⑵　介護職員処遇改善加算(Ⅱ)　イからニまでにより算定した単位数の1000分の22に相当する単位数
⑶　介護職員処遇改善加算(Ⅲ)　⑵により算定した単位数の100分の90に相当する単位数
⑷　介護職員処遇改善加算(Ⅳ)　⑵により算定した単位数の100分の80に相当する単位数

○厚生労働省告示第百四十号

建設労働者の雇用の改善等に関する法律（昭和五十一年法律第三十三号）第三条第一項の規定に基づき建設雇用改善計画を次のように策定したので、告示する。

平成二十八年三月三十一日　厚生労働大臣　塩崎　恭久

建設雇用改善計画（第九次）

Ⅰ　計画の基本的考え方

1　計画の背景と課題

⑴　我が国経済は、平成25年に入って株高が進んだこと等を背景に企業や家計のマインドが改善し、個人消費を中心に内需が牽引する形で持ち直しに転じ、緩やかな回復基調が続いている。

また、雇用情勢については、有効求人倍率が24年ぶりの高水準、完全失業率が18年ぶりの低水準で推移しており、着実に改善している状況にある。あわせて企業の雇用の不足感が高まっている。

他方、人口が減少し、諸外国が経験したことのないような急激な少子高齢化が進んでおり、我が国の経済社会は大きな転換期を迎えている。人口減少や少子高齢化が、労働力の大幅な減少等様々な影響を与え、経済成長に向けた阻害要因となるおそれがあると指摘されている。

このような経済状況の下、建設経済の現状を見ると、景気回復や東日本大震災からの復興需要、国土強靱化の推進、2020年東京オリンピック・パラリンピック競技大会の開催等により建設投資は近年増加傾向が見られる。

また、建設労働者の現状を見ると、建設技術者や技能労働者等、建設関連職種の有効求人倍率は高止まりしており、第八次計画策定時の雇用の過剰供給から人材不足へと大きく変化している状況にある。さらに、建設業の労働力の年齢構成を見ると、他産業に比べて高年齢層（55歳以上）の割合が高い一方、若年層（15～29歳）の割合が低く、また、他産業に比べて新規学校卒業就職者の入職が少なく、定着が悪い状況はますます深刻化している。

こうした中、建設産業には、社会資本や産業基盤を造成・維持し、国民の安全・安心な生活と財産を守り、我が国の産業の活性化に貢献するという重要な役割が期待されている。その役割を担うためには、建設産業の持続的な発展が不可欠であるが、今後、熟練技能を有する多くの高年齢層の労働者のリタイアが見込まれる中で、このまま若年者等の入職が進まなければ将来的に技能労働者が不足する懸念があり、若年労働者等の確保・育成及び技能継承が極めて重要な課題となっている。

特に、若年労働者の確保・育成の観点からは、建設業で働く若年労働者がライフステージに応じた生活設計ができるよう、他産業と比較して遜色ない就労環境を確保することが重要であることから、建設事業主が労働時間の短縮や賃金の向上等の体系的な処遇改善を始めとした職場の雇用管理改善や職業能力開発に主体的かつ積極的に取り組むことが肝要である。景気の緩やかな回復基調の中で、建設投資が持ち直しつつある今こそ建設事業主が雇用管理改善等に取り組む好機であり、更なる施策を展開し、建設労働者にとって「魅力ある職場づくり」を推進していく必要がある。

また、従来より我が国の建設産業においては、受注生産、個別生産、屋外生産、移動生産、総合生産といった建設生産の特性があるほか、重層下請構造、中小零細企業の割合が高い等といった特徴がある。加えて、これまでの長期にわたる建設投資の減少による競争の激化に伴うダンピング受注やその就労形態への影響等が指摘されている。これらを背景として、不明確な雇用関係、労働災害の多発、労働条件の改善や労働福祉の立ち後れ、適切な職業能力開発の機会の不足等の問題が存在しており、これらの問題への適切な対応については、関係省庁と連携を図り今後も万全を期していく必要がある。

他方、人口減少や少子高齢化による労働力の大幅な減少等による建設産業の持続的な発展への悪影響を軽減させるためには、労働の質を高めることや良質な雇用機会を確保することが必要であるが、そのためには、個々の労働者が生涯を通じて能力開発を行い、その能力を高めることと併せて、そうして労働者が高めた能力を最大限発揮できる環境を整備することが重要な課題となっている。また、将来的に建設産業を活性化していくためには、労働の質を高めて、国際競争力を強化していく視点も重要である。

⑵　以上を踏まえ、「建設雇用改善計画（第九次）」においては、「若者が展望をもって安心して活き活きと働ける魅力ある職場づくりの推進」を課題とし、次の事項を最重点事項として、Ⅲの施策を推進していくこととする。

①　若年者等の建設業への入職・定着促進による技能労働者の確保・育成

若年者の建設業への入職及び定着の促進を図るとともに、女性や高年齢者が活躍できる就労環境の整備等を図り、技能労働者の確保・育成に取り組むこと。

②　魅力ある労働環境づくりに向けた基盤整備

建設労働者の職業生活の全期間を通じた職業の安定を図りつつ、「建設労働者の雇用の改善等に関する法律」（昭和51年法律第33号。以下「建設雇用改善法」という。）等に基づき、建設労働者の雇用の一層の近代化を進め、建設労働者にとって魅力ある労働環境づくりを図ること。

③　職業能力開発の促進、技能継承

建設労働を取り巻く環境の変化も踏まえ、事業主等が行う職業能力開発の支援や公的職業訓練を推進し、建設労働者の職業能力の開発や向上を促進するとともに、技能の継承を図ること。

2　計画の期間

この計画の期間は、平成28年度から平成32年度までとする。ただし、今後の建設業や建設業に係る施策の動向等を踏まえ、必要な場合は計画の改正を行うものとする。

Ⅱ　建設雇用等の動向

1　建設経済の動向

平成27年度の建設投資は、名目では前年度比5.5％減の48兆4,600億円であり、実質（平成17年度基準）では同6.4％減の43兆7,100億円となる見通しであり、実質ではピークの平成２年度から48.1％の減少と見込まれている。

建設投資の動向を見ると、名目では、昭和59年度以降、主に民間投資の増加により前年度比プラスで推移し、平成４年度には約84兆円に達した。その後、主に民間投資の減少により平成６年度及び平成７年度は80兆円を下回り、平成８年度に民間住宅投資の増加により一時的に80兆円台となってから減少傾向に転じ、平成19年度には40兆円台まで減少したが、平成25年度は持ち直し、50兆円台を回復した。国内総生産（名目）に占める建設投資（名目）の割合も、昭和61年以降では平成２年度の18.0％をピークに低下しており、平成22年度は8.7％まで低下したが、その後は景気の回復や東日本大震災からの復興等による需要もあり、回復傾向にある。平成27年度は9.6％となる見通しである。

今後も、人口減少、少子高齢化等の労働力供給の制約がある中、東日本大震災からの復興、国土強靱化の推進や2020年東京オリンピック・パラリンピック競技大会の開催等の需要が見込まれ、建設産業を取り巻く環境には明るい兆しが見られる。