ガイダブルジョブス

外国人採用を検討中の建設会社経営者・人事担当者の方向け

建設業における最適な採用タイミングとは？

- 建設業の採用課題とその解決策
- 即掲載・即採用のための準備チェックリスト
- 即採用に成功した事例紹介



目次

01 建設業の最新動向

02 建設業における採用課題

ー少子高齢社会や技能者の減少

ー３Kの業界イメージ

ー採用活動の遅さ

03 外国人採用のメリット

04 即掲載・即採用のための準備チェックリスト

ー募集要件の事前整理

ー掲載・選考の迅速化

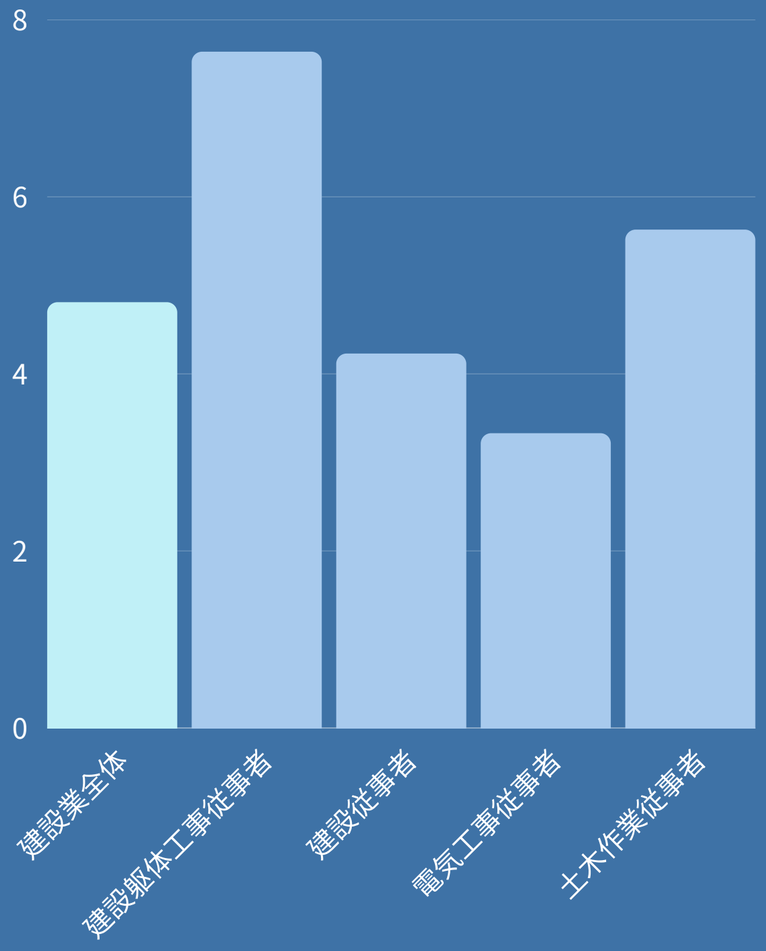
ー面接から内定通知、採用後までの体制

05 即採用に成功した事例紹介

06 ガイダブルジョブスのサービス紹介

建設業の最新動向

【建設業の有効求人倍率】



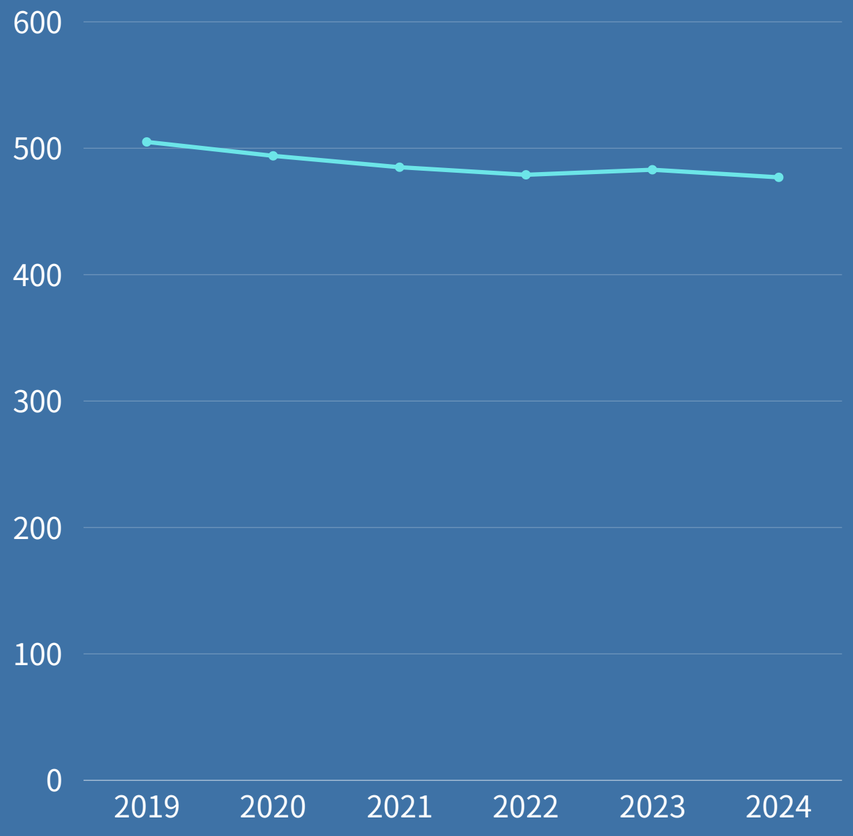
参照：厚生労働省　一般職業紹介状況（令和7年5月末時点）

左のグラフは、
建設業の有効求人倍率を職業分類別に示したものです。

- **2025年の建設・採掘業全体の有効求人倍率は4.81倍**
  ➡求職者100人に対して求人が481件ある状態
- **建設業の中でも建設躯体工事従事者は7.64倍と最多**
- **建設業の人手不足は深刻な状況にある**

建設業の最新動向

【建設業就業者数の推移】



参照：国土交通省「建設業を巡る現状と課題」
総務省「労働力調査」長期時系列表5 (詳細ページ2)

左のグラフは、建設業における就業者数の推移を示したものです。

- 2019年に505万人➡2024年には477万人に
- 年々、建設業における就業者数は減少している
- 今後さらに人手不足が加速する傾向にある
  ➡今のうちから対策しておくことが重要！

建設業における採用の課題とは？

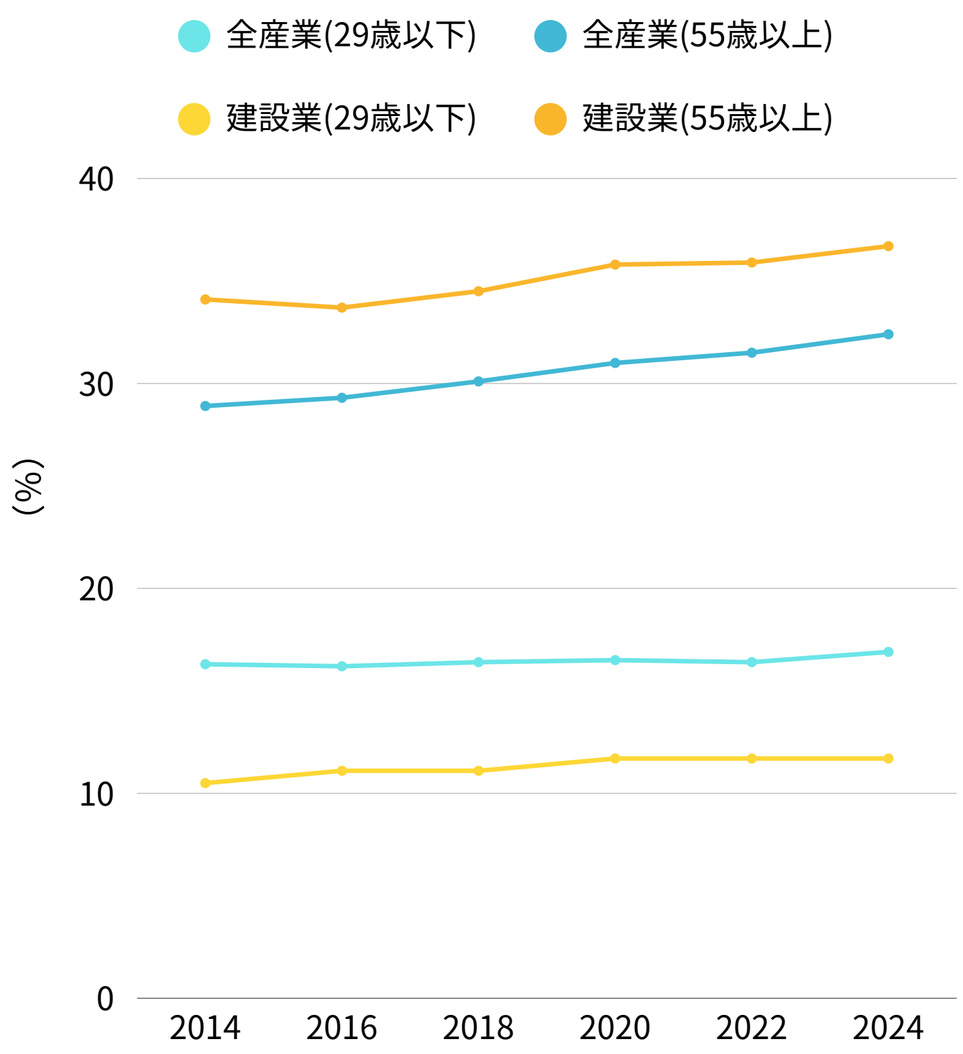
01 少子高齢社会や技能者の減少

02 ３Kの業界イメージ

03 採用活動の遅さ



【建設業就業者の年齢】



参照：総務省「労働力調査」

高齢化の進行

左のグラフは、建設業就業者数の年齢を
全産業と比較したものです。

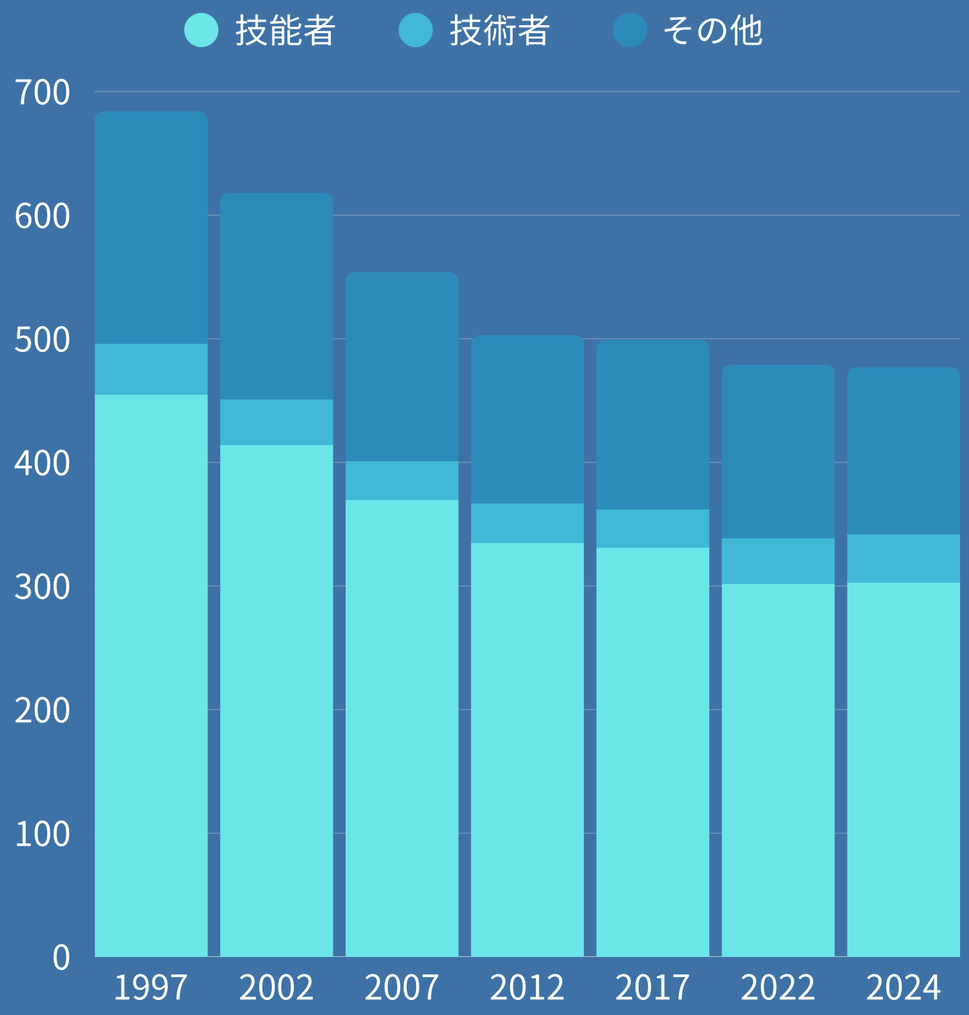
※グラフの縦軸は全就業者に対する割合（%）をそれぞれ示しています。

全産業に比べ、建設業就業者の高齢化は深刻

**少子高齢社会により、
十分な若手人材の確保ができていない現状**

今後は、さらに若手人材の確保が難しくなると予測されます。

【建設業における技能者・技術者数の推移】



参照：国土交通省「建設業を巡る現状と課題」
総務省「労働力調査」

技能者の減少

左のグラフは、
建設業における技能者・技術者数の推移を示したものです。

- **技能者数は1997年に455万人➡2024年には303万人に**
- **建設業全体の就業者の中でも技能者の減少が顕著**
- **今後も技能者の減少は続く見込み**
  ➡今から若手を育てていく必要がある

３Kの業界イメージ

1 きつい

2 汚い

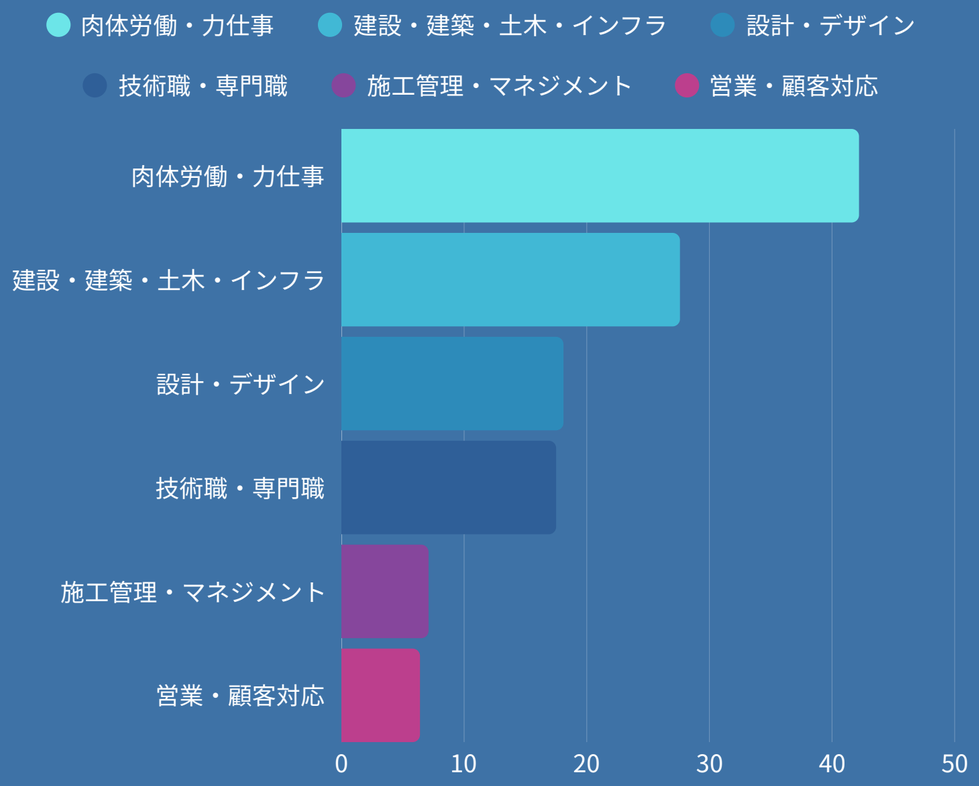
3 危険

この３Kのイメージが根強く、特に**若年層を中心に敬遠される傾向**があります。
このため、求人を出しても応募が集まりにくい状況が続いています。

一方で、実際の業務内容を認知している人は少ないようです。

３Kの業界イメージ

【建設業界ではどのような仕事をするイメージがありますか？】



参照：業界別イメージ調査　建設業編　PR TIMES

左のグラフは、
学生を対象とした建設業のイメージ調査の結果です。

- **具体的な仕事内容の認知は2割程度にとどまっている**
- **体を使って働く建設業のステレオタイプな イメージが強い**
- **具体的な業務内容よりも漠然と建物などの成果物が イメージされている**

建設業のリアルな仕事を知る機会を増やすことが 採用課題を解決するカギになる！

採用活動の遅さ



このように考えていませんか？

今はとりあえず情報収集している程度

今は採用に費用をかけるほど困っていない

そこまで緊急度が高いわけではない

採用タイミングの重要性

1

採用可否を決定する

採用タイミングが採用可否に大きな影響を与えます。

2024年に中途採用を行い、1人以上採用できた企業の割合は、『不動産・建設・設備・住宅関連』業界を見ると、全体より10pt以上低い結果になっています。

2

今後は即採用が難しくなる

「必要な時に採用を始めれば良い」という考え方は、将来的な人材確保を困難にする恐れがあります。

実際に、2か月未満で採用できている企業の割合は減少傾向にあります。

3

他社決定率が変わる

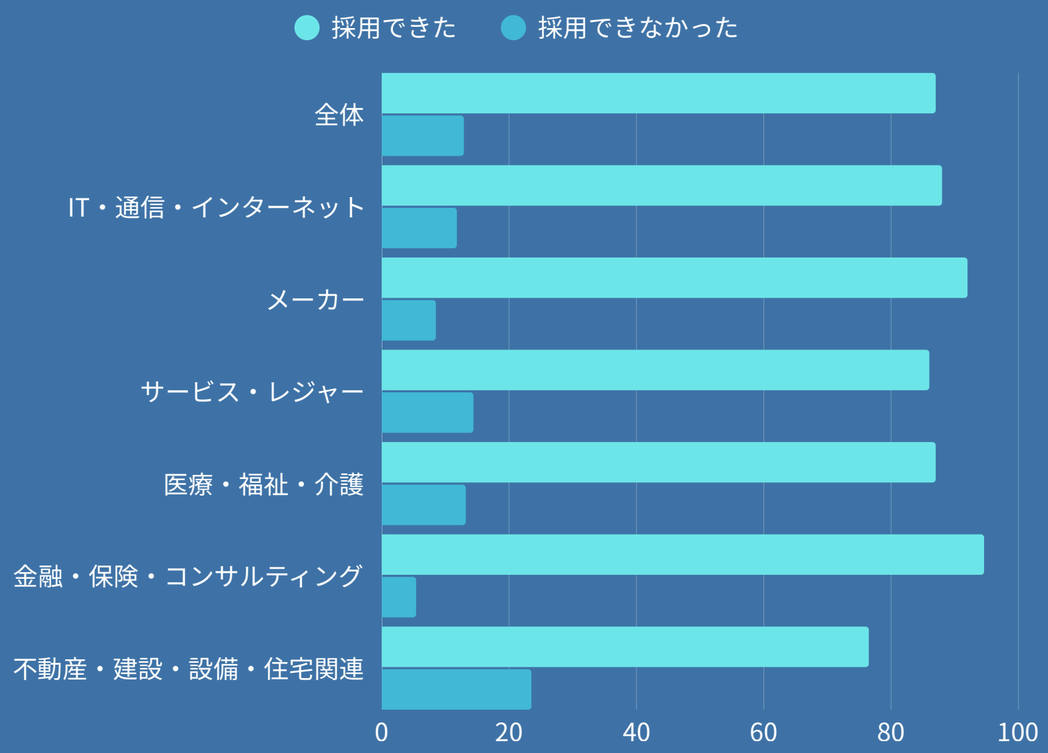
即掲載・即採用が採用において非常に重要になっています。

選考に時間がかかると、採用決定率も低下します。
優秀な人材が他社に流出することを防ぐためにも、早い段階から採用体制を整えておく必要があります。

建設業における採用可否

左のグラフは、2024年に中途採用活動を行い、
1人以上採用できた企業の割合を示しています。

【中途採用活動で1人以上採用できた企業の割合】



参照：マイナビ「中途採用状況調査 2025年版 （2024年実績）」

- **『不動産・建設・設備・住宅関連』において採用できた割合は全体より10pt以上低い**
- **『不動産・建設・設備・住宅関連』業界で採用できた企業の割合は年々減少している**

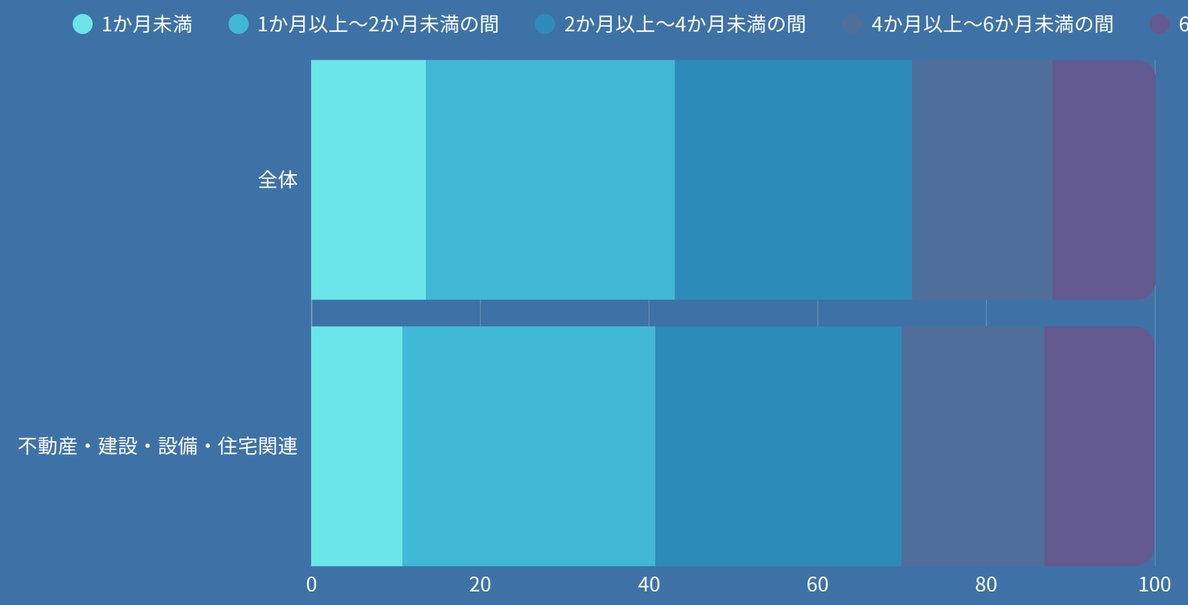
2022年採用できた：88.0%
2023年採用できた：83.6%
2024年採用できた：76.5%

2年で11.5pt減少

採用までにかかった期間

左のグラフは、2024年に中途採用活動を行った企業の
採用までにかかった期間を示しています。

【募集開始から採用・入社までの期間】



参照：マイナビ「中途採用状況調査 2025年版 （2024年実績）」

**『不動産・建設・設備・住宅関連』において
2か月未満に採用できた割合は全体と比べて低い**

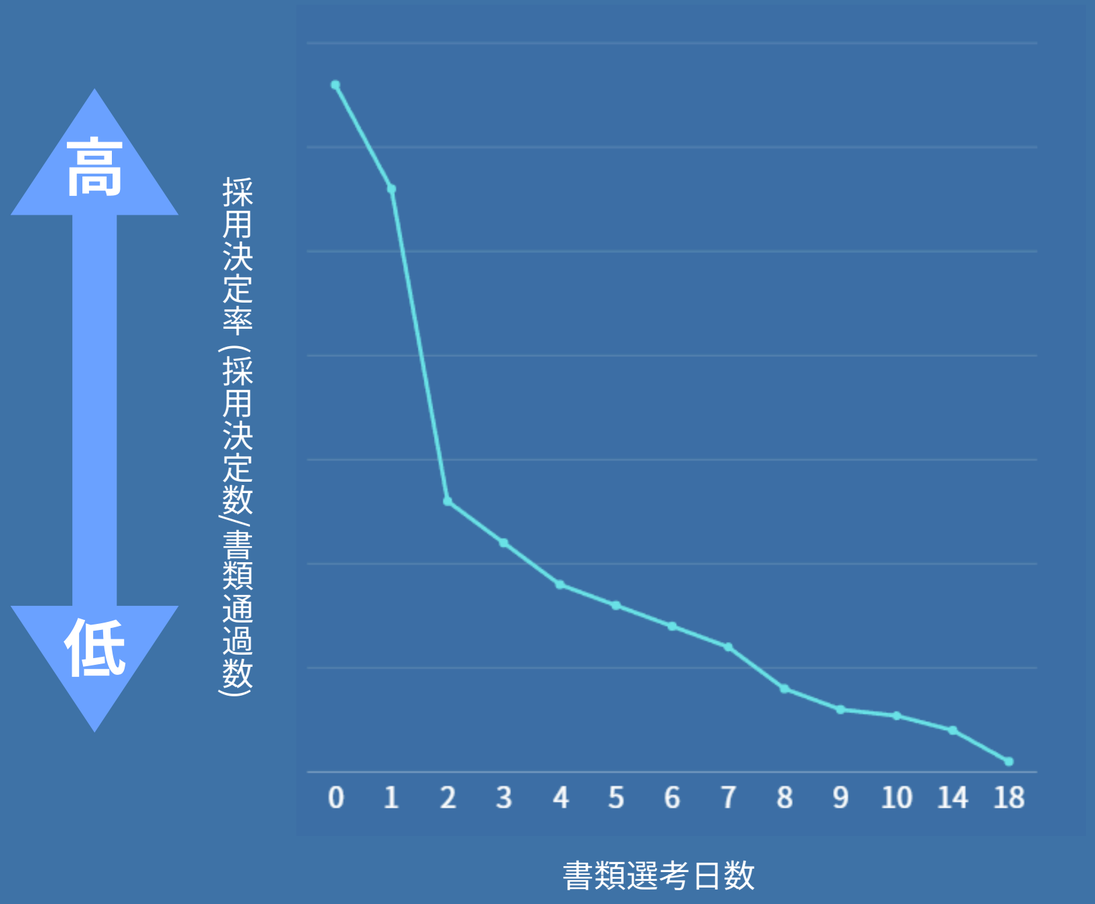
採用にかかった期間は年々増加している

2022年2か月未満：45.2%
2023年2か月未満：45.7%
2024年2か月未満：40.8%

2年で4.4pt減少

選考スピードと採用決定率

【書類選考日数と採用決定率の関係】



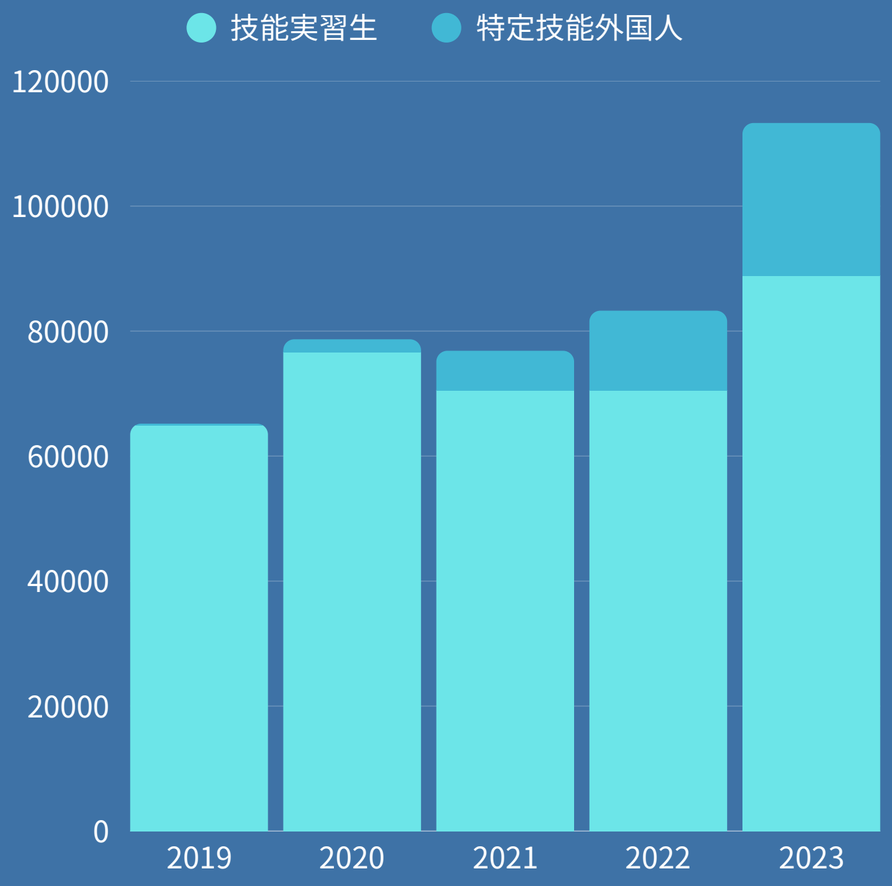
左のグラフは、書類選考日数と採用決定率の関係を表しています。

選考スピードを速めることで、
採用決定率を上げることが出来る

採用タイミングが遅れると、
優秀な人材が他社に流出する可能性がある
➡早い段階から採用体制を整えておくことが重要

参照：doda『選考自体・入社承諾前事態を防ぐには？原因から考える3つの防止策』（2025年7月31日参照）」

優秀な人材を確保するために



参照：国土交通省「建設分野における外国人材の受入れ状況等について(令和6年度)」

左のグラフは、建設業に携わる技能実習生と特定技能外国人の数の推移を示しています。

幅広い業務で活躍できる技能実習生と特定技能外国人を受け入れる企業が増加している

2023年の急激な増加が目立つ
➡優秀な人材が他社に流れている状態

採用活動が早い企業ほど若手人材や優秀な人材を獲得できる
➡遅くなるほど優秀な人材の獲得が困難になる

採用課題を解決するポイントまとめ

今から若手人材の採用に力を入れる

建設業のリアルな仕事を知る機会を増やす

早めに十分な人材を確保しておく



建設業における外国人採用のメリットとは？

外国人採用のメリット

1

若手人材の確保

日本に在留している外国人の年齢層は20～29歳、30～39歳の年齢層が一番多いボリュームゾーンとなっています。

採用課題の解決策の一つである「若手人材の採用」が可能になります。

2

専門知識を持つ人材の獲得

建設業では、特定技能外国人など専門分野に関する知識や経験がある人材を採用することができます。

技能者が減少している現状を打破するために、即戦力となる外国人を採用している企業も増えています。

3

費用対効果が高い

建設業の現場作業は外国人求職者との相性が良く、多くの人が応募しています。

十分な人材を確保することで案件獲得につながり、将来的にはより多くの利益を生み出すことができます。

建設業における費用対効果

採用しない場合

現場スタッフが足りず
案件を請け負えない

数百万の機会損失

採用した場合

採用費用の発生

十分な現場スタッフにより
案件獲得

数百万の利益が生まれる

採用費用 (平均採用単価37.9万円)＜案件獲得による利益
➡最終的に利益が増えるのは採用した場合

1人不足＝年商数百万円の損失につながる

早い段階から人材を確保し、
案件の獲得数を増やすことが利益増加につながる

※平均採用単価は、建設業でガイダブルジョブスを利用した場合の平均値です。

即掲載・即採用のための準備チェックリスト

採用体制を整えるために確認しておくべきことをまとめました。

即掲載・即採用のための準備チェックリスト



募集要件の事前整理

	募集ポジション・職務・勤務地・人数が明確である
	必須スキル・歓迎スキルが整理されている
	外国人採用の場合、在留資格に合った仕事内容である
	給与・待遇・休日などの条件が確定している

即掲載・即採用のための準備チェックリスト



掲載・選考の迅速化

	求人原稿のテンプレートが用意されている
	応募が来たら当日中に連絡できる体制になっている
	面接可能日を常に3日以上確保している
	書類選考は24時間以内に対応できる体制がある
	オンライン面接(Zoom等)の環境が整っている

即掲載・即採用のための準備チェックリスト



面接から内定通知、採用後までの体制

	現場責任者と人事が連携し、即断できるルールを整備
	複数名の候補者を比較する意思決定基準が共有されている
	採用決定後の入社までのフォロー担当者が決まっている
	外国人採用の場合、生活支援・日本語学習などの支援体制がある
	現場配属前のオリエンテーションの準備が出来ている

【参考】建設業で働ける外国人の在留資格

建設業で外国人を雇用するには、以下のいずれかの在留資格を持っている人材を採用することが前提となります。
また、各在留資格で可能な就業範囲は異なります。

- 技術・人文知識・国際業務
- 技能
- 特定技能
- 日本人の配偶者等
- 永住者の配偶者等
- 定住者
- 技能実習
- 永住者
- 文化活動
- 留学
- 家族滞在

【参考】建設業で働ける外国人の在留資格



技術・人文知識・国際業務

目的：「外国人労働者の専門性を活かすこと」
➡**技術的な業務や知識を活かす業務に就くことができる。**

×現場作業などの単純労働

【例】現場監督、施工管理、CADオペレーター

技能

目的：「外国で考案された高度な技術を使って日本で働くこと」
➡**日本にない(外国特有の)建築を建てる場合のみ雇用でき、現場作業に就くことが可能。**

×外国特有でない建築に関する業務

【参考】建設業で働ける外国人の在留資格



特定技能1号・２号

目的：人手不足となっている特定分野において
「即戦力となる外国人材を受け入れること」
➡**企業内の様々な業務に就くことができる。**

技能実習１号・２号・３号

目的：途上国などの「母国で活かせる技能の習得を目指し、
日本で人材を育成すること」
➡**建設関係では22職種33作業で雇用することができる。**

×一つの作業だけを繰り返し行う単純労働

【参考】建設業で働ける外国人の在留資格



留学・家族滞在・文化活動

これら３つの在留資格は、就労により収入を得ることは原則認められていない。
ただし、**出入国在留管理局で「資格外活動許可証」を取得している場合は、条件付きでアルバイト雇用が可能になる。**

【例】「1週間の労働時間が28時間以下であること」という制限を守れば現場での単純労働も可能

永住者・日本人/永住者の配偶者等・定住者

身分系と呼ばれるこれら４つの在留資格は、**就労制限がないため日本人と同じように雇用が可能。**
➡単純労働を含めた建設業のすべての業務を担当することができる。

即採用に成功した事例紹介

1



東京・埼玉・千葉・神奈川

公開期間：30日

雇用形態：パートタイム

応募数：34人

採用数：3人

2



愛知

公開期間30日

雇用形態：正社員

応募数：87人

採用数：1人

3



東京

公開期間：50日

雇用形態：正社員・パートタイム

応募数：76人

採用数：2人

ガイダブルジョブス サービス紹介

Guidable Mission

日本経済を、もっと多国籍に。

Guidable Japan

外国人向けメディア事業



外国人の「知りたい」
日本企業の「知ってもらいたい」

ガイダブルジョブス

外国人採用支援事業



外国人の「働きたい」
日本企業の「採用したい」

Guidable Marketing

外国人向けリサーチ/PR事業



外国人の「働きたい」
日本企業の「調査したい」

ガイダブルジョブス

在留外国人に特化した求人媒体

- 登録者数約47万人
- 累計契約社数4,000社以上
- 採用決定率70%以上

※サポートプランが対象



サービスの特徴

01

登録者の質が高い

ガイダブルジョブスの登録ユーザーは「永住者」「定住者」「配偶者」といった「身分系」の在留資格を持つユーザーが約50%を占めています。
留学生や技能実習生などの期間限定で日本で働いている外国人とは異なり、日本での生活が長いため日本語力が高く、業種や労働時間などの就労制限もないため、ほぼ日本人と変わらない、質の高い人材からの応募が見込めます。

02

圧倒的な応募数

昨今、建設や介護などのノンデスクワークの仕事は日本人からは敬遠されがちですが、ノンデスクワークの仕事に就きたい外国人は、まだまだ多くいます。
ガイダブルジョブスでは、今まで蓄積した在留外国人向けマーケティングの知見を活用した、SNSやデジタル広告を駆使し、どんな職種、地方の求人でも、外国人からの応募を集めてきた実績があります。

03

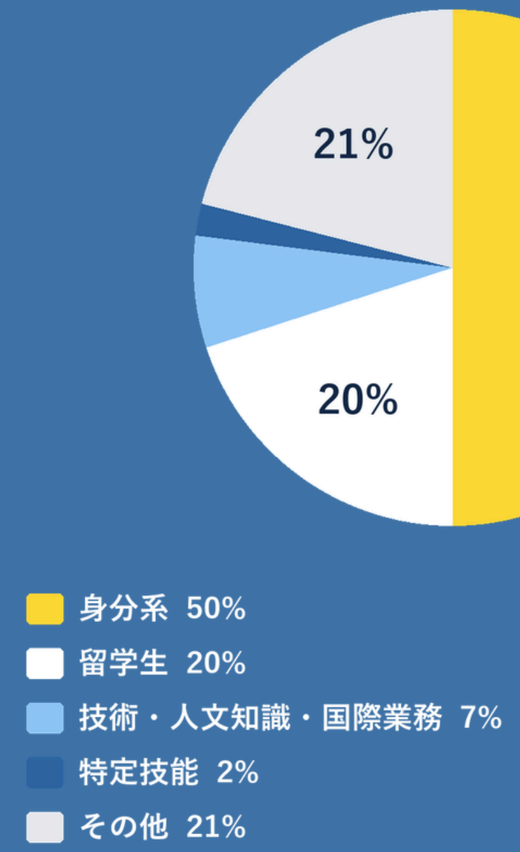
初めてでも安心

ガイダブルジョブスでは1社あたり1名、外国人採用を成功に導くカスタマーサクセス担当者がついて、お客様の採用活動をサポートします。
在留資格の知識や採用後の手続きなど、外国人採用の疑問や不安をひとつひとつ丁寧に解消するとともに、応募者の面接代行、企業面接のセッティング、フォローアップなど、安心の体制で初めての外国人採用をサポートします。

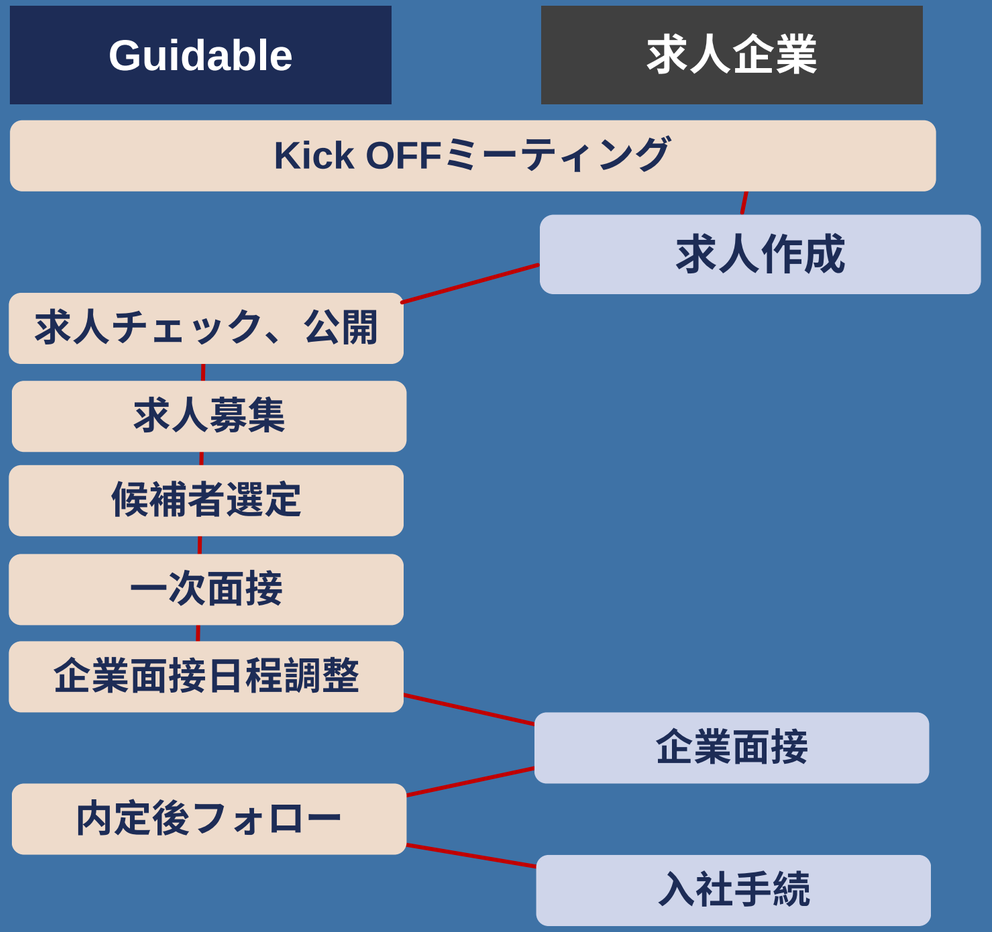
※サポート内容はお申し込みプランによって異なります。

ガイダブルジョブス登録ユーザーの約50%は“身分系ビザ“の保有者

身分系 在留資格	主な取得条件	就労制限
永住者	永住許可の要件	**制限なし**
定住者	日系二世、三世 配偶者との離別	
配偶者	日本人の配偶者 永住者の配偶者	



1社1担当制で、初めての外国人採用でも安心のサポート



カテゴリ	サポート内容
事前説明、ヒアリング	在留資格について説明
	外国人採用の注意点
	募集条件のヒアリング
	求人内容の確認、変更アドバイス
	求人内容の翻訳確認
募集中	応募者の在留資格、要件確認
	応募者の一次面談代行
	企業担当者との面接設定
採用後	日本語履歴書作成サポート
	雇用時の手続きサポート

おわりに

最後までお読みいただき、誠にありがとうございました。

皆様の採用活動や組織づくりの一助になれば幸いです。

建設業における外国人採用成功事例をまとめた特集も
ご用意しておりますので、ぜひご活用ください。