京都行政評価事務所総務課	京都府京都市中京区御池通西洞院西入石橋町四三八番一　京都地方合同庁舎
兵庫行政評価事務所総務課	兵庫県神戸市中央区海岸通二九番地　神戸地方合同庁舎
奈良行政評価事務所総務室	奈良県奈良市登大路町八一番地　奈良合同庁舎
和歌山行政評価事務所総務室	和歌山県和歌山市九番丁一一番地
中国四国管区行政評価局総務課館	広島県広島市中区上八丁堀六番三〇号　広島合同庁舎第四号
鳥取行政評価事務所総務室	鳥取県鳥取市富安二丁目八九番四号　鳥取第一地方合同庁舎
島根行政評価事務所総務室	島根県松江市向島町一三四番一〇　松江地方合同庁舎
岡山行政評価事務所総務課	岡山県岡山市北区桑田町一番三六号　岡山地方合同庁舎
山口行政評価事務所総務課	山口県山口市中河原町六番一六号　山口地方合同庁舎一号館
四国行政評価支局総務課	香川県高松市松島町一丁目一七番三三号　高松第二地方合同庁舎
徳島行政評価事務所総務室	徳島県徳島市徳島町城内六番地六　徳島地方合同庁舎
愛媛行政評価事務所総務課	愛媛県松山市若草町四番地三　松山若草合同庁舎
高知行政評価事務所総務室	高知県高知市本町四丁目三番四一号　高知地方合同庁舎
九州管区行政評価局総務課	福岡県福岡市博多区博多駅東二丁目一一番一号　福岡合同庁舎
佐賀行政評価事務所総務室	佐賀県佐賀市城内二丁目一〇番一〇号　佐賀合同庁舎
長崎行政評価事務所総務課	長崎県長崎市岩川町一六番一六号　長崎合同庁舎
熊本行政評価事務所総務課	熊本県熊本市二の丸一番四号　熊本合同庁舎二号館
大分行政評価事務所総務室	大分県大分市新川町二丁目一番三六号　大分合同庁舎
宮崎行政評価事務所総務室	宮崎県宮崎市橘通東三丁目一番一一一号　宮崎合同庁舎
鹿児島行政評価事務所総務課	鹿児島県鹿児島市山下町一三番一一一号　鹿児島合同庁舎
沖縄行政評価事務所総務課	沖縄県那覇市おもろまち二丁目一番一号　那覇第二地方合同庁舎一号館
北海道総合通信局総務部総務課企画広報室	北海道札幌市北区北八条西二丁目　札幌第一合同庁舎
東北総合通信局総務部総務課企画広報室	宮城県仙台市青葉区本町三丁目一番一一一号　仙台第一合同庁舎
関東総合通信局総務部総務課企画広報室	東京都千代田区九段南一丁目一番一号　九段第三合同庁舎
信越総合通信局総務部総務課	長野県長野市旭町一一〇八番地　長野第一合同庁舎
北陸総合通信局総務部総務課	石川県金沢市広坂二丁目一番六〇号　金沢広坂合同庁舎
東海総合通信局総務部総務課企画広報室	愛知県名古屋市東区白壁一丁目一五番一　名古屋合同庁舎第三号館
近畿総合通信局総務部総務課企画広報室	大阪府大阪市中央区大手前一丁目五番四四号　大阪合同庁舎第一号館
中国総合通信局総務部総務課企画広報室	広島県広島市中区東白島町一九番三六号
四国総合通信局総務部総務課	愛媛県松山市宮田町八番地五
九州総合通信局総務部総務課企画広報室	熊本県熊本市春日二丁目一〇番一号　熊本地方合同庁舎
沖縄総合通信事務所総務課	沖縄県那覇市東町二六番二九号

○厚生労働省告示第八十一号

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より告示する。

平成二十二年三月二十九日

厚生労働大臣　細三　律夫

建設雇用改善計画（第八次）

Ⅰ　計画の基本的考え方

1　計画の背景と課題

(1)　我が国経済は、平成20年秋の世界的な経済危機を背景に大幅に悪化した後、平成21年春頃を底に持ち直しを続けている。

また、雇用情勢については、持ち直しの動きが広がりつつあるが、依然として厳しい状況にある。

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や人材の質の低下等様々な影響を与え、経済社会の停滞等を招く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、建設投資、特に公共投資が著しく減少しており、今後も、人口減少、少子高齢化、厳しい財政状況等の制約がある中で新規の公共事業を抑制せざるを得ないという厳しい環境にある。

このような中、建設業は、その過剰供給構造を背景として価格競争が激化し、かつてないほど厳しい状況にあり、その雇用の現状を見ると、厳しい経済状況を背景とした総量としての雇用需要の減少とともに雇用過剰感が見られる状況にある。

他方、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の割合が高い一方、若年層の割合が低く、また、他産業に比べて若年者の入職が少ない状況にある。今後、熟練技能を有する高年齢層の労働者が大量に離職するとともに、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、若年労働者の確保及び育成が極めて重要な課題となっている。

以上の背景を踏まえ、このような厳しい環境においても、建設事業主が若年労働者を始めとした事業に必要な技能労働者を確保及び育成できる環境を整備するとともに、建設事業主が建設業内外の新たな分野に進出することを支援することにより、建設労働者の雇用の安定を図ることが重要となっている。他方で、余剰となっている労働者については、円滑な労働移動を図ることが必要である。

特に、若年労働者の確保の観点からは、若年者を始めとする国民一般に建設業の役割や建設業で働くことの魅力を伝え、建設労働に対する正しい理解を促進することにより、建設業のイメージアップと若年者の建設業への関心の喚起を図るとともに、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体系的な処遇改善を始めとした雇用管理改善や職業能力開発の推進を図る必要がある。