(8) (2)の届出に係る計画の期間中に実施する当該指定地域移行支援事業所等の職員の処遇改善の内容（賃金改善に関するものを除く。）及び当該指定地域移行支援事業所等の職員の処遇改善に要する費用の見込額を全ての職員に周知していること。 ロ 次に掲げる基準のいずれにも適合すること。 (1) 次に掲げる基準のいずれかに適合すること。 (一) イの(2)の福祉・介護職員等処遇改善計画書において、情報端末の導入等の生産性向上に係る取組を行っていること。 (二) 社会福祉法（昭和二十六年法律第四十五号）第百二十八条第一号イに規定する社会福祉連携推進法人に所属していること。 (2) 当該指定地域移行支援事業所等が仮に福祉・介護職員等処遇改善加算を算定した場合に算定することが見込まれる額の二分の一以上を基本給又は決まって毎月支払われる手当に充てるものであること。 七～八　（略） 九 算定告示別表第2の6の厚生労働大臣が定める基準 第六号の二の規定を準用する。	（新設） 七～八　（略）

附　則

この告示は、令和八年六月一日から適用する。

○厚生労働省告示第百三十一号

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、同条第四項の規定に基づき告示する。

令和八年三月三十一日

厚生労働大臣　上野賢一郎

建設雇用改善計画（第十一次）

Ⅰ　計画の基本的考え方

1　計画の背景と課題

⑴　計画策定の趣旨

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。）の目的である建設労働者の雇用の改善、能力の開発及び向上並びに福祉の増進を図るための施策等を円滑かつ効率的に実施していくためには、建設労働者の雇用等の動向を基礎に、建設労働対策の総合的、中長期的な施策の方針、基準等を明らかにすることにより、その実施機関等に行政運営上適正な指針を示すことが必要である。

また、建設労働対策の実行を期するためには、事業主、業界団体等の関係者の自覚と協力が不可欠であり、これら関係者に対しても、建設労働対策の目的、方針、基準等を示す必要がある。

このため関係行政機関及び事業主、業界団体等が建設労働対策を推進していく上での指針となるよう、本計画を策定する。

⑵　経済・雇用情勢等の状況

我が国経済は、2024年（令和６年）には名目ＧＤＰが初めて600兆円を超えるとともに、2025年（令和７年）の春季労使交渉における賃上げ率は、33年ぶりの高さとなった2024年（令和６年）を更に上回る堅調な結果となる等、近年にはない明るい動きが続いている。一方、個人消費については、食料品等身近な品目の物価上昇が続く中で、賃金・所得に比して回復力が弱いものにとどまっている。コロナ禍の2020年（令和２年）５月を谷とする現在の景気回復は、戦後３番目の長さに達し、成熟化した状態にあることを踏まえると、何らかの負のショックを機に景気の局面が変化する可能性には十分警戒が必要である。

このような経済状況の下、建設経済の現状を見ると、建設投資額は1992年度（平成４年度）の84兆円をピークに減少基調となり、2010年度（平成22年度）には1992年度（平成４年度）の半分程度にまで減少した。その後、東日本大震災からの復興等により回復傾向となっている。

また、雇用情勢は、2024年（令和６年）の実績を見ると、完全失業率の改善がみられたほか、女性・高齢者を中心に労働参加が進み、労働力人口、就業者数、雇用者数が過去最高となった。有効求人倍率はほぼ横ばいであったが、人手不足感の更なる高まりがみられ、大企業、中堅企業及び中小企業で人手不足感が強いものとなっている。

このような雇用情勢の下、建設労働者の現状を見ると、コロナ禍が住環境への意識変化やＤＸ（デジタルトランスフォーメーション）・業務効率化の必要性の明確化につながる契機となった一方、現在においても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、担い手の確保が課題である。また、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（60歳以上）の割合が高い一方、若年層（15～29歳）の割合が低く、さらに、他産業に比べて新規学校卒業就職者の入職が少なく、定着が悪い状況は深刻化しており、将来の建設業の一層の担い手不足への懸念は依然として変わっていない。

⑶　建設産業における役割と課題

こうした中、建設産業は、社会資本の整備の担い手であると同時に、地域経済・雇用を支え、災害時には、最前線で地域社会の安全・安心の確保を担う地域の守り手として、国民生活や社会経済を支える大きな役割を担う。そのためには、持続可能な建設産業の構築が不可欠であるが、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、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ことから、その確保・育成及び技能継承は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、建設産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り、建設業の新４Ｋ（給与がよい・休暇がとれる・希望がもてる＋かっこいい）を実現するため、事業主が時間外労働の上限規制等に対応し、労働時間の適正化等による働き方改革や賃金引上げ等による処遇改善、現場管理の効率化等による生産性向上に総合的に取り組むととも