

【社内共有用】有料職業紹介「建設業務」切り分けチェックリスト（2026/5/14適用）

丸忠物産有限会社 人材事業部

更新日：2026-05-24

目的

- 厚生労働省「職業紹介事業の業務運営要領（令和8年5月）」に基づき、求人票の業務内容が「建設業務」に該当するかどうかを確認する。
- 迷うケースは断定せず、都道府県労働局等への個別確認（記録の保存）までを手順化する。

前提（重要）

- 本資料は法的助言ではありません。最終判断は個別確認が必要です。
- 「建設業務」かどうかは、職名ではなく「実際に何をするか（実態）」で判断します。

一次情報（参照）

- 1) 厚生労働省：令和8年5月14日から適用される職業紹介事業の業務運営要領
<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000172486.html>
- 2) 厚生労働省（PDF）：職業紹介事業の業務運営要領（令和8年5月）
<https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/001699921.pdf>
- 3) 厚生労働省（PDF・抜粋）：第2 取扱職業の範囲及び取扱職種の種類等（建設業務の説明）
<https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/001699924.pdf>

チェック1：求人票の「実態」を言語化する（5分）

- 1. 就業場所（主な場所）を特定したか？
 - 例：建設工事現場／事務所／顧客先（施設）／工場内 など
- 2. 1日の業務を「作業単位」で分解したか？
 - 例：書類作成、工程表作成、安全書類、点検、交換、立会い 等
- 3. 「現場作業」「建設工事一式」など曖昧語を、そのまま求人票に書いていないか？
- 4. 工事（建設・改造・修理・解体など）に直接関与する作業が含まれるか、洗い出したか？
- 5. 直接作業の割合（例：0% / 10% / 50%）の目安を付けたか？

メモ（業務分解）

- 主要業務：
- 付随業務：
- 工事現場での直接作業（有無／内容／割合）：

チェック2：「建設業務」該当性の判断ポイント（安全側）

厚労省要領では、建設業務は「建設工場の現場で、直接に作業に従事するもの」に限られる旨が示されています。

次のいずれかに該当する場合は「建設業務」リスクが高い（要注意）

- 建設工場の現場で、建設・改造・修理・解体等の作業を直接行う
- 作業員として工具・資材を扱い、工事そのものに従事する
- 工事の準備作業として、現場で直接作業に入ることが前提になっている

要領で「建設業務に該当しない」と例示されている（ただし実態確認が前提）

- 建設現場の事務職員が行う業務
- 機械等（半導体製造装置・エレベーター等）の製品の日常的な保守・点検
- 施工管理（工程・品質・安全管理等。施工計画作成を含む）

メモ（判断根拠）

- 該当（しそ）な業務：
- 該当しない（と整理できる）業務：
- 迷い（境界）：

チェック3：求人票の書き方（誤解を減らす）

- 就業場所に「建設工事現場」が出る場合、事務・管理・点検等の範囲を明確に書いたか？
- 「施工管理」「設備保守」等の求人でも、直接作業（工事の作業員）を含む表現になっていないか？
- 「日常的な保守・点検」「定期点検」「点検記録作成」など、要領の例示と整合する言い回しにしたか？
- 工事を含む業務が混在する場合、業務を分割（別ポジション化）できないか検討したか？

求人票テンプレ（例）

- 職務内容（例）：設備の日常保守・点検、点検記録の作成、協力会社との日程調整（工事作業員としての直接作業）
- 就業場所（例）：顧客施設（点検先）および当社事務所
- 備考（例）：判断が必要な場合は都道府県労働局へ確認します

チェック4：判断が割れるときの対応フロー（記録を残す）

- 1. 社内一次判断（誰が/いつ/何を見て判断したか）を記録したか？
- 2. 求人票の「実態」を説明できる資料（業務分解メモ、現場写真、工程表等）を用意したか？
- 3. 都道府県労働局等へ個別確認する窓口・方法を確認したか？
- 4. 回答の記録（日時/担当/回答内容）を保存したか？
- 5. 回答を踏まえて求人票の文言を更新したか？

相談導線（社内向け）

- 丸忠物産 人材事業部へ相談：求人票の切り分け/紹介・派遣の整理/外国人材採用の実務をまとめて確認で
- Web：<https://hr.maruchu-bussan.co.jp/#contact>