーズの把握」が30.3%と続く。

(3) 教育機関と連携して実施した取り組みの狙い

教育機関とした取り組みを実施または検討していると回答した企業において、実施または実施する予定の取り組みの狙いは、「就職の勧誘」が63.3%と最も高く、以下、「建設業界のイメージ向上」が37.5%、「若者（求人者）のニーズの把握」が30.0%と続く。

(4) 教育機関と連携して実施した取り組みの連携先

教育機関と連携した取り組みを実施または検討していると回答した企業において、実施または実施する予定の取り組みの連携先は、「工業高等学校」が53.9%と最も高く、以下、「職業訓練校」が41.5%、「高等学校（普通科）」が35.2%と続く。

(5) 教育機関と連携して実施した取り組みの効果

教育機関と連携した取り組みを実施した取り組みの効果は、「あまり効果を感じなかった」が53.3%と最も高く、以下、「地域に貢献できた」が17.8%、「建設業のイメージを改善できた」が15.0%と続く。

(6) 教育機関と連携して実施した取り組みを実施しない理由

教育機関と連携した取り組みを実施しない理由は、「必要性を感じない」が32.7%と最も高く、以下、「人的な余裕がない」が29.9%、「実施するノウハウがない」が25.6%と続く。

(7) 人材確保において自社のアピールポイントとして発信している情報

人材確保において、自社のアピールポイントとして発信している情報は、「技術力・工事実績」が53.5%と最も高く、以下、「会社の雰囲気」が42.7%、「福利厚生」が28.2%と続く。

(8) 採用活動における保護者の意向

採用活動において感じる保護者の意向は、「感じない」が61.3%と最も高く、以下、「前向きな意向」が4.1%、「後ろ向きな意向」が3.9%と続く。

II 従業員調査（常用の技能労働者）

建設業への入職、建設業の魅力に関する事項

(1) 建設業界に初めて入職したきっかけ

建設業界に初めて入職したきっかけは、「親族が建設業で働いていたので興味を持った」が38.4%と最も高く、以下、「友人や先輩などが建設業で働きだしたので興味を持った」が19.3%、「以前から、ものづくりの仕事に関心があり、建設業に興味を持っていた」が16.2%と続く。

(2) 建設業界に初めて入職した際に利用した方法

建設業界に初めて入職した際に利用した方法は、「家族や親戚から薦められて応募」が34.7%と最も高く、以下、「友人や母校の先輩など知人からの紹介・勧誘を受けて」が27.6%、「公共職業安定所（ハローワーク）の求人を通じて応募」が14.4%と続く。

(3) 現在の会社に就職する際に重視したこと

現在の会社に就職する際に重視したことは、「仕事の内容」が50.2%と最も高く、以下、「賃金の額」が23.7%、「地元の企業であること」が16.6%と続く。

(4) 建設業で最も魅力を感じる点

建設業で最も魅力を感じる点は、「技能を磨き、現場で活かすことができる」が18.3%と最も高く、以下、「社会的意義の大きな仕事ができる（社会に貢献する仕事ができる）」が

17.6%、「顧客の喜びを実感できる」が13.9%と続く。

(5) 現段階での重視度

現段階での重視度は、「①仕事の内容」が4.26ポイントと最も高く、次いで「②仕事の責任の大きさ」が4.19ポイント、「⑩雇用が安定していること」と「⑬作業現場の安全管理」が4.10ポイントと続く。

なお、回答結果に対し「とても重視している」を選んだ場合は5ポイント、「やや重視している」は4ポイント、「どちらでもない」は3ポイント、「あまり重視していない」は2ポイント、「全く重視していない」は1ポイントをそれぞれ配点し、各項目の平均を算出した。

今後の展望に関する事項

(1) 今後、建設業で働き続けるために企業に求めること

今後、自身が建設業で働き続けるために企業に求めることは、「週休2日制の推進」が3.7%と最も高く、以下、「仕事が年間を通じてあること」が27.7%、「仕事の内容に対応した賃金」が20.8%と続く。

(2) 建設業で働き続けたい年齢

建設業界で何歳まで働きたいかは、「65歳くらいまで」が28.1%と最も高く、以下、「わからない」が20.6%、「70歳以降もできる限り働きたい」が18.5%と続く。

資料出所：厚生労働省「建設業における雇用管理現状把握実態調査報告書（令和5年度調査）」より

(注1) 本資料は上記報告書から「採用」に係る部分を全国建設業協会において抜粋し、項目番号を編集・付与したものです。

(注2) 本調査報告書の全文データについては、厚生労働省ホームページをご覧ください。

<https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/001219321.pdf>