

「建設業における新規高等学校卒業予定者等採用関連情報」の提供について

1 趣旨

建設業においては、将来の業界を支える基幹労働者として新規高等学校卒業予定者等（新規学卒者等）の確保が必要不可欠であるが、少子化等の影響を受け若年人材の不足が顕著となっている。また、今後は、新規学卒者等の産業間における獲得競争が一層激化することが想定される。その一方で、地域建設業においては、新規学卒者等の採用ルール、管内の労働市場の情報等が不足している企業が相当数存在していると考えられる。

このため、全国建設業協会においては、会員企業の新規学卒者等の採用活動に資する情報を収集、整理して選考採用の基本と選考採用のポイントを作成し、各都道府県建設業協会へ提供することにより会員企業の新規学卒者等の採用活動を支援することとする。

2 提供する情報等

（１）建設業における新規高等学校卒業予定者の採用選考の基本

- ・ 令和6年度新規高等学校卒業予定者の採用選考活動の流れ（県別）
- ・ 令和6年度新規高等学校卒業予定者の「就職問題に関する申し合わせ事項」（県別）
- ・ 公正な採用選考の基本
- ・ 総人口・生産年齢人口の将来推計（全国・県別）
- ・ 新規高等学校卒業予定就職希望者数の推移（全国・県別）
- ・ 令和6年度新規高等学校卒業予定者の就職状況（求職者・就職者・未就職者数）の推移（月別、全国・県別） 【10月以降3回程度】
- ・ 建設業における新規高等学校卒業者の初任給（所定内賃金額）の推移（高卒・大卒、全国・県別）

（参考）

- ・ 求人票に表示できる各種認定制度（ユースエール認定等）
- ・ 青少年の雇用の促進等に関する法律（若年者雇用促進法）に基づく指針
- ・ その他

（２）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

- ・ 新規高等学校卒業予定者の採用選考について
- ・ 新規高等学校卒業予定者に係る求人申込書の書き方について
- ・ 新規高等学校卒業生等の就職動向の分析（厚労省労働市場分析レポート、建設業における雇用管理状況把握実態調査報告書（抜粋））について

3 情報の活用方法

収集・整理した情報については、メール、紙媒体（小冊子）で都道府県協会に提供し、会員企業へ周知するなどの活用を図る。

建設業における 新規高等学校卒業予定者の 採用選考の基本

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のルール

- ① 令和6年度新規高等学校卒業予定者の選考採用活動の流れ（県別）
- ② 令和6年度新規高等学校卒業予定者の「就職問題に関する申し合わせ事項」（県別）
- ③ 公正な採用選考の基本

II 関係指標

- ① 総人口、生産年齢人口の将来推計（全国・県別）
- ② 新規高等学校卒業予定就職希望者数の推移（全国・県別）
- ③ 建設業における新規高等学校卒業者等の初任給（所定内賃金額）の推移（高校・大卒、全国・県別）

III 参考

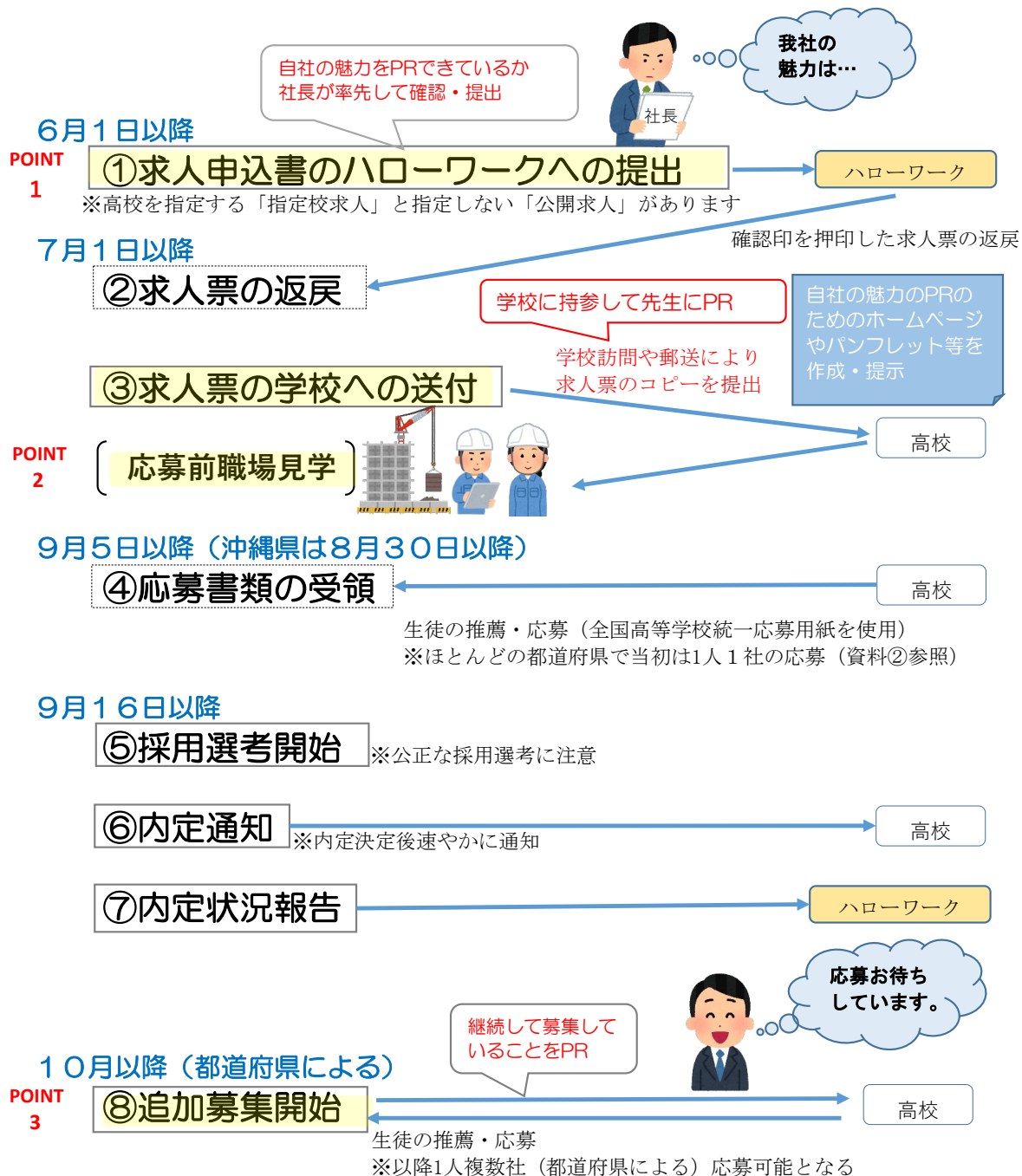
- ① 求人票に表示できる各種認定制度等（ユースエール認定等）
- ② 青少年の雇用の促進等に関する法律（若年者雇用促進法）に基づく指針等

I 新規高等学校卒業予定者の 採用選考ルール

※ 本採用選考ルールについては、全国高等学校長協会、主要経済団体（一般社団法人日本経済団体連合会、日本商工会議所及び全国中小企業団体中央会）、文部科学省及び厚生労働省において検討を行った結果を踏まえ、各都道府県ごとに経済団体、高等学校、都道府県、教育庁、都道府県労働局等において申し合わせた事項です。

資料① 令和6年度新規高等学校卒業予定者の採用選考活動の流れ（企業の対応）

〔 事業者登録 〕（ハローワークに求人申込をしたことがない場合）



- POINT 1** 求人票は、生徒、親、先生に企業の内容をPRできる貴重な資料です。賃金、休暇に加え、将来性、新入社員への丁寧な指導、福利厚生等貴社の魅力を十分にPRしてください。
求人票の記載内容が企業の魅力を十分PRできているか社長自らご確認ください。
- POINT 2** 応募前職場見学で応募先企業を決定する生徒が多くいます。積極的な実施をお願いします。
- POINT 3** 追加募集の仕組みを積極的にご活用ください。その際は、改めて学校に求人票を送付する等継続的に募集していることを積極的にPRしてください。

【参考】 新規大学等卒業予定者の採用選考活動の流れ

2/1求人受理（ハローワーク）、3/1広報活動の開始、4/1求人公開（ハローワーク）、6/1選考活動、10/1採用内定

資料：厚生労働省通知・HP資料を基に全建で作成

	当初から複数応募可	一定1人1社制実施月		備 考
		9月まで	10月まで	
1 北海道			○	11/1以降1人2社まで応募・推薦可能。ただし、就職面接会で応募する場合は期間にとわられず1人2社以上応募・推薦を可能とする
2 青森		○		10/1以降1人2社まで応募・推薦可能（県外企業は、応募先の都道府県の申し合わせを適用）
3 岩手		○		10/1以降1人2社まで応募・推薦可能
4 宮城		○		10/1以降1人3社まで応募・推薦可能（県外企業は、応募先の都道府県の申し合わせを適用）
5 秋田	○			当初から1人3社まで応募・推薦可能（県内求人事業所に限る）
6 山形		○		10/1以降1人3社まで応募・推薦可能
7 福島		○		10/1以降事業主の承諾を得た場合に限り同時に2社まで応募可能
8 茨城	○			当初から1人2社まで応募・推薦可能。（指定校求人以外の公開求人、求職者が複数認めた場合に限る）
9 栃木		○		10/1以降1人2社まで応募・推薦可能
10 群馬		○		同上
11 埼玉		○		10/1以降複数の応募・推薦（原則2社）可能
12 千葉		○		10/1以降1人原則2社まで応募・推薦可能（県外企業は、応募先の都道府県の申し合わせを適用）
13 東京		○		10/1以降1人2社まで応募・推薦可能（都外企業は、応募先の道府県の申し合わせを適用）
14 神奈川		○		10/1以降1人2社まで応募・推薦可能
15 新潟			○	11/1以降1人2社まで応募・推薦可能
16 富山			○	11/1以降1人3社まで応募・推薦可能（県外企業は、応募先の都道府県の申し合わせを適用が望ましい）
17 石川			○	11/1以降複数社応募・推薦可能
18 福井		○		10/1以降複数社応募・推薦可能
19 山梨			10/14まで	10/15以降複数社応募・推薦可能
20 長野			10/15まで	10/16以降1人2社まで応募・推薦可能
21 岐阜			○	11/1以降1人2社まで応募・推薦可能（県外企業は、応募先の都道府県の申し合わせを適用）
22 静岡			10/15まで	10/16以降1人3社まで応募・推薦可能
23 愛知			○	11/1以降1人2社まで応募・推薦可能（県外企業は、応募先の都道府県の申し合わせを適用）
24 三重			○	11/1以降1人2社まで応募・推薦可能
25 滋賀		○		10/1以降未充足求人に関し1人2社まで応募・推薦可能
26 京都			10/15まで	10/16以降1人2社まで応募・推薦可能
27 大阪	○			当初から1人2社まで応募・推薦可能（指定校求人以外の公開求人、求職者が複数認めた場合に限る）
28 兵庫			○	11/1以降1人2社まで応募・推薦可能（県外企業は、応募先の都道府県の申し合わせを適用）
29 奈良			○	同上
30 和歌山	○			当初から1人複数応募・推薦可能（県内求人事業所、求職者が複数応募を認めた場合に限る。県外企業は、応募先の都道府県の申し合わせを適用）
31 鳥取		○		10/1以降1人2社まで応募・推薦可能
32 島根			○	11/1以降1人2社まで応募・推薦可能
33 岡山			○	11/1以降複数社応募・推薦可能
34 広島		○		10/1以降複数社応募・推薦可能
35 山口		○		10/1以降1人2社まで応募・推薦可能
36 徳島			10/15まで	10/16以降1人2社まで応募・推薦可能
37 香川		○		10/1以降複数社応募・推薦可能（県外企業は、応募先の都道府県の申し合わせを適用）
38 愛媛		○		10/1以降1人2社まで応募・推薦可能
39 高知		○		10/1以降事業所の了解のもと1人2社まで応募・推薦可能
40 福岡			○	11/1以降1人2社まで応募・推薦可能
41 佐賀		○		10/1以降求人者の承諾を得た場合に限り1人2社まで応募・推薦可能（県外企業は、応募先の都道府県の申し合わせを適用）
42 長崎			10/14まで	10/15以降複数社応募・推薦可能
43 熊本			10/15まで	10/16以降1人2社まで応募・推薦可能
44 大分		○		10/1以降1人2社まで応募・推薦可能
45 宮崎		○		同上
46 鹿児島		○		10/1以降1人2社まで応募・推薦可能。ただし、「高校生のための就職面接会」を通じた応募は複数社応募可能
47 沖縄	○			当初から1人3社まで応募・推薦可能（県外企業は、応募先の都道府県の申し合わせを適用）

（資料出所）：厚生労働省HP「就職情報WEB提供サービス」より

資料③ 公正な採用選考の基本

(1) 採用選考の基本的な考え方

ア 採用選考は

- ・ 応募者の基本的人権を尊重すること
- ・ 応募者の適性・能力に基づいた基準により行うこと

の2点を基本的な考え方として実施することが大切です。

イ 公正な選考採用を行う基本は

- ・ 公募者に広く門戸を開くこと

求人条件に合致する全ての人が応募できるようにすることが大切です。

- ・ 応募者の適正・能力に基づいた採用基準とすること

応募者のもつ適性・能力が求人職種の職務を遂行できるかどうかを基準として採用選考を行うことです。就職の機会均等とは、誰でも自由に自分の適性・能力に応じて職業を選ぶことですが、このためには、雇用する側が厚生な選考採用を行うことが必要です。

(2) 公正な採用選考を行うためには・・・

ア 公正な採用選考を行うことは、家族や生活環境に関することなどといった、応募者の適性・能力とは関係のない事項で採否を決定しないということです。

そのため、応募者の適性・能力に関係のない事項について、応募用紙に記入させたり、面接で質問することなどによって把握しないようにすることが重要です。これらの事項は採用基準としないつもりでも、把握すれば結果としてどうしても採否決定に影響を与えることになってしまい、就職差別につながるおそれがあります。

イ なお、個人情報保護の観点からも、職業安定法第5条の5及び平成11年告示第141号により、社会的差別の原因となるおそれのある個人情報などの収集は原則として認められません。（注：これらの法令中の「公共職業安定所等」「職業紹介事業者等」には、「労働者の募集を行う者」も含まれます。）

ウ 『応募用紙』については、新規中卒者は「職業相談票（乙）」、新規高卒者は「全国高等学校統一用紙」（参考1）（全国高等学校統一用紙の記入上の留意事項）を用いることとされています。

また、新規大卒者は「新規大学等卒業予定者用標準的事項の参考例」又は、「厚生労働省履歴書様式例」（参考2）、その他の求職者は「厚生労働省履歴書様式例」を用いるようにし、事業主が独自に応募用紙やエントリーシート（インターネット上の応募入力画面）の項目・様式を設定する場合は、適性と能力に関係のない事項を含めないよう留意しましょう。

エ 『面接』を行う場合についても、職務遂行のために必要となる適性・能力を評価する観点から、あらかじめ質問項目や評価基準を決めておき、適性と能力に関係のない事項を尋ねないよう留意しましょう。

また、応募者の基本的人権を尊重する姿勢、応募者の潜在的な可能性を見いだす姿勢で臨み、できるだけ客観的かつ公平な評価を行うようにしましょう。

オ 出自、障害、難病の有無及び性的マイノリティなど特定の人を排除しないことが必要です。特定の人を排除してしまうというのは、そこに予断と偏見が大きく作用しているからです。当事者が不当な取り扱いを受けることのないようご理解をいただく必要があります。

（３）採用選考時に配慮すべき事項

次の a や b のような適性と能力に関係がない事項を応募用紙等に記載させたり、面接で尋ねる、作文の題材とするなどによって把握することや、c のような採用選考の方法を実施することは、就職差別につながるおそれがあります。

＜a. 本人に責任のない事項の把握＞

- ・ 本籍・出生地に関すること（注：「戸籍謄(抄)本」や本籍が記載された「住民票(写し)」を提出させることはこれに該当します）
- ・ 家族に関すること（職業、続柄、健康、病歴、地位、学歴、収入、資産など）
- ・ 住宅状況に関すること（間取り、部屋数、住宅の種類、近隣の施設など）
- ・ 生活環境・家庭環境などに関すること

＜b. 本来自由であるべき事項（思想・信条にかかわること）の把握＞

- ・ 宗教に関すること
- ・ 支持政党に関すること
- ・ 人生観、生活信条などに関すること
- ・ 尊敬する人物に関すること
- ・ 思想に関すること
- ・ 労働組合（加入状況や活動歴など）、学生運動などの社会運動に関すること
- ・ 購読新聞・雑誌・愛読書などに関すること

＜c. 採用選考の方法＞

- ・ 身元調査などの実施（注：「現住所の略図等を提出させること」は生活環境などを把握したり身元調査につながる可能性があります）
- ・ 本人の適性・能力に関係ない事項を含んだ応募書類の使用
- ・ 合理的・客観的に必要性が認められない採用選考時の健康診断の実施

（資料出所）厚生労働省ＨＰ公表資料より

履 歴 書

令和 年 月 日現在				写真をはる位置 (30×40mm)
ふりがな		性別		
氏 名				
生年月日	昭和・平成	年 月 日	生（満 歳）	
ふりがな	〒			
現住所				
ふりがな	〒			
連絡先				

(連絡先欄は現住所以外に連絡を希望する場合のみ記入すること)

平成 令和	年 月	高等学校入学
平成 令和	年 月	
平成 令和	年 月	
平成 令和	年 月	
平成 令和	年 月	
平成 令和	年 月	

(職歴にはいわゆるアルバイトは含まない)

(応募書類 その1)		資 格 等	取 得 年 月	資 格 等 の 名 称
資 格 等				
趣味・特技			校内外の諸活動	
志 望 の 動 機				
備 考				

全国高等学校統一用紙（文部科学省、厚生労働省、全国高等学校長協会の協議により平成17年度改定）

(心算書類 その2)

特別活動の記録		出席状況	欠席日数の 主な理由	1年	2年	3年	4年

身 体 状 況				検査日・平成 年 月	
身長	cm	視	右 ()	右 聴 力	備考
体重	kg	力	左 ()	左	

(視力欄にA～Dが記入されている場合、A:1.0以上、B:1.0未満0.7以上、C:0.7未満0.3以上、D:0.3未満を表す)

本人の長所・推薦事由等

記者	印
----	---

上記の記載事項に誤りのないことを証明します。

令和	年	月	日
(所在地)	〒		
(学校名)			
(電話番号)			
(校長名)			

印

全国高等学校統一用紙(文部科学省、厚生労働省、全国高等学校校長協会の協議により平成17年度改定)

[illegible]

重慶

履歴書		年	月	日	現在
写真をはる位置 ある場合 1. 縦横 2. 本人単身胸から上 3. 裏面のりづけ 写真をはる位置 ある場合 1. 縦横 2. 本人単身胸から上 3. 裏面のりづけ					
ふりがな		年		月	
氏名		日生		満 歳	
ふりがな		※性別			
現住所		〒			
ふりがな		電話			
連絡先		〒			
(現住所以外に連絡を希望する場合のみ記入)		電話			

[illegible]

※「性別」欄：記載は任意です。未記載とすることも可能です。

[illegible]

志望の動機、特技、好きな学科、アピールポイントなど	
---------------------------	--

本人希望記入欄（特に給料・職種・勤務時間・勤務地・その他についての希望などがあれば記入）

II 關係指標

資料① 総人口、生産年齢人口の将来推計（都道府県別）

都道府県	区分	人口（千人）							2050年 の増減率（％） （対2020年比）
		2020年	2025年	2030年	2035年	2040年	2045年	2050年	
全国	総人口	126,146	123,262	120,116	116,639	112,837	108,801	104,686	▲ 17.0
	生産年齢人口	75,088	73,101	70,757	67,216	62,133	58,323	55,402	▲ 26.2
北海道	総人口	5,225	5,007	4,792	4,562	4,319	4,068	3,820	▲ 26.9
	生産年齢人口	2,989	2,829	2,670	2,484	2,235	2,029	1,867	▲ 37.5
青森県	総人口	1,238	1,157	1,077	996	914	833	755	▲ 39.0
	生産年齢人口	690	625	567	508	441	383	333	▲ 51.7
岩手県	総人口	1,211	1,138	1,066	995	924	853	783	▲ 35.3
	生産年齢人口	671	618	570	521	461	407	362	▲ 46.1
宮城県	総人口	2,302	2,239	2,172	2,097	2,014	1,924	1,830	▲ 20.5
	生産年齢人口	1,385	1,332	1,282	1,215	1,113	1,021	944	▲ 31.9
秋田県	総人口	960	888	819	752	686	622	560	▲ 41.6
	生産年齢人口	507	455	411	371	323	278	242	▲ 52.3
山形県	総人口	1,068	1,005	945	886	828	769	711	▲ 33.4
	生産年齢人口	587	540	502	464	417	373	336	▲ 42.8
福島県	総人口	1,833	1,732	1,640	1,546	1,449	1,349	1,247	▲ 32.0
	生産年齢人口	1,046	962	894	826	739	660	593	▲ 43.3
茨城県	総人口	2,867	2,783	2,688	2,584	2,473	2,359	2,245	▲ 21.7
	生産年齢人口	1,682	1,613	1,546	1,454	1,322	1,220	1,139	▲ 32.2
栃木県	総人口	1,933	1,867	1,802	1,732	1,658	1,581	1,502	▲ 22.3
	生産年齢人口	1,143	1,087	1,041	979	892	823	769	▲ 32.7
群馬県	総人口	1,939	1,878	1,815	1,746	1,673	1,597	1,521	▲ 21.6
	生産年齢人口	1,128	1,088	1,042	977	887	821	772	▲ 31.5
埼玉県	総人口	7,345	7,316	7,224	7,101	6,953	6,794	6,634	▲ 9.7
	生産年齢人口	4,488	4,472	4,385	4,202	3,924	3,744	3,619	▲ 19.4
千葉県	総人口	6,284	6,258	6,179	6,076	5,956	5,824	5,690	▲ 9.5
	生産年齢人口	3,814	3,809	3,741	3,588	3,357	3,209	3,103	▲ 18.6
東京都	総人口	14,048	14,199	14,349	14,459	14,507	14,483	14,399	2.5
	生産年齢人口	9,284	9,439	9,487	9,354	9,064	8,857	8,700	▲ 6.3
神奈川県	総人口	9,237	9,201	9,122	9,012	8,869	8,703	8,524	▲ 7.7
	生産年齢人口	5,790	5,769	5,645	5,383	5,043	4,829	4,691	▲ 19.0
新潟県	総人口	2,201	2,084	1,974	1,863	1,751	1,637	1,525	▲ 30.7
	生産年齢人口	1,232	1,149	1,082	1,001	897	807	735	▲ 40.4
富山県	総人口	1,035	986	942	898	852	806	762	▲ 26.4
	生産年齢人口	582	551	525	491	440	403	377	▲ 35.1
石川県	総人口	1,133	1,092	1,057	1,019	979	937	897	▲ 20.8
	生産年齢人口	658	630	606	573	522	485	462	▲ 29.8
福井県	総人口	767	733	703	672	639	606	573	▲ 25.3
	生産年齢人口	436	413	392	369	335	307	285	▲ 34.6
山梨県	総人口	810	782	749	716	681	646	612	▲ 24.5
	生産年齢人口	467	445	416	383	346	320	299	▲ 36.0
長野県	総人口	2,048	1,974	1,899	1,822	1,743	1,663	1,582	▲ 22.8
	生産年齢人口	1,148	1,103	1,049	980	888	819	771	▲ 32.8
岐阜県	総人口	1,979	1,901	1,820	1,734	1,646	1,557	1,468	▲ 25.8
	生産年齢人口	1,134	1,083	1,026	953	857	784	729	▲ 35.7
静岡県	総人口	3,633	3,511	3,386	3,254	3,116	2,973	2,829	▲ 22.1
	生産年齢人口	2,101	2,018	1,931	1,808	1,647	1,528	1,433	▲ 31.8
愛知県	総人口	7,542	7,453	7,346	7,211	7,050	6,870	6,676	▲ 11.5
	生産年齢人口	4,655	4,609	4,511	4,315	4,013	3,806	3,649	▲ 21.6
三重県	総人口	1,770	1,703	1,637	1,568	1,496	1,422	1,347	▲ 23.9
	生産年齢人口	1,027	984	936	875	791	731	684	▲ 33.4

滋賀県	総人口	1,414	1,399	1,376	1,346	1,309	1,267	1,223	▲ 13.5
	生産年齢人口	850	838	818	781	722	675	641	▲ 24.6
京都府	総人口	2,578	2,518	2,445	2,361	2,267	2,170	2,076	▲ 19.5
	生産年齢人口	1,527	1,495	1,440	1,354	1,232	1,144	1,080	▲ 29.3
大阪府	総人口	8,838	8,676	8,438	8,167	7,874	7,570	7,263	▲ 17.8
	生産年齢人口	5,363	5,301	5,114	4,803	4,387	4,108	3,899	▲ 27.3
兵庫県	総人口	5,465	5,310	5,145	4,964	4,767	4,564	4,358	▲ 20.3
	生産年齢人口	3,197	3,087	2,961	2,775	2,518	2,338	2,202	▲ 31.1
奈良県	総人口	1,324	1,272	1,215	1,151	1,083	1,015	950	▲ 28.2
	生産年齢人口	750	708	664	609	538	487	448	▲ 40.3
和歌山県	総人口	923	875	827	778	728	679	632	▲ 31.5
	生産年齢人口	509	476	443	406	360	326	298	▲ 41.5
鳥取県	総人口	553	527	503	479	454	430	406	▲ 26.7
	生産年齢人口	306	285	271	256	233	213	197	▲ 35.7
島根県	総人口	671	640	610	581	553	525	497	▲ 25.9
	生産年齢人口	360	340	326	310	285	264	247	▲ 31.4
岡山県	総人口	1,888	1,832	1,774	1,713	1,646	1,578	1,510	▲ 20.0
	生産年齢人口	1,082	1,046	1,014	967	887	828	783	▲ 27.7
広島県	総人口	2,800	2,704	2,618	2,526	2,428	2,328	2,230	▲ 20.4
	生産年齢人口	1,623	1,557	1,509	1,430	1,308	1,220	1,155	▲ 28.8
山口県	総人口	1,342	1,268	1,199	1,129	1,059	991	926	▲ 31.0
	生産年齢人口	724	677	643	598	534	484	445	▲ 38.5
徳島県	総人口	720	679	640	601	561	520	481	▲ 33.2
	生産年齢人口	395	364	340	313	278	248	224	▲ 43.3
香川県	総人口	950	911	875	838	800	762	724	▲ 23.8
	生産年齢人口	534	508	490	464	422	389	365	▲ 31.6
愛媛県	総人口	1,335	1,267	1,203	1,139	1,074	1,008	945	▲ 29.2
	生産年齢人口	737	690	651	607	544	492	451	▲ 38.8
高知県	総人口	692	648	608	568	528	488	451	▲ 34.8
	生産年齢人口	371	342	318	293	258	229	206	▲ 44.5
福岡県	総人口	5,135	5,073	4,989	4,886	4,762	4,623	4,479	▲ 12.8
	生産年齢人口	3,035	2,979	2,932	2,837	2,665	2,519	2,401	▲ 20.9
佐賀県	総人口	811	783	752	720	688	654	621	▲ 23.5
	生産年齢人口	454	429	409	388	358	331	307	▲ 32.3
長崎県	総人口	1,312	1,230	1,159	1,086	1,012	940	869	▲ 33.8
	生産年齢人口	715	647	600	553	495	445	402	▲ 43.8
熊本県	総人口	1,738	1,682	1,622	1,558	1,493	1,425	1,355	▲ 22.0
	生産年齢人口	963	914	874	832	773	718	671	▲ 30.3
大分県	総人口	1,124	1,078	1,031	984	936	888	841	▲ 25.1
	生産年齢人口	614	580	554	524	480	442	413	▲ 32.7
宮崎県	総人口	1,070	1,024	979	934	889	843	797	▲ 25.5
	生産年齢人口	580	544	516	489	449	413	383	▲ 34.1
鹿児島県	総人口	1,588	1,518	1,448	1,378	1,309	1,240	1,171	▲ 26.3
	生産年齢人口	864	802	757	713	659	605	558	▲ 35.4
沖縄県	総人口	1,467	1,462	1,459	1,451	1,438	1,419	1,391	▲ 5.2
	生産年齢人口	892	871	858	836	794	760	732	▲ 18.0

(資料出所) 国立社会保障・人口問題研究所「日本の地域別将来推計人口(令和5(2023)年推計)」より

(注) 上記表中2020年は実数値、2025年以降は2020年の数値を基にした推計値。

関係都道府県の生産年齢人口の減少状況を踏まえ、新規高等学校卒業者等の若年者に加え、女性、高齢者、外国人などあらゆる階層からの人材確保、確保後の多様な人材の労務管理(ダイバーシティ経営)の準備が必要です。

資料② 新規高等学校卒業予定就職希望者数の推移（都道府県別）

	令和 2 年 3 月 卒	令和3年 3 月 卒	令和 4 年 3 月 卒	令和 5 年 3 月 卒	令和 6 年 3 月 卒
全 国	181,545	161,052	147,435	137,685	129,233
1 北海道	9,025	7,983	7,300	6,572	6,131
2 青森	3,404	2,904	2,528	2,319	2,122
3 岩手	3,077	2,767	2,544	2,435	2,178
4 宮城	4,510	3,917	3,707	3,366	3,125
5 秋田	2,438	2,094	1,960	1,923	1,793
6 山形	2,772	2,601	2,289	2,191	1,877
7 福島	4,807	4,259	4,000	3,749	3,454
8 茨城	5,339	4,804	4,295	4,165	3,715
9 栃木	3,945	3,430	3,263	2,995	2,976
10 群馬	3,462	2,923	2,762	2,581	2,547
11 埼玉	7,507	6,466	5,979	5,440	4,742
12 千葉	6,140	5,547	4,991	4,674	4,173
13 東京	6,258	5,371	4,772	4,413	3,783
14 神奈川	5,304	4,988	4,472	4,072	3,857
15 新潟	3,538	2,909	2,731	2,481	2,454
16 富山	1,950	1,745	1,581	1,622	1,516
17 石川	2,228	1,915	1,808	1,679	1,537
18 福井	1,665	1,464	1,279	1,167	1,243
19 山梨	1,347	1,152	1,072	1,054	966
20 長野	3,394	3,092	2,751	2,649	2,479
21 岐阜	4,159	3,893	3,468	3,141	2,917
22 静岡	7,332	6,665	6,002	5,457	5,246
23 愛知	11,952	10,739	9,982	9,044	8,663
24 三重	4,212	3,896	3,658	3,410	3,203
25 滋賀	2,424	2,157	1,989	1,842	1,778
26 京都	1,834	1,639	1,503	1,383	1,267
27 大阪	8,071	7,168	6,138	5,610	4,999
28 兵庫	6,182	5,649	4,937	4,775	4,208
29 奈良	1,332	1,238	1,161	1,050	938
30 和歌山	1,865	1,531	1,420	1,286	1,235
31 鳥取	1,222	1,112	1,071	894	915
32 島根	1,472	1,266	1,147	1,115	1,077
33 岡山	3,967	3,486	3,227	3,079	3,012
34 広島	3,498	3,087	2,820	2,649	2,439

35 山口	3,422	3,121	2,843	2,705	2,582
36 徳島	1,445	1,216	1,142	1,135	1,016
37 香川	1,528	1,443	1,330	1,249	1,163
38 愛媛	2,469	2,195	2,103	1,917	1,820
39 高知	1,072	1,023	904	813	826
40 福岡	7,650	6,687	6,196	5,827	6,062
41 佐賀	2,639	2,201	2,154	2,016	1,907
42 長崎	3,507	3,166	2,873	2,854	2,713
43 熊本	3,968	3,608	3,530	3,315	3,128
44 大分	2,581	2,267	2,170	2,015	2,081
45 宮崎	2,929	2,689	2,446	2,351	2,302
46 鹿児島	4,033	3,413	3,217	3,198	3,108
47 沖縄	2,670	2,166	1,920	2,008	1,960

(資料出所) 文部科学省「高等学校卒業(予定)者の就職(内定)状況調査」より

(注) 上記表中の人数は各年12月末時点、「令和3年3月卒」は令和3年1月末時点の数値

関係都道府県の新規高等学校卒業予定就職希望者数の減少を見込んで、より早期の採用選考活動、積極的な企業のPR活動に取り組んでいただくことが重要です。

資料③ 建設業における新規高等学校卒業者等の初任給（所定内給与額）の推移（都道府県別、学歴別）

単位（千円）

都道府県	令和3年				令和4年				令和5年			
	産業計		建設業		産業計		建設業		産業計		建設業	
	高校	大学	高校	大学	高校	大学	高校	大学	高校	大学	高校	大学
全国	179.7	225.4	186.2	224.1	181.2	228.5	182.7	229.4	186.8	237.3	196.4	240.6
北海道	175.6	212.0	190.0	218.1	170.7	218.6	157.1	217.5	174.5	239.4	165.8	225.0
青 森	170.6	207.9	188.1	188.6	164.5	215.2	161.9	-	173.5	214.6	175.3	195.0
岩 手	168.6	206.9	166.3	207.0	171.4	215.1	169.2	201.8	179.6	235.9	194.0	-
宮 城	171.7	224.1	167.1	234.4	172.7	218.5	164.1	219.9	184.9	218.4	207.9	243.6
秋 田	163.5	227.7	165.5	-	169.9	202.2	162.5	233.1	168.7	267.7	173.0	223.8
山 形	166.6	212.4	163.6	213.0	167.2	209.1	167.5	225.8	175.4	220.1	178.3	222.9
福 島	169.7	221.6	174.8	211.6	166.7	208.5	168.6	216.1	183.7	239.4	194.1	-
茨 城	180.8	230.5	188.9	189.1	182.6	215.5	173.9	220.6	185.4	236.0	188.7	265.0
栃 木	174.4	219.5	176.7	198.1	185.1	224.5	217.5	241.1	187.3	228.9	199.9	216.6
群 馬	177.7	215.1	185.7	201.0	180.8	216.0	181.1	197.4	190.8	229.1	182.5	217.2
埼 玉	181.0	224.7	209.3	217.4	190.4	235.8	229.6	232.7	199.3	244.9	196.8	245.4
千 葉	186.1	231.3	189.5	215.2	194.6	234.4	190.4	249.2	190.6	236.1	265.9	276.8
東 京	198.6	230.6	202.0	222.9	199.6	239.2	205.0	225.5	187.2	244.5	209.1	244.3
神奈川	198.7	229.5	242.0	214.4	193.1	232.9	175.0	242.9	201.4	242.7	200.8	223.4
新 潟	180.5	214.4	186.0	213.4	172.3	216.2	172.7	220.8	175.7	215.8	182.7	224.0
富 山	176.2	217.6	198.1	252.9	178.5	224.9	193.5	227.1	187.1	231.6	202.5	233.5
石 川	173.1	212.0	192.4	235.3	173.6	217.6	176.2	214.3	187.2	228.0	205.4	243.9
福 井	186.1	223.7	185.9	221.8	180.8	214.5	183.1	218.2	186.0	227.0	161.1	218.3
山 梨	171.7	216.6	171.2	200.0	168.8	211.1	177.3	212.8	190.0	225.4	215.3	246.3
長 野	179.7	216.5	177.1	226.8	175.3	216.8	190.0	220.6	183.5	228.6	187.3	228.5
岐 阜	174.2	214.2	190.0	215.3	177.6	225.3	198.6	229.9	180.8	207.0	177.2	213.3
静 岡	176.3	223.6	171.4	208.1	185.9	217.8	182.1	221.6	189.7	249.8	217.8	225.7
愛 知	179.6	222.3	189.3	235.2	189.9	224.4	205.1	232.4	185.7	241.2	213.3	258.2
三 重	176.7	225.3	184.9	208.3	179.4	218.3	183.7	228.0	207.6	229.5	438.4	236.7
滋 賀	183.7	221.5	193.1	211.0	180.7	231.3	176.6	219.4	198.2	243.9	191.0	231.9
京 都	186.5	226.9	196.4	188.3	184.1	230.9	206.9	206.8	202.4	239.4	-	222.8
大 阪	187.9	227.6	180.0	240.5	184.2	230.2	199.7	251.0	193.5	235.6	176.0	241.9
兵 庫	184.9	228.1	185.0	216.6	186.2	226.5	188.0	223.8	192.0	227.8	205.7	231.6
奈 良	170.4	226.3	-	-	193.5	231.4	200.7	-	188.6	232.8	199.5	234.2

和歌山	170.0	223.6	193.5	209.6	172.5	219.4	159.6	188.7	180.0	239.0	180.5	253.5
鳥 取	172.2	207.1	185.2	216.0	170.5	217.1	174.7	221.3	171.0	202.4	180.7	229.4
島 根	167.1	208.5	170.0	207.2	172.3	202.5	166.8	208.9	174.3	218.5	175.6	220.9
岡 山	174.2	215.2	180.8	222.2	181.8	214.0	196.6	203.8	182.2	223.8	181.7	201.9
広 島	173.6	228.4	175.4	221.2	178.4	220.9	171.8	242.0	191.1	223.6	191.5	222.8
山 口	172.2	213.8	169.2	215.0	171.3	214.0	187.1	207.4	185.5	258.0	194.3	220.0
徳 島	170.3	213.7	194.7	237.2	177.3	218.3	207.5	206.3	183.7	209.5	180.4	-
香 川	175.3	214.5	196.4	225.8	179.1	210.8	178.8	222.3	184.8	225.2	182.6	211.5
愛 媛	178.0	210.0	176.7	197.2	179.8	199.1	208.3	220.8	181.9	213.7	168.7	242.4
高 知	169.6	204.6	170.7	214.3	166.2	205.4	159.2	224.6	175.0	211.1	177.1	230.4
福 岡	181.2	218.7	189.0	220.1	180.1	218.2	181.4	211.8	185.5	227.6	204.5	262.1
佐 賀	167.2	215.5	164.8	-	171.0	234.4	172.9	170.0	172.7	246.0	178.0	225.1
長 崎	168.3	216.6	181.0	214.4	172.4	216.1	172.9	212.2	168.6	208.1	178.2	-
熊 本	166.3	220.6	159.2	206.0	172.4	201.7	195.6	199.2	177.4	222.4	180.8	226.1
大 分	180.7	220.3	190.4	234.7	179.1	220.4	189.1	216.5	181.0	222.9	197.3	228.1
宮 崎	161.8	203.2	176.3	191.4	165.3	256.7	176.0	216.6	170.5	214.6	199.2	209.4
鹿児島	169.3	227.5	170.9	228.8	168.1	251.1	169.9	-	183.7	235.6	201.3	205.4
沖 縄	166.0	214.0	183.3	238.3	179.0	196.9	194.4	199.7	164.9	234.6	179.5	-

(資料出所) 厚生労働省 賃金構造基本統計調査「都道府県別第4表都道府県別産業別新規学卒者の所定内給与額」より

(注) 上記表中の金額は、新規学卒者に対して各年6月に支給した賃金額の加重平均額。

【参考】新規学卒者初任給情報

単位 (千円)

区分	令和3年度				令和4年度				令和5年度			
	産業計		建設業		産業計		建設業		産業計		建設業	
	高校	大学	高校	大学	高校	大学	高校	大学	高校	大学	高校	大学
全国	178	221	186	226	180	222	188	227	184	227	192	233

(資料出所) 厚生労働省「新規学卒者初任給情報」より

新規高等学校卒業予定者等を募集する際に、各都道府県における初任給額を参考にしてください。

III 参考

若者の採用・育成に積極的で 雇用管理の優良な中小企業を応援します！

若者の採用・育成に積極的で、若者の雇用管理の状況などが優良な中小企業（常時雇用する労働者が300人以下の事業主）を、若者雇用促進法に基づき厚生労働大臣が「ユースエール認定企業」として認定しています。



＜認定マーク＞

認定した企業の情報発信を後押しすることなどで、企業が求める人材の円滑な採用を支援し、求職中の若者とのマッチング向上を図ります。

Q「ユースエール認定企業」として認定を受けると、どんなメリットがありますか？

A ユースエール認定企業になると、以下の支援を受けることができるようになり、企業のイメージアップや優秀な人材の確保などが期待されます。

1	ハローワークなどで 重点的 P R を実施	「わかものハローワーク」や「新卒応援ハローワーク」などの支援拠点で認定企業を積極的に P R することで、若者からの応募増が期待できます。また、厚生労働省が運営する、若者の採用・育成に積極的な企業などに関するポータルサイト「若者雇用促進総合サイト」などにも認定企業として企業情報を掲載しますので、貴社の魅力を広くアピールすることができます。
2	認定企業限定の就職面接会 などへの参加が可能	各都道府県労働局・ハローワークが開催する就職面接会などについて積極にご案内しますので、正社員就職を希望する若者などの求職者と接する機会が増え、より適した人材の採用を期待できます。
3	自社の商品、広告などに 認定マークの使用が可能	認定企業は、ユースエール認定マーク（右）を、商品や広告などに付けることができます。認定マークを使用することにより、ユースエール認定を受けた優良企業であるということを対外的にアピールすることができます。 
4	日本政策金融公庫による 融資制度	株式会社日本政策金融公庫（中小企業事業）において実施している「働き方改革推進支援資金」を利用する際、基準利率から－0.65%での融資を受けることができます。 ※ 基準利率は、貸付期間、担保の有無などに応じて異なります。 詳細は以下の URL をご覧ください。 https://www.jfc.go.jp/n/rate/base.html ※ 働き方改革推進支援資金の詳細は、以下の URL をご覧ください。 https://www.jfc.go.jp/n/finance/search/hatarakikata.html
5	公共調達における加点評価	公共調達のうち、価格以外の要素を評価する調達（総合評価落札方式・企画競争方式）を行う場合は、契約内容に応じて、ユースエール認定企業を加点評価するよう、国が定める「女性の活躍推進に向けた公共調達及び補助金の活用に関する取組指針」において示されています。 ※ 加点評価の詳細は、公共調達を行う行政機関によって定められています。

厚生労働大臣の認定を受けた証です。



ユースエール

若者雇用促進法に基づき、若者の採用・育成に積極的で、若者の雇用管理などが優良な中小企業。



くるみん

次世代育成支援対策推進法に基づき、育児休業取得率など労働者の仕事と子育てに関して、一定の基準を満たした企業。認定のランクは「トライくるみん」・「くるみん」・「プラチナくるみん」の3段階に分かれております。



えるぼし

女性の活躍推進に関する取組の実施状況が優秀である企業。えるぼし認定は評価項目（女性の管理職比率など）を満たす数に応じて3段階に分かれております。また、えるぼし認定を受けた事業主のうち、特に優良である事業主は「プラチナくるみん」の認定を受けることができます。

その他求人票に表示できるPRロゴマークはハローワークHP
(https://www.hellowork.mhlw.go.jp/member/prlogo_guide.html) よりご確認ください。

その他

「CCUS登録企業」については、ハローワークにて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、求人票の「特記事項欄」に、CCUSの登録や取組状況を記載することは企業の大きなPRとなります。

若者の募集・採用等に関する指針 ご対応いただきたい5つのポイントを紹介します



若者雇用促進法に基づく指針とは

青少年の雇用機会の確保及び職場への定着に関して事業主、特定地方公共団体、職業紹介事業者等その他の関係者が適切に対処するための指針

- ・「青少年の雇用の促進等に関する法律」（若者雇用促進法）に基づき、**若者を募集・採用等する事業主などが講ずべき措置をまとめた指針**です。
- ・職業安定法の改正（令和4年10月1日施行）に伴い、青少年の募集を行う際のルールが変わります。

指針の全体版も
ご覧ください



1 募集にあたっての労働条件の明示などの対応が必要です

- 青少年が適切に職業選択を行い、安定的に働くことができるように、**労働条件などの明示などに関する事項を遵守**すること。

新規!!

- 広告等により提供する青少年の募集に関する情報等は、**青少年に誤解を生じさせるような表示としない**こと。また、当該情報を**正確かつ最新の内容に保つ**こと。
- 明示する従事すべき業務の内容等は、**虚偽または誇大な内容としない**こと。
- **固定残業代**を採用する場合は、固定残業代に関する労働時間数と金額等の計算方法などを明示すること。
- 職業安定法に基づく職業紹介事業者等指針※第5を踏まえ、**求職者等の個人情報**を適切に取り扱うこと

※「職業紹介事業者、求人者、労働者の募集を行う者、募集受託者、募集情報等提供事業を行う者、労働者供給事業者、労働者供給を受けようとする者等がその責務等に関して適切に対処するための指針」

固定残業代の詳細



労働関係法令の留意点



2 内定取消しは無効になることもあります

- 労働契約が成立したと認められる場合には、**客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない採用内定取消しは無効**とされることに十分に留意し、採用内定取消しを防止するため、最大限の経営努力などを行うこと。やむを得ない事情により採用内定取消しなどを行う場合には、**就職先の確保について最大限の努力**を行うこと。

※ 職業安定法施行規則第35条第2項では、採用内定取消しなどを行おうとする事業主は、所定の様式により、あらかじめ、公共職業安定所等に通知することとなっています。

- 採用内定または採用内々定と引き替えに、他の事業主に対する**就職活動を取りやめるよう強要することなどの職業選択の自由を妨げる行為**などは、青少年に対する公平・公正な就職機会の提供の観点から**行わないこと**。
- 労働契約が成立したと認められる場合には、採用内定者に対して、自由な意思決定を妨げるような**内定辞退の勧奨**は、違法な権利侵害に当たるおそれがあることから**行わないこと**。

3 就活生などに対するハラスメントにも注意してください

- 事業主は、雇用する労働者が就職活動中の学生やインターンシップを行っている者等に対する言動について、必要な注意を払うよう配慮することが望ましいこと。

特に就職活動中の学生に対するセクシュアルハラスメント等は、正式な採用活動のみならず、OB・OG訪問等の場でも問題化しています。

企業としての責任を自覚し、OB・OG訪問等の際も含めて、セクシュアルハラスメント等は行ってはならないものであり厳正な対応を行う旨などを、研修などを実施し社員に対して周知徹底すること、OB・OG訪問等を含めて学生と接する際のルールをあらかじめ定めること等により、未然の防止に努めましょう。

ハラスメントの詳細



4 「青少年雇用情報」の情報提供が必要です

- ホームページでの公表などで、青少年雇用情報の全ての項目について情報提供することが望ましいこと。

青少年雇用情報とは

若者雇用促進法により、事業主は、応募者などに対して、平均勤続年数や研修の有無と内容といった就労実態等の職場情報を提供する仕組みがあります。

職場情報は、新卒者の募集を行う企業に対し、企業規模を問わず、

(i) 幅広い情報提供を努力義務

(ii) 応募者等から求めがあった場合は、以下の3類型（ア～ウ）ごとに1つ以上の情報提供を義務

としています。

(ア) 募集・採用に関する状況

(イ) 職業能力の開発・向上に関する状況

(ウ) 企業における雇用管理に関する状況

青少年雇用情報の詳細



5 卒業後3年以内の者も「新卒枠」での応募受付ができるよう努めてください

- 既卒者が卒業後少なくとも3年間は「新卒枠」に応募できるようにすることや、できる限り上限年齢を設けないように努めること。
- 通年採用や秋季採用の導入等の個々の事情に配慮した柔軟な対応を積極的に検討するよう努めること。

既卒者の応募の詳細



通年採用・秋季採用の詳細



ひと、くらし、みらいのために
厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

都道府県労働局 ハローワーク

LL040930開若01

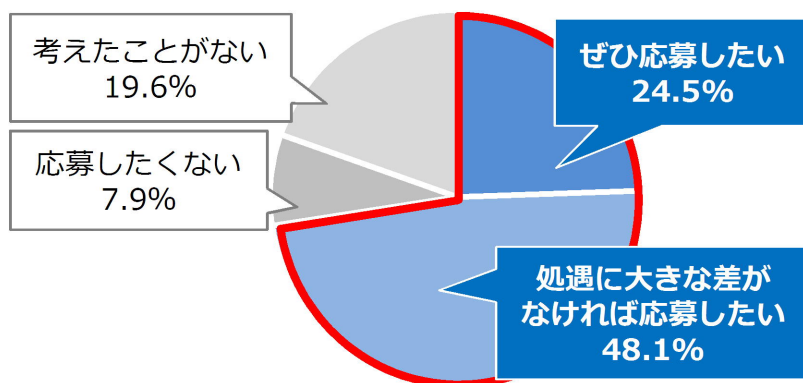
～若者雇用促進法に基づく指針が改正されました～

新規学卒者等の募集・採用にあたり、 「地域限定正社員制度」の導入を検討しませんか？

学生たちの間では、多様なニーズが生まれています!!

新規大卒予定者の地域限定正社員に対する応募意向

72.6
%



就職活動を開始する時点で、地域限定正社員への応募意向がある学生は**72.6%**に上ります。

その一方、地域限定正社員を募集している企業は全国展開企業で**14.3%**、海外展開企業では**21.3%**です。

【出典】
JILPT 企業の多様な採用に関する調査(2017)
大学生・大学院生の多様な採用に対するニーズ調査(2017)

学生の多様なニーズに応え、企業の人材確保や職場定着を実現するため、主に下記2点について「若者雇用促進法に基づく指針」を改正しました。

※ 指針の改正について詳しくは、裏面をご参照ください。

1. 学校卒業見込者等が希望する地域等で働ける環境の整備

▶ 地域を限定して働ける勤務制度の導入

新規学卒者等が希望する地域で働き続けられるよう、広域的な事業拠点を有する企業は、一定の地域に限定して働ける勤務制度の導入を積極的に検討すること

→ こうしたニーズに応える環境作りに取り組むことで、**地域の事業運営を支える人材の確保や採用後の職場定着が期待できます。**

▶ キャリア展望に係る情報開示

新規学卒者等が適職を選択できるよう、採用後の就業場所等を限定した採用区分は、選択肢ごとのキャリア形成の見通しなど、将来のキャリア展望に係る情報開示に努めること

→ こうした情報開示に取り組むことで、**ミスマッチを理由とした早期離職の防止が期待できます。**

2. 通年採用や秋季採用の積極的な導入

春季の一括採用が雇用慣行として定着している中、「時間をかけて企業研究を行いたい」、「学業への支障や、留学、公務員試験とのスケジュールの重複を回避したい」といった学生の様々なニーズがあることを踏まえ、通年採用や秋季採用等、個々の事情に配慮した柔軟な対応を行うことについて積極的に検討すること

→ こうした様々なニーズに対応した採用活動により、**多様な人材の確保や採用後の早期離職の防止が期待できます。**

「若者雇用促進法に基づく指針」の改正について

「青少年の雇用の促進等に関する法律」に基づき、事業主、特定地方公共団体、職業紹介事業者などをはじめ、関係者が適切に対処するための指針が、平成30年3月に改正されました。

今回の指針改正は、働き方改革実行計画に示された「単線型の日本のキャリアパスを変える取組」の一環として、新規学卒者等が希望する地域等で働くことができ、仕事と生活の調和が図られる環境を整備し、企業の人材確保や職場定着を実現することを目的としています。

指針本文（抜粋）

第二 事業主等が青少年の募集及び採用に当たって講ずべき措置

三 意欲・能力に応じた就職機会の提供等

（二） 学校等の新規卒業予定者に係る採用方法

イ 通年採用や秋季採用の積極的な導入

学校等の新規卒業予定者の採用時期については、春季の一括採用が雇用慣行として定着しているところであるが、何らかの理由により当該時期を逸した青少年に対しても応募の機会を提供する観点から、通年採用や秋季採用の導入等の個々の事情に配慮した柔軟な対応を積極的に検討すること。

四 学校卒業見込者等が希望する地域等で働ける環境の整備

青少年が、希望する働き方を選択し、自ら主体的・継続的なキャリア形成を図ることを可能とするためには、より柔軟かつ多様な就業機会の選択肢が必要である。特に、仕事と生活の調和等の観点から、学校卒業段階で希望する地域で就職機会を得、その地域において中長期的にキャリア形成ができる環境整備が求められる。このため、事業主は、ICT利活用の可能性も検討しつつ、次に掲げる措置を講ずるよう努めること。

（一） 地域を限定して働ける勤務制度の積極的な導入

学校卒業見込者等が一定の地域において働き続けることができるよう、広域的な事業拠点を有する企業は、一定の地域に限定して働ける勤務制度の導入を積極的に検討すること。

（二） キャリア展望に係る情報開示

学校卒業見込者等が適職を選択し、安定的に働き続けることができるよう、採用後の就業場所や職務内容等を限定した採用区分については、それぞれの選択肢ごとのキャリア形成の見通しなど、将来のキャリア展望に係る情報開示を積極的に行うこと。

※指針の全体版については、以下の厚生労働省のホームページからご覧ください。
<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000097679.html>

【参考】地域限定正社員の導入に当たって

厚生労働省では、地域限定正社員をはじめとした「多様な正社員」に関して、労使等関係者が参照することができる「雇用管理上の留意事項」をホームページで公表しています。

▶ 地域限定正社員の導入に当たっては、以下のページを参照ください。

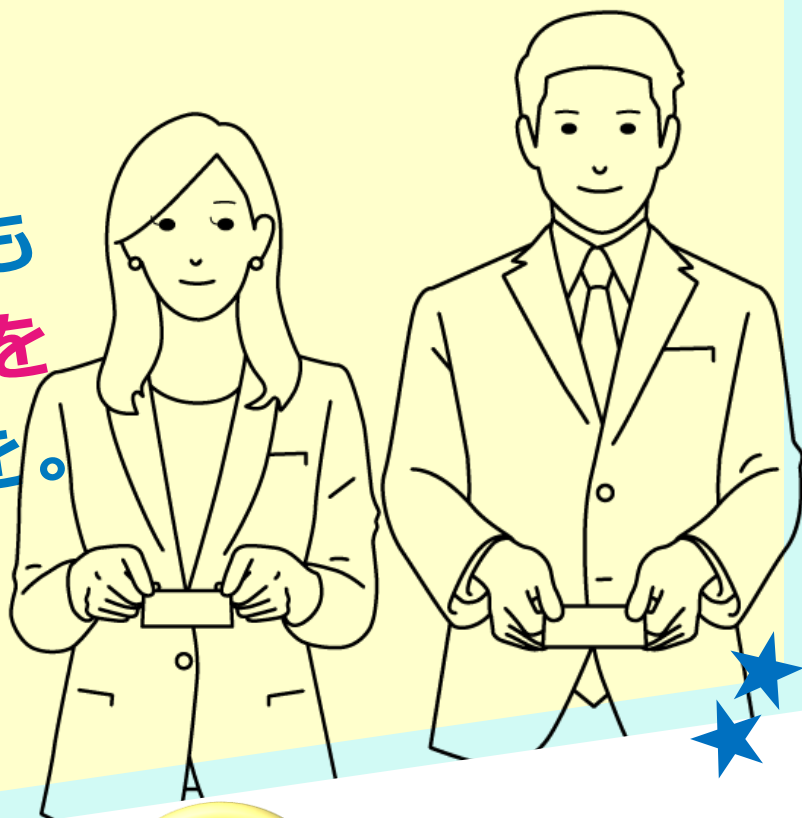
<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/tayounaseisyain.html>

詳しくは、最寄りの都道府県労働局職業安定部またはハローワークまでお問い合わせください。



卒業後 **3年**以内の既卒者は、 「**新卒枠**」での応募受付を！

あなたの会社も
有望な**既卒者**を
新卒枠で獲得を。



会社の メリット

新卒採用の枠を拡大することで、
意欲・能力がある**有望な既卒者**
を採用できるチャンスが！

学生の メリット

コロナの影響などにより、就職
先が決まらないまま卒業せざる
を得なかった方にも、**もう一度**
挑戦するチャンスが！

詳しい内容は、裏面をご確認ください

厚生労働省では、「青少年の雇用の促進等に関する法律」に基づき、若者の雇用機会の確保と職場定着に関して、事業主、特定地方公共団体、職業紹介事業者などの関係者が適切に対処するための指針を定めています※。

この指針では、学校卒業見込者の採用枠について以下としています。

- ✓ 既卒者が卒業後少なくとも3年間は応募できるように努めること
- ✓ できる限り上限年齢を設けないように努めること

意欲・能力があるにも関わらず、在学中に就職先が決まらないまま卒業せざるを得なかった方に対し、新卒採用の門戸を閉ざすことは、学生だけではなく会社にとっても大きな損失です。

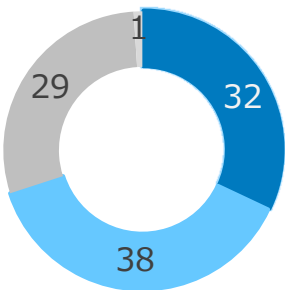
事業主の皆さまには、日頃より適切な若者の募集・採用にご協力いただいておりますが、この指針に沿って、改めて若者の雇用機会の拡大にご協力をお願い申し上げます。

※詳しくは、こちらのリーフレットもご覧ください：<https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/000534967.pdf>



(参考)

新規学卒者採用枠での
既卒者の応募受付状況



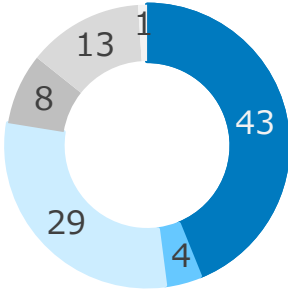
■ 採用に至った ■ 採用に至らなかった ■ 応募不可 ■ 不明

(資料出所) 厚生労働省 「労働経済動向調査 (2020年8月)」

(注) 前年度に新規学卒者枠で正社員の募集を行った事業所 (7539事業所) を100として集計。

(注) 構成比は小数点以下を四捨五入しているため、計は必ずしも100とはならない。

新規学卒者採用枠に応募可能な
卒業後の経過期間



■ 上限はない ■ 3年超
■ 2年超～3年以内 ■ 1年超～2年以内
■ 1年以内 ■ 不明

(資料出所) 厚生労働省 「労働経済動向調査 (2020年8月)」

(注) 前年度に新規学卒者枠で正社員の募集を行った事業所のうち、既卒者が応募可能だった事業所 (5254事業所) を100として集計。

(注) 構成比は小数点以下を四捨五入しているため、計は必ずしも100とはならない。

(注) 各項目で四捨五入して算出しているため、足し上げた数値と表面の数値は、必ずしも一致しない。

新規学校卒業者を採用する際は 労働関係法令の規定などを確認してください

新規学校卒業者の就職は、学校生活から新たに職業生活に入る人生の大きな転機となるものです。しかし、新規学校卒業者は、職業や職場に関する知識や経験に乏しく、適切な職業選択と円滑な就職を行うためには、関係者の助言や援助を必要とします。

このリーフレットは、「青少年の雇用機会の確保及び職場への定着に関して事業主、特定地方公共団体、職業紹介事業者等その他関係者が適切に対処するための指針」（平成27年厚生労働省告示第406号）をもとに、新規学校卒業者の採用に当たり確認いただきたい事項をまとめたものです。

事業主の皆さまには、新規学校卒業者を採用する際、このリーフレットや関係法令などを参考に、適正な募集・採用に努めていただくようお願いいたします。

1. 募集・労働契約締結に当たって遵守すべき事項など

募集時	●労働条件を明示してください（職業安定法第5条の3） ●広告等により提供する求人等に関する情報は的確に表示してください（同法第5条の4） ●職業安定法に基づく大臣指針により、以下の点に配慮してください ・募集の段階で、労働条件を変更する可能性があるときは、その旨を併せて明示してください ・明示した労働条件が変更になったときは、求職者に対して速やかに通知してください ●固定残業代制を採用する場合は、固定残業代に関する労働時間数と金額等の計算方法、固定残業代を除外した基本給の額、固定残業時間を超える時間外労働、休日労働及び深夜労働分についての割増賃金を追加で支払うことなどを明示すること（記載例参照）
労働契約締結前	●当初明示した労働条件が変更される場合は、変更内容について明示して下さい（職業安定法第5条の3第3項） →なお、学校卒業見込者等については、特に配慮が必要であるため、当初明示した条件を変更し、削除し、又は当初明示した条件に含まれない従事すべき業務の内容等を追加することは不適切であるとされています
労働契約締結時または締結後	●労働条件を明示してください（労働基準法第15条第1項） ●明示された労働条件が事実と異なる場合、労働者は即時に労働契約を解除することができます（同法第15条第2項） ●労働条件の変更には、労使の合意が必要です（労働契約法第8条）

Pick up!

時間外労働について固定残業代制を採用している場合の記載例

- 1 基本給（××円）
 - 2 □□手当（時間外労働の有無にかかわらず、〇時間分の時間外手当として△△円を支給）
 - 3 〇時間を超える時間外労働分についての割増賃金は追加で支給
- ※ 「□□」には、固定残業代に該当する手当の名称を記載してください。また、□□手当に固定残業代以外の手当を含む場合には、固定残業代分を分けて記載してください。
- ※ 深夜労働や休日労働について固定残業代制を採用する場合も同様です。



2. 採用内定に当たって遵守すべき事項など

- (1) 採用内定を行う際は、確実な採用の見通しに基づいて、採否の結果を明確に伝えてください。
- (2) 採用の時期や採用条件、採用内定取消事由などは、文書で明示してください。また、学校などの卒業が採用条件となる場合は、内定時に明示してください。
- (3) 採用内定者について労働契約が成立したと認められる場合には、客観的に合理的な理由がなく、社会通念上相当であると認められない採用内定の取消しは無効となりますので、十分にご留意ください。
- (4) やむを得ない事情により採用内定の取消しや入職（入社）時期の繰下げを行うときは、新規卒業予定者の就職先の確保に最大限努力するとともに、該当者からの補償などの要求に誠意を持って対応してください。また、所定の様式により、あらかじめハローワークに通知してください。

3. 学校などの卒業者の取扱い

新規卒業予定者の募集を行うに当たっては、学校などの卒業者が、卒業後少なくとも三年間は応募できるようにしてください。また、できる限り年齢の上限を設けないようにし、年齢の上限を設ける場合には、青少年が広く応募できるよう検討してください。

4. 新規卒業予定者に関する採用方法

- (1) 通年採用や秋季採用の導入などを積極的に検討してください。
- (2) 国・地方公共団体などの施策を活用しながら、いわゆるUターン就職などによる就職機会の提供に積極的に取り組んでください。

5. インターンシップ・職場体験の機会の提供

学校やハローワーク等と連携し、インターンシップや職場体験の受入れを行うなどの積極的な協力をお願いします。なお、インターンシップや職場体験であっても、労働基準法などの労働関係法令が適用される場合もあるので、ご注意ください。

「インターンシップを始めとする学生のキャリア形成支援に係る取組の推進に当たっての基本的考え方」（令和4年6月13日 文部科学省・厚生労働省・経済産業省）を踏まえて実施してください。

6. その他

前述のほか、事業主は以下の点についてご注意ください。

- ・募集・採用計画の立案に当たっては、毎年募集・採用人数が大きく変動しないよう、入職後の人材育成など雇用管理面にも配慮しつつ、中長期的な人事計画などに基づいて、必要な人材だけを採用してください。
- ・当該年度の具体的な募集・採用計画の立案に当たり、中長期的な人事計画などの下、企業の人員構成、職場における要員の過不足の状況などを十分見極めた上で、募集・採用人数を決定してください。
- ・募集・採用人数の計画決定に当たり、「若干名」、「〇〇人以内」など不明確な表現、実際の採用計画を超えた人数の募集などは避け、採用人数を明確にしてください。

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しています。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。

- ⚠ 求人の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)	
	① POINT 1	
	就業形態 1. 派遣・請負ではない 2. 派遣 3. 紹介予定派遣 4. 請負	雇用形態 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)	□ 事業所所在地に同じ □ 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 受動喫煙対策 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

賃金・ 手当	賃金形態等 { ③ }	1. 月給 2. 日給 3. 時給 4. 年俸制 5. その他	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. 手当 円	基本給(a) ④ 円 月平均労働日数 日
	2. 手当 円 4. 手当 円		
	固定残業代(c)(全角120文字以内) 1. あり 2. なし	円 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者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。

賃金・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) → 月額・日額 2. 実費支給(上限なし) 3. 一定額 → 円 4. なし
	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		
	賃金締切日	1. 固定(月末以外) → 毎月 日 2. 固定(月末) 3. その他 →	賃金支払日	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50文字以内)	1. あり → 月平均時間外労働時間: 時間 2. なし ① 特別な事情・期間等: ②	□ 36協定における特別条項あり →		
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 →	週休二日制 1. 毎週 2. なし 3. その他 → ③			

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 → 勤続年数	1. 不問 2. 必要()年以上		
	定年制	1. あり → 一律定年制	1. あり → 定年年齢: 歳	2. なし	
	再雇用制度	1. あり → 上限年齢	1. あり → 上限年齢: 歳まで	2. なし	
	勤務延長	1. あり → 上限年齢	1. あり → 上限年齢: 歳まで	2. なし	
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。

① ② 選考方法	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		
	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		
	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 選考旅費 1. あり 2. なし その他の選考方法() ☐ 学科試験 ☐ 一般常識 ☐ 国語 ☐ 数学 ☐ 英語 ☐ 社会 ☐ 理科 ☐ 作文 ☐ その他		
	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(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。)		

【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
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	② (3) 平均勤続勤務年数: 年 従業員の平均年齢: 歳
	(1) 研修の有無 (全角63文字以内) 1. あり 2. なし
	(2) 自己啓発支援の有無 (全角60文字以内) 1. あり 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
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) 社内検定等の制度の有無 (全角60文字以内) 1. あり 2. なし
	⑤ 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 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
区分毎の情報	⑦ 女性の役員割合: % 女性の管理職割合: %
	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。

POINT 2

【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 新規高等学校卒業者等の就職動向の分析について

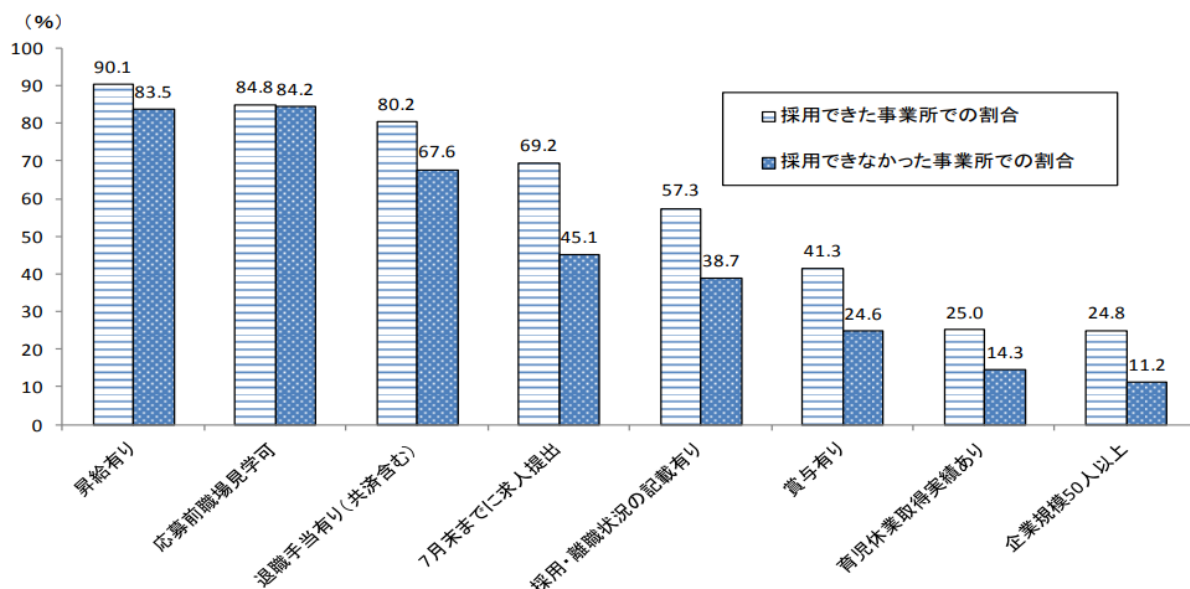
1 労働市場分析レポート（建設業関連部分抜粋）

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）に求人を提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）に求人を提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。

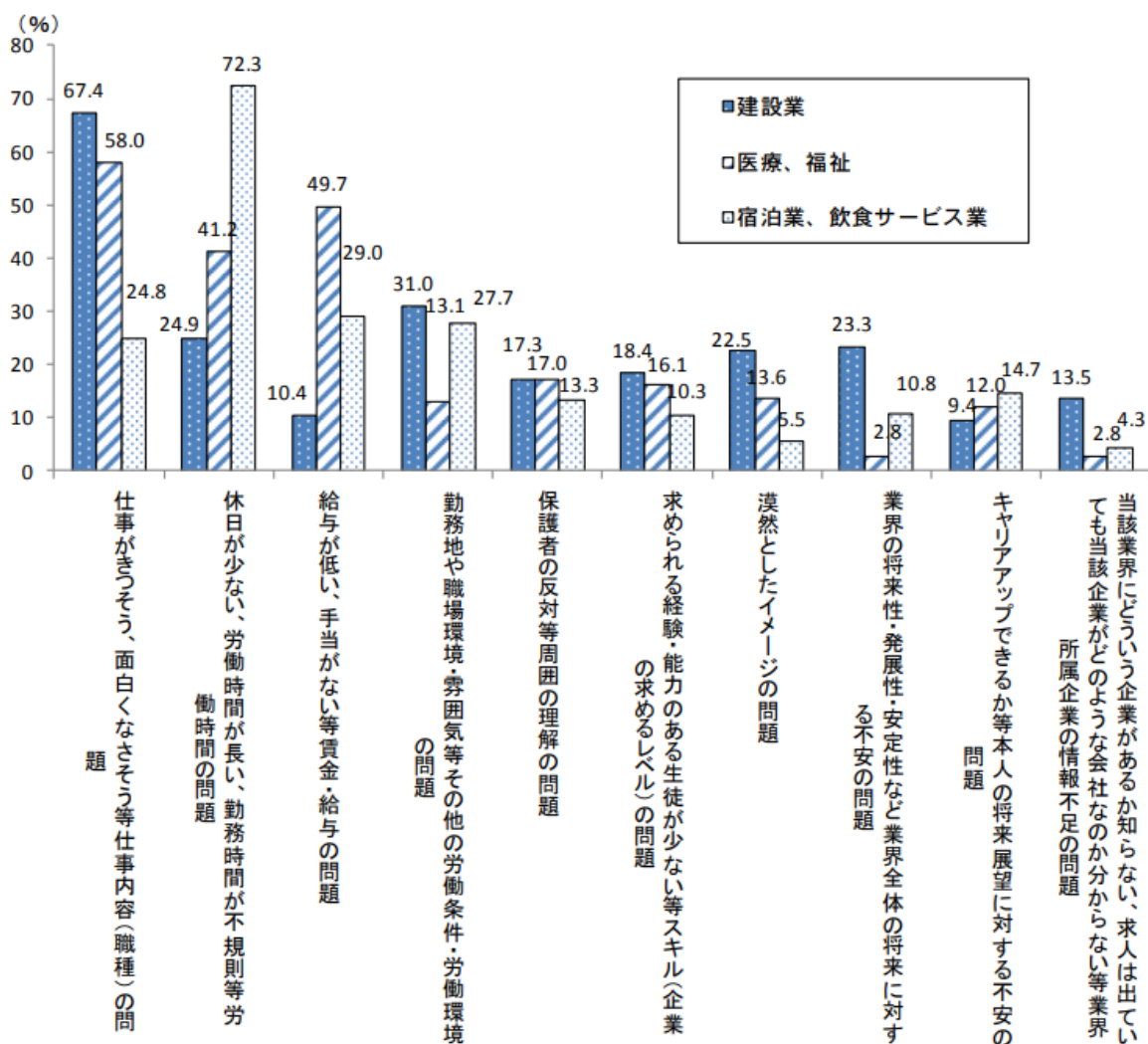
3 採用できた事業所とは募集した求人のうち1人でも採用できれば、採用できた事業所とした。

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かわからない。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。求人専門のしほりがある。
	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。

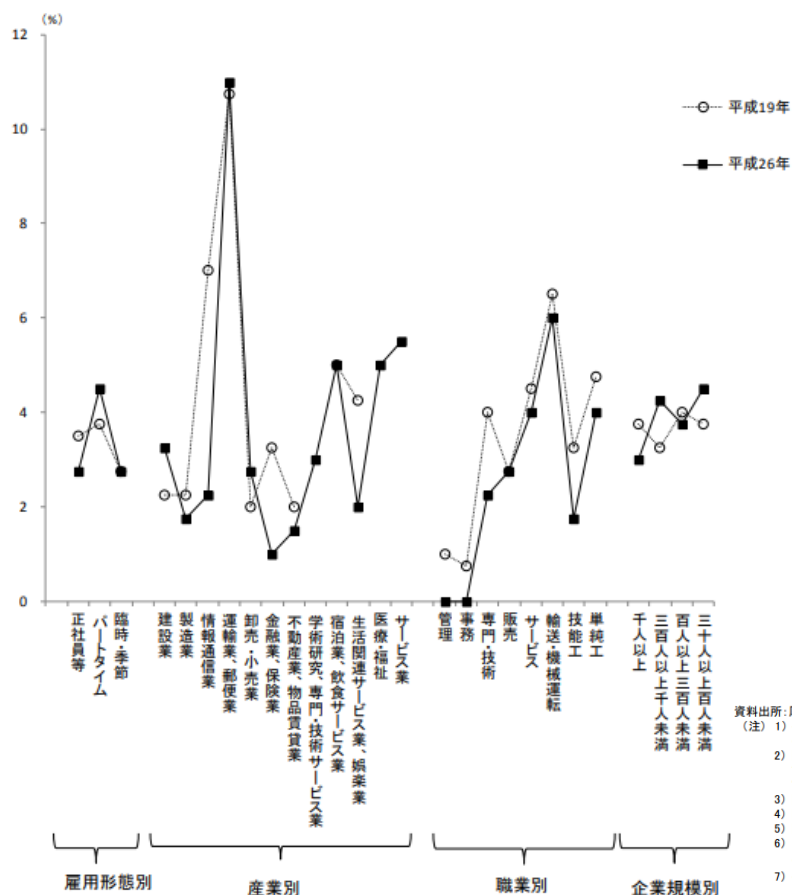
3. 中小企業にみられる労働者不足感

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



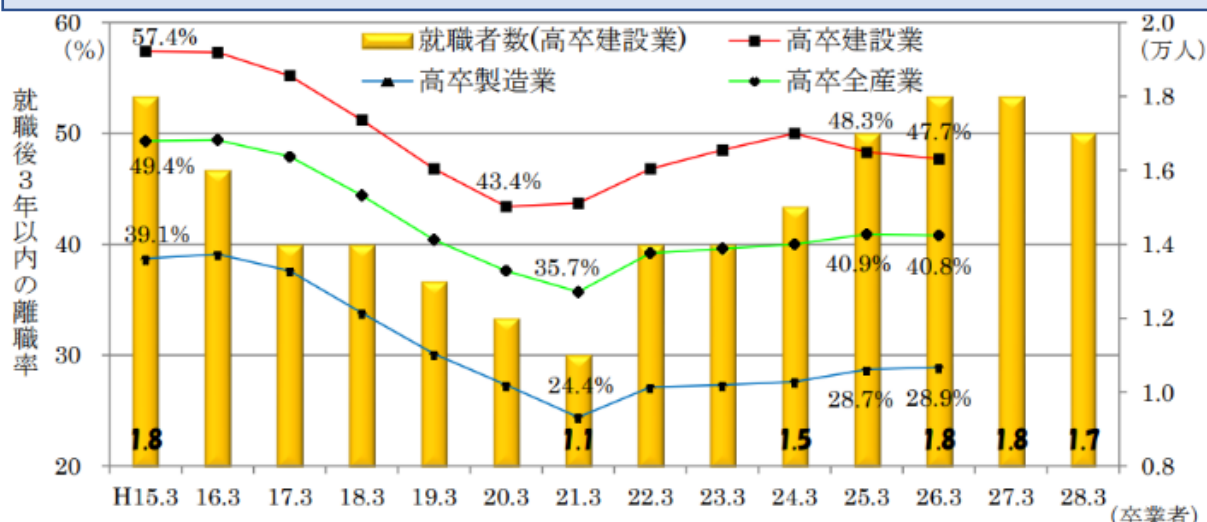
資料出所：厚生労働省「労働経済動向調査」
 (注) 1) 平成19年値及び26年値はそれぞれの年の4調査時点(2月調査、5月調査、8月調査、11月調査)の値の平均値とした。
 2) 図中の正社員等には平成19年11月調査以前の「常用」(雇用期間を定めていないで雇用されている者でパートタイムを除く)、平成20年2月調査以降の「正社員等」(雇用期間を定めないで雇用されている者または1年以上の期間の雇用契約を結んで雇用されている者でパートタイムを除く)を用いた。
 3) 図中の運輸業、郵便業の平成19年値には運輸業の値を用いている。
 4) 図中の宿泊業、飲食サービスの平成19年値には飲食店、サービ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



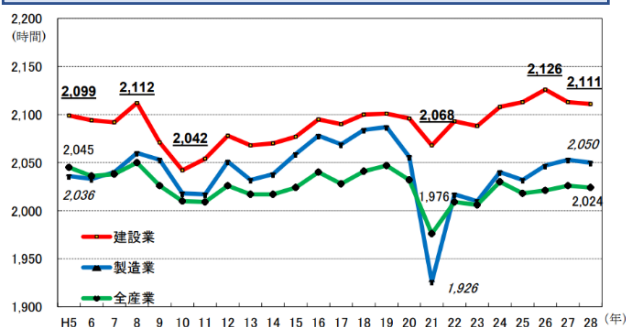
資料出所：1) 就職者数は、文部科学省「学校基本調査」

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」を離職した理由を見てみると、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
完全週二休日制 (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

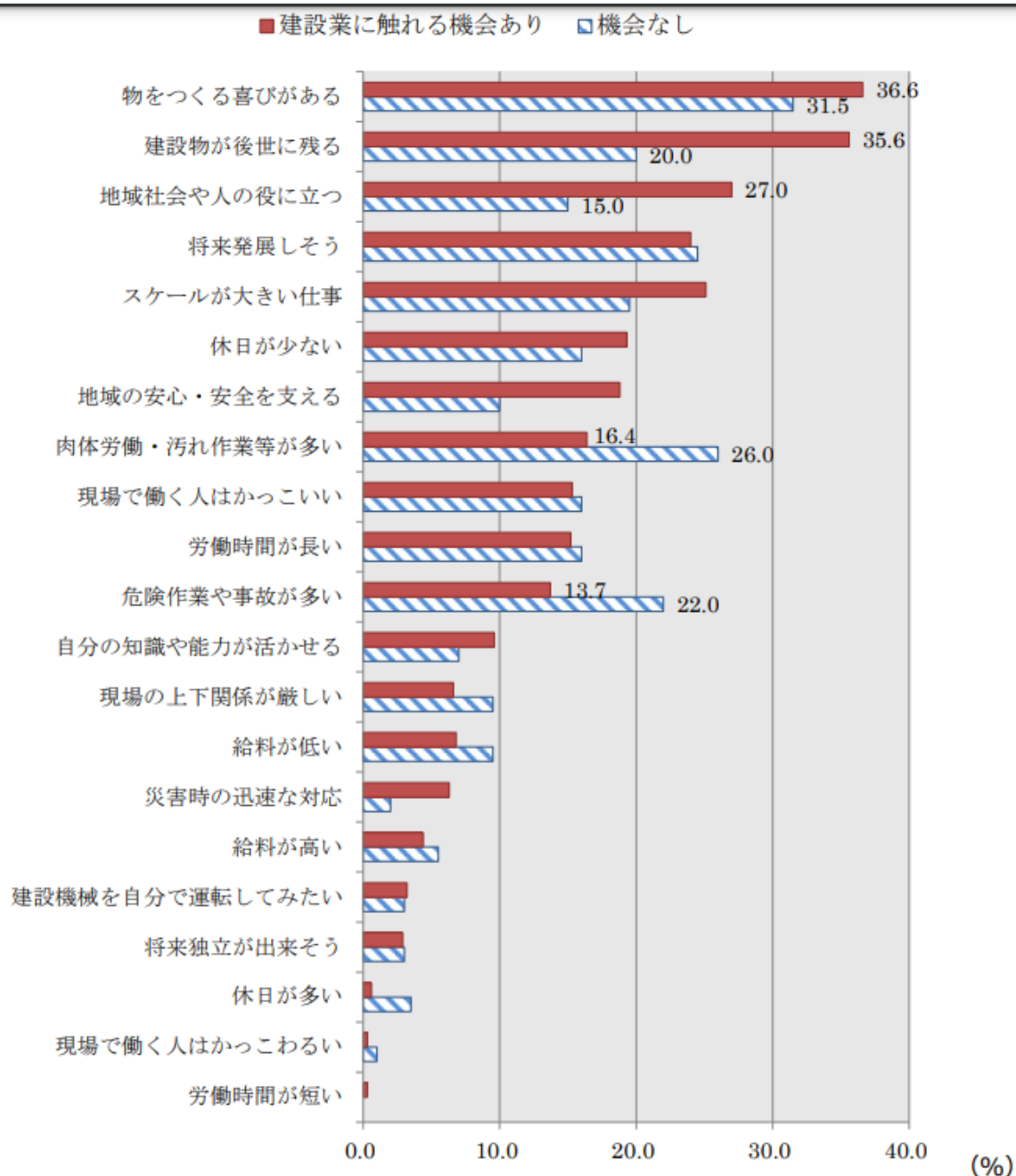
資料出所：厚生労働省「平成 28 年就労条件総合調査」

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

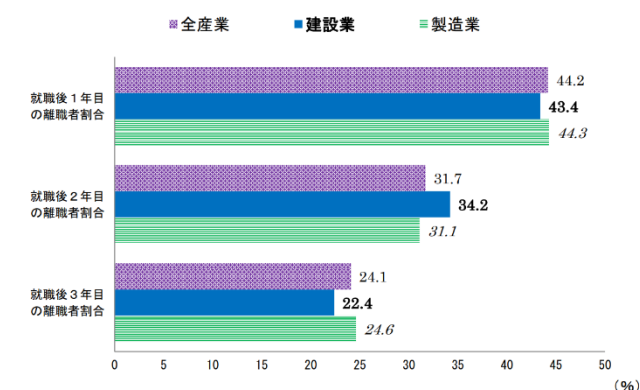
離職者数	全体	4 人以下 事業所	5-29 人 事業所	30-99 人 事業所	100-499 人事業所	500-999 人事業所	1000 人 以上事業所
全産業	69,588 人 (100.0%)	2,273 人 (3.3 %)	13,695 人 (19.7%)	19,014 人 (27.3%)	22,328 人 (32.1%)	5,451 人 (7.8%)	6,827 人 (9.8%)
建設業	7,140 人 (100.0%)	611 人 (8.6%)	3,393 人 (47.5%)	1,950 人 (27.3%)	994 人 (13.9%)	110 人 (1.5%)	82 人 (1.1%)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

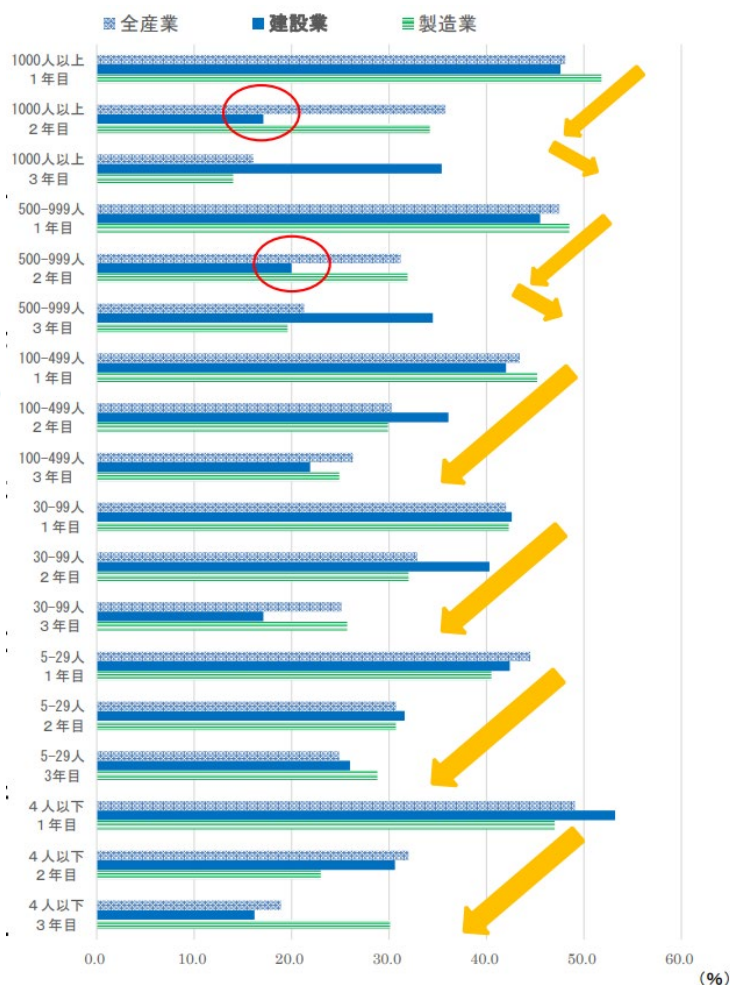
また、就職後3年目までの全離職者数に対する、経過年数別離職者数の割合をみると、建設業、全産業及び製造業のいずれも、就職後1年目の離職者数が一番多く40%以上を占め、次いで2年目が30%以上、3年目が20%以上となっており、産業間での大きな差はなかった（図9）。なお、規模別に調べてみると、建設業の500人以上規模の事業所については、2年目離職者の方が、3年目離職者の割合より低かった（図10）。

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、「⑪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33.7%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>)