

## 建設雇用改善計画（第六次）の概要

計画の基本的考え方

### 1 計画の背景と課題

#### (1) 背景

- ・ 景気は緩やかな改善が続いているが、雇用情勢の改善の足取りは鈍い。
- ・ 建設投資は横ばいで推移し、将来的にも大きな伸びは期待できない。
- ・ 建設雇用の現状は、雇用過剰感及び労働力需給のミスマッチが生じている。
- ・ 将来的には若年人口減少等の理由から労働力減少への対応を余儀なくされる懸念あり。

#### (2) 課題

建設労働者一人一人の職業生活の安定が図られる中で、その持てる能力を十分発揮して生き生きと働ける環境づくりに積極的に取り組み、建設業の魅力ある産業としての発展に資する

#### （重点事項）

建設労働者の職業生活の全期間を通じた職業生活の安定を図りつつ、「建設労働者の雇用の改善等に関する法律」等に基づき、建設労働者の雇用の一層の近代化を進め、魅力ある労働環境づくりを図ること。

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を引き続き促進する中で、建設労働者自らがその能力の開発を行えるようにし、その職業能力を高めること。

今後の労働力需給構造の変化を見通しながら、若年者の建設業への入職促進及び定着を図るとともに、高年齢者や女性が活躍できるような労働環境の整備を図ること。

### 2 計画の期間：平成13年度～平成17年度までの5年間

建設雇用の動向

#### 1 建設経済の動向

建設投資は平成9年度から平成11年度まで3年連続で減少。今後については、弱含みで推移する見通し。

#### 2 雇用者の動向

- ・ 建設業の就業者数は、平成9年をピークに減少（平成11年657万人）。
- ・ 建設業における若年層の割合は、平成11年で21%（全産業の23%に比べやや低い）。
- ・ 建設業における高年齢層の割合は、平成11年で25%（全産業の24%に比べやや高い）。
- ・ 建設業における女性労働者の割合は、約16%で推移（全産業の約40%に比べかなり低い）。

### 3 建設技能労働者の需給動向

建設技能労働者の過不足状況については、平成10年以降雇用過剰感もみられるが、将来的には若年層の大幅な減少が見込まれる等の理由から、年齢層や職種によっては不足が生ずるおそれ。

### 4 労働条件の動向

- ・ 建設業の年間総実労働時間は、平成11年で2,021時間（全産業の1,840時間より約180時間長い）。
- ・ 専門工事業の現場作業員について月給制を採用している事業所の割合は平成7, 8年度で約30%。
- ・ 建設業の死亡災害は、平成9年以降は年間800人前後で推移しており、全産業に占める割合は約40%。

### 5 職業能力開発の動向

- ・ 新規入職若年技能労働者に対する教育訓練の実施状況については、平成11年度では、「OJTを中心に実施」した事業所の割合が約50%で最も多く、「OFF-JTを中心に実施」した事業所と「OJTとOFF-JTを組み合わせ実施」した事業所の割合がそれぞれ約20%。
- ・ 若年技能労働者に対するOFF-JTのための手段としては、平成11年度で「業界団体が行う教育訓練」が約70%。

雇用の改善等を図るために講じようとする施策に関する基本的事項

建設労働者の雇用改善を進めるに当たっては、建設労働者の職業生活の全期間を通じた職業の安定の確保を図ることを念頭に置いて施策を展開していくことが必要。

- ・ 企業内での雇用の維持・確保。
- ・ 企業間移動が必要とされる場合における円滑な労働移動の実現。

## 1 魅力ある労働環境づくりに向けた基盤整備

### (1) 建設雇用改善の基礎的事項の達成

- ・ 雇入通知書の交付による労働条件の明示等についての指導及び監督一層の強化。
- ・ 一層の労働時間短縮を図るための取組の推進。
- ・ 労働災害防止に向けた事業主の取組の一層の促進。
- ・ 労働保険、社会保険及び建設業退職金共済制度等への加入の一層の促進。

### (2) 労働環境の整備

- ・ 作業員宿舎や休憩室その他の現場福利施設等の整備に対する助成。
- ・ 清潔、安全かつ快適な職場環境形成の継続的かつ計画的な実施についての指導。

## 2 職業能力開発の推進

### (1) 事業主等の行う職業能力開発の促進

- ・ 認定職業訓練や共同訓練等の実施の促進。

- ・ 公共職業能力開発施設等における建設労働者に係る職業訓練の積極的な実施。
  - ・ 事業主による労働者一人一人の希望・適性・能力を踏まえた職業能力開発の実施を支援するための建設技能労働者の特性に応じた段階的な教育訓練についての職種ごとのモデルプランの作成・提示等。
  - ・ 技能検定制度や民間の職業能力評価の仕組みの活用の推進及びこれらの結果が建設技能労働者の処遇の改善に結びつくための方策の在り方についての検討。
- (2) 労働者の自発的な職業能力開発の促進
- ・ 職業能力開発プランの提示等による支援体制の整備。
  - ・ 教育訓練給付制度や公共職業能力開発施設における職業訓練等の積極的な活用。
- (3) 熟練技能の維持・継承及び活用
- ・ 高度熟練技能者の選定等を行う高度熟練技能活用促進事業の推進。
  - ・ 技能者を講師等とするものづくり教育・学習の推進のための環境整備。
  - ・ 熟練技能の社会的認知度を高める熟練技能競技大会（技能グランプリ）の開催の推進。
- 3 若年労働者等の確保及び建設業に対する理解の促進
- 今後若年労働者が大幅に減少する中で、質の高い労働者を確保し、建設業への入職を促進するためには、建設業に対するイメージアップを図るとともに、国民一般の建設労働に対する正しい理解を促進する必要。
- ・ 学校教育の各段階における建設業の実情や魅力についての積極的な情報提供やインターンシップの有効活用。
  - ・ 若年労働者のライフステージに応じた生活設計を可能とする「建設労働者職業生涯モデル」の改訂。
  - ・ 建設労働の実情紹介等に向けた取組を行う事業主団体等に対する助成その他の支援。
  - ・ 様々な職業に関する体験機会や職業情報を提供する職業総合情報拠点となる「私のしごと館」の有効活用。
- 4 高年齢労働者及び女性労働者の活用
- (1) 高年齢労働者の活用
- ・ 高年齢労働者の特性等に対応した労働環境の整備について検討する事業主団体等に対する助成その他の支援。
  - ・ 定年の引上げや定年退職者に対する再就職援助措置等を行う事業主等に対する助成その他の支援。
  - ・ 学生に対して建設業の伝統技能の価値等を伝える機会を設ける等高年齢労働者が培ってきた知識や技能を現場以外において活用する方策についての検討。
- (2) 女性労働者の活用
- ・ 男女雇用機会均等法の周知・指導による性差別のない雇用環境の整備の促進。

- ・ 女性労働者が活躍している業務等についての好事例集の作成及びその普及。
- ・ 女性労働者の活用について検討する事業主団体等に対する助成その他の支援。

## 5 雇用改善推進体制の整備

- (1) 建設事業主における雇用管理体制等の整備
  - ・ 建設労働者の雇用管理に関する事項についての下請事業主に対する指導等元請事業主の役割の強化。
  - ・ 「雇用管理評価基準」の活用による雇用管理上の問題点の明確化。
- (2) 事業主団体等における効果的な雇用改善の推進
  - ・ 専門工事業者団体等による自主的な雇用改善の取組の推進についての啓発・指導。
  - ・ 専門工事業者団体等の取組に対する助成制度の活用促進及びその適切な見直し。
- (3) 地域の実情を踏まえたきめ細やかな雇用改善の推進
  - ・ 地域における雇用改善の推進のための目標設定やその実現に向けての具体的な取組を共同して実施する建設事業主団体等に対する指導及び援助。
- (4) 雇用改善の気運の醸成
  - ・ 「建設雇用改善推進月間」期間中の中央・地方を通じた実効ある事業の実施。
  - ・ 雇用改善について相当の成果がみられる事業所の優良事業所としての表彰。
- (5) 建設雇用改善助成金制度の活用
  - ・ 建設業におけるニーズを踏まえた制度の見直し。
  - ・ 中小零細建設事業主の活用に資するための制度の周知徹底、申請手続の簡素化等。
- (6) 関係行政機関相互の連携の確保等
  - ・ 「建設雇用改善推進月間」の行事を中心に都道府県の協力を確保。
  - ・ 公共職業安定機関、建設関係行政機関、雇用能力開発機構等で構成する「建設雇用改善推進会議」の活用。
- (7) 雇用改善指標を活用したきめ細かな雇用改善の推進
  - ・ 雇用改善の進捗状況の詳細かつ具体的な把握による実効性ある施策の実施のための雇用改善指標の検討。
- (8) 雇用改善を図るための諸条件の整備
  - ・ 労務関係諸経費の確保、適正な工期の設定等についての関係事業主等における適切な対応の推進。
  - ・ 工事量の平準化推進についての各発注者の理解と協力の促進。

## 6 外国人労働者問題への対応

専門的、技術的分野の外国人労働者の受入れについては、我が国の経済社会の活性化や一層の国際化を図る観点から、積極的に推進するが、いわゆる単純労働者の受入れについては、我が国の経済社会と国民生活に多大な影響を及ぼすため、国民のコンセンサスを踏まえつつ、十分慎重な対応が必要。

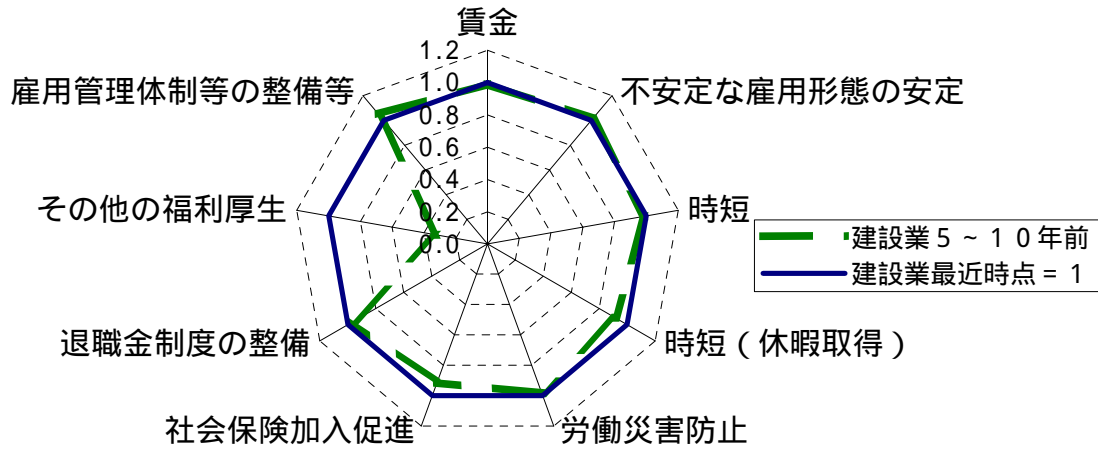
進捗度指標：最近時点の建設業を1とした場合

大項目	小項目	対応する個別指標	統計データ出所	5～10年前	最近時点	5～10年前採用年次	最近時点採用年次	
1. 魅力ある労働環境づくりに向けた基盤整備	賃金	きまって支給する現金給与総額（男、30-34歳、高卒）	賃金構造基本統計調査	1.03	1.00	1996	2001	
		きまって支給する現金給与総額（男、30-34歳、短大・高専卒）		1.06	1.00	1996	2001	
		きまって支給する現金給与総額（男、30-34歳、大卒）		1.01	1.00	1996	2001	
		きまって支給する現金給与総額（女、30-34歳、高卒）		1.00	1.00	1996	2001	
		きまって支給する現金給与総額（女、30-34歳、短大・高専卒）		1.00	1.00	1996	2001	
		きまって支給する現金給与総額（女、30-34歳、大卒）		0.90	1.00	1996	2001	
		きまって支給する現金給与総額（男、35-39歳、高卒）		1.03	1.00	1996	2001	
		きまって支給する現金給与総額（男、35-39歳、短大・高専卒）		1.01	1.00	1996	2001	
		きまって支給する現金給与総額（男、35-39歳、大卒）		0.95	1.00	1996	2001	
		きまって支給する現金給与総額（女、35-39歳、高卒）		0.98	1.00	1996	2001	
		きまって支給する現金給与総額（女、35-39歳、短大・高専卒）		0.92	1.00	1996	2001	
		きまって支給する現金給与総額（女、35-39歳、大卒）		1.00	1.00	1996	2001	
		賃金	計		0.99	1.00	1996	2001
		不安定な雇用形態の安定	常用化（雇用者に占める常用雇用の割合）	事業所・企業統計調査	1.00	1.00	1996	2001
			月給化・額（月給制の割合）	賃金労働時間制度等総合調査報告	1.03	1.00	1996	2001
	不安定な雇用形態の安定	計		1.01	1.00	1996	2001	
	時短	労働時間（常用労働者1人平均月間総労働時間）〔短時間の方が条件がよいと考えられることから逆数を採用〕	毎月勤労統計	0.99	1.00	1997	2002	
		労働時間（常用労働者1人平均月間所定内労働時間）〔短時間の方が条件がよいと考えられることから逆数を採用〕		1.00	1.00	1997	2002	
		労働時間（常用労働者1人平均月間所定外労働時間）〔短時間の方が条件がよいと考えられることから逆数を採用〕		0.98	1.00	1997	2002	
	時短	労働時間計		0.99	1.00	1997	2002	
	時短（休暇取得）	完全週休二日制の導入・4週6日制の導入（導入企業割合）	就労条件総合調査	0.54	1.00	1996	2001	
		年次有給休暇の取得率	就労条件総合調査（旧「労働時間制度等総合調査」）	1.16	1.00	1996	2001	
		年次有給休暇の付与日数	就労条件総合調査（旧「労働時間制度等総合調査」）	0.91	1.00	1996	2001	
	時短（休暇取得）	年次有給休暇の取得日数	就労条件総合調査（旧「労働時間制度等総合調査」）	1.06	1.00	1996	2001	
		休暇取得計		0.92	1.00			
		安全衛生管理計画（マネジメントシステム）の作成状況	労働安全衛生基本調査報告、平成12年				2000	
	労働災害防止	安全教育実施状況（雇入れ時、危険・有害業務従事者・職長教育）	労働安全衛生基本調査報告、平成7、12年	0.79	1.00	1995	2000	
安全管理者の選任状況		労働安全衛生基本調査報告、平成7、12年	0.93	1.00	1995	2000		
衛生管理者の選任状況		労働安全衛生基本調査報告、平成7、12年	0.93	1.00	1995	2000		
安全衛生推進者の選任状況		労働安全衛生基本調査報告、平成7、12年	0.97	1.00	1995	2000		
労働災害発生率（産業別度数率、事業所規模100人以上）〔低い方がよいと考えられ、逆数を採用〕		労働災害動向調査	0.87	1.00	1994	1999		
労働災害発生率（産業別度数率、事業所規模30～99人）〔低い方がよいと考えられ、逆数を採用〕		労働災害動向調査	0.84	1.00	1995	1999		
労働災害発生率（産業別強度率、事業所規模100人以上）〔低い方がよいと考えられ、逆数を採用〕		労働災害動向調査	1.39	1.00	1994	1999		
労働災害防止	労働災害発生率（産業別強度率、事業所規模30～99人）〔低い方がよいと考えられ、逆数を採用〕	労働災害動向調査	1.18	1.00	1995	1999		
	計		0.98	1.00				

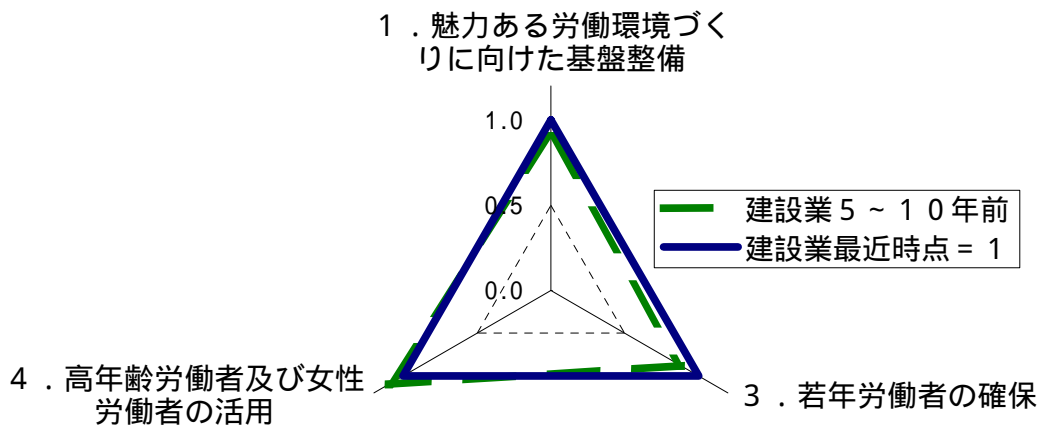
進捗度指標：最近時点の建設業を1とした場合

大項目	小項目	対応する個別指標	統計データ出所	5～10年前	最近時点	5～10年前採用年次	最近時点採用年次
1・魅力ある労働環境づくりに向けた基盤整備	社会保険加入促進	常用雇用者の厚生年金加入	政府管掌健康保険・厚生年金保険 業態別規模別適用状況調査	0.93	1.00	1996	1999
		従業員（日雇労働者を除く）の雇用保険加入状況及び日雇労働者の日雇労働被保険者	雇用保険事業年報	0.91	1.00	1996	2001
	社会保険加入促進	計		0.92	1.00		
	退職金制度の整備	退職金制度導入（退職金制度導入企業割合）	退職金制度・支給実態調査報告	1.07	1.00	1993	1997
		退職年金制度+退職一時金制度導入（退職金制度導入企業割合）	退職金制度・支給実態調査報告	1.11	1.00	1993	1997
		建設業退職金共済制度加入状況	建設業退職金共済事業月報	0.71	1.00	1996	2001
	退職金制度の整備	計		0.96	1.00		
	その他の福利厚生	育児休業規定の有無	女性雇用管理基本調査	0.56	1.00	1996	1999
		介護休業規定の有無	女性雇用管理基本調査	0.08	1.00	1996	1999
	その他の福利厚生	計		0.32	1.00		
	雇用管理体制等の整備	雇用管理者の選任	建設業における雇用管理現状把握実態調査	0.97	1.00	1995	2000
		関係請負人の雇用管理責任者への指導・助言等の実施	建設業における雇用管理現状把握実態調査	1.27	1.00	1995	2000
	労働条件の明示	雇い入れ通知書の交付	建設業における雇用管理現状把握実態調査	0.90	1.00	1995	2000
雇用管理体制等の整備等	計		1.05	1.00			
	1.の計		0.91	1.00			
2・職業能力開発の推進	事業主の行う職業訓練、労働者の自発的な職業能力開発、熟練技能の維持・継承	職業能力開発推進者の選任（従業員一人当たりの教育訓練担当者数）	能力開発基本調査				2000
		事業内職業能力開発計画の作成（教育訓練体系の作成状況）	能力開発基本調査				2000
		教育訓練の実施状況（OFF-JTおよび計画的なOJTを実施した事業所の割合）	能力開発基本調査				2000
		自発的な職業能力開発に対する支援（自己啓発における費用補助を受けた割合（会社から費用補助を受けた割合））	能力開発基本調査				2000
		2.の計					
3・若年労働者の確保	若年労働者の確保	若年労働者の定着（中卒、新規学卒者3年後離職率）〔離職率は低い方がよいことから逆数を採用〕	新規学校卒業就職者数の就職離職状況調査結果	1.11	1.00	1996	2002
		若年労働者の定着（高卒、新規学卒者3年後離職率）〔離職率は低い方がよいことから逆数を採用〕		1.32	1.00	1996	2002
		新規学卒者求人に対する充足状況（中卒に対する求人充足率）	新規学卒者の労働市場	0.53	1.00	1996	2002
		新規学卒者求人に対する充足状況（高卒に対する求人充足率）		0.57	1.00	1996	2002
		3.の計		0.88	1.00		
4・高齢労働者の活用及び女性労働者の活用	高齢者の活用（定年の定めのない、または65歳以上定年企業割合）	定年年齢（定年年齢が65歳以上または定年制の定めのない企業割合）（一律定年制における定年年齢別企業数）	雇用管理調査	1.34	1.00	1995	2001
	65歳までの継続雇用制度導入	継続雇用制度導入状況（65歳までの勤務延長制度、再雇用制度有の企業割合）	雇用管理調査	1.07	1.00	1995	2001
	65歳まで働くことのできる制度導入割合	定年または継続強制度によって65歳まで働くことのできる制度導入割合	雇用管理調査	1.16	1.00	1995	2001
	建設職場への女性労働者受入体制の整備・職場環境の改善	雇用者のうち女性の占める割合	労働力調査	1.04	1.00	1995	2001
		4.の計		1.10	1.00		

進捗度：1．魅力ある労働環境づくりに向けた基盤整備  
(5～10年前から最近への変化)



進捗度：総合指標(5～10年前から最近への変化)



全産業へのキャッチアップ指標：全産業を1とした場合の建設業の指標

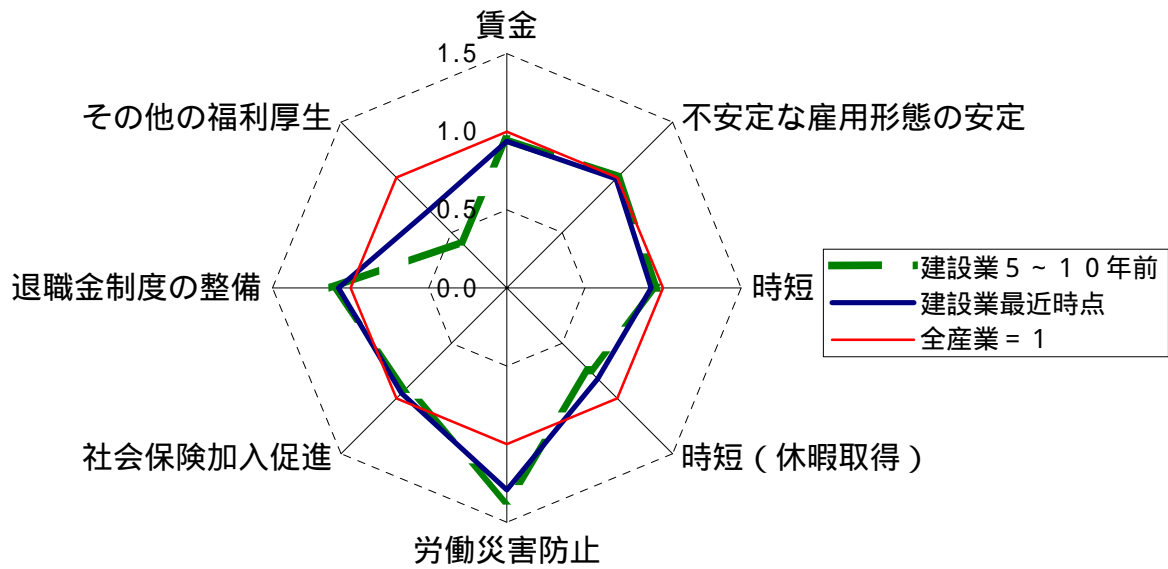
大項目	小項目	対応する個別指標	統計データ出所	5～10年前	最近時点	5～10年前採用年次	最近時点採用年次	
1. 魅力ある労働環境づくりに向けた基盤整備	賃金	きまって支給する現金給与総額（男、30-34歳、高卒）	賃金構造基本統計調査	1.04	1.02	1996	2001	
		きまって支給する現金給与総額（男、30-34歳、短大・高専卒）		1.10	1.05	1996	2001	
		きまって支給する現金給与総額（男、30-34歳、大卒）		1.01	0.99	1996	2001	
		きまって支給する現金給与総額（女、30-34歳、高卒）		0.93	0.91	1996	2001	
		きまって支給する現金給与総額（女、30-34歳、短大・高専卒）		0.91	0.88	1996	2001	
		きまって支給する現金給与総額（女、30-34歳、大卒）		0.82	0.88	1996	2001	
		きまって支給する現金給与総額（男、35-39歳、高卒）		1.04	1.00	1996	2001	
		きまって支給する現金給与総額（男、35-39歳、短大・高専卒）		1.04	1.02	1996	2001	
		きまって支給する現金給与総額（男、35-39歳、大卒）		0.97	0.99	1996	2001	
		きまって支給する現金給与総額（女、35-39歳、高卒）		0.95	0.93	1996	2001	
		きまって支給する現金給与総額（女、35-39歳、短大・高専卒）		0.77	0.82	1996	2001	
		きまって支給する現金給与総額（女、35-39歳、大卒）		0.86	0.79	1996	2001	
		賃金	計		0.95	0.94	1996	2001
		不安定な雇用形態の安定	常用化（雇用者に占める常用雇用の割合）	事業所・企業統計調査	0.99	0.96	1996	2001
			月給化・額（月給制の割合）	賃金労働時間制度等総合調査報告	1.02	1.01	1996	2001
	不安定な雇用形態の安定	計		1.00	0.99	1996	2001	
	時短	労働時間（常用労働者1人平均月間総労働時間）〔短時間の方が条件がよいと考えられることから逆数を採用〕	毎月勤労統計	0.93	0.90	1997	2002	
		労働時間（常用労働者1人平均月間所定内労働時間）〔短時間の方が条件がよいと考えられることから逆数を採用〕		0.92	0.90	1997	2002	
		労働時間（常用労働者1人平均月間所定外労働時間）〔短時間の方が条件がよいと考えられることから逆数を採用〕		1.04	0.98	1997	2002	
	時短	労働時間計		0.96	0.92	1997	2002	
	時短（休暇取得）	完全週休二日制の導入・4週6日制の導入（導入企業割合）	就労条件総合調査	0.49	0.77	1996	2001	
	時短（休暇取得）	年次有給休暇の取得率	就労条件総合調査（旧「労働時間制度等総合調査」）	0.78	0.75	1996	2001	
		年次有給休暇の付与日数	就労条件総合調査（旧「労働時間制度等総合調査」）	0.96	1.01	1996	2001	
		年次有給休暇の取得日数	就労条件総合調査（旧「労働時間制度等総合調査」）	0.74	0.75	1996	2001	
	時短（休暇取得）	休暇取得計		0.74	0.82			
	労働災害防止	安全衛生管理計画（マネジメントシステム）の作成状況	労働安全衛生基本調査報告、平成12年		1.11	1995	2000	
		安全教育実施状況（雇入れ時、危険・有害業務従事者・職長教育）	労働安全衛生基本調査報告、平成7、12年	1.40	1.48	1995	2000	
		安全管理者の選任状況	労働安全衛生基本調査報告、平成7、12年	1.12	1.19	1995	2000	
		衛生管理者の選任状況	労働安全衛生基本調査報告、平成7、12年	1.09	1.16	1995	2000	
		安全衛生推進者の選任状況	労働安全衛生基本調査報告、平成7、12年	1.35	1.44	1995	2000	
		労働災害発生率（産業別度数率、事業所規模100人以上）〔低い方がよいと考えられ、逆数を採用〕	労働災害動向調査	2.20	2.28	1994	1999	
	労働災害発生率（産業別度数率、事業所規模30～99人）〔低い方がよいと考えられ、逆数を採用〕	労働災害動向調査	1.34	1.37	1995	1999		
労働災害発生率（産業別強度率、事業所規模100人以上）〔低い方がよいと考えられ、逆数を採用〕	労働災害動向調査	1.06	0.60	1994	1999			
労働災害発生率（産業別強度率、事業所規模30～99人）〔低い方がよいと考えられ、逆数を採用〕	労働災害動向調査	1.32	0.83	1995	1999			
計			1.36	1.29				



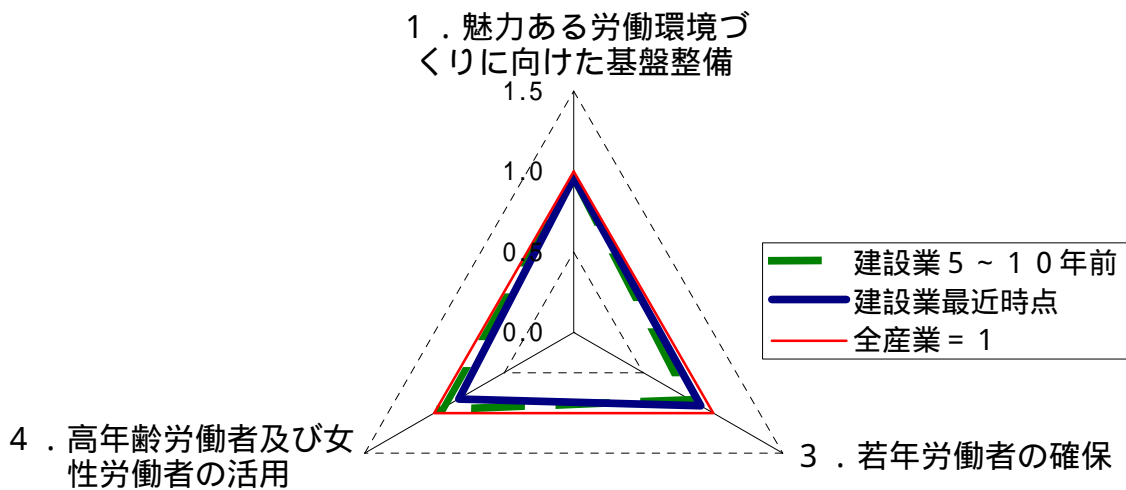
全産業へのキャッチアップ指標：全産業を1とした場合の建設業の指標

大項目	小項目	対応する個別指標	統計データ出所	5～10年前	最近時点	5～10年前採用年次	最近時点採用年次
1・魅力ある労働環境づくりに向けた基盤整備	社会保険加入促進	常用雇用者の厚生年金加入	政府管掌健康保険・厚生年金保険 業態別規模別適用状況調査	1.03	1.06	1996	1999
		従業員（日雇労働者を除く）の雇用保険加入状況及び日雇労働者の日雇労働被保険者計	雇用保険事業年報	0.80	0.85	1996	2001
	退職金制度の整備	退職金制度導入（退職金制度導入企業割合）	退職金制度・支給実態調査報告	1.01	0.97	1993	1997
		退職年金制度+退職一時金制度導入（退職金制度導入企業割合）	退職金制度・支給実態調査報告	1.23	1.19	1993	1997
		建設業退職金共済制度加入状況	建設業退職金共済事業月報				
		計		1.12	1.08		
	その他の福利厚生	育児休業規定の有無	女性雇用管理基本調査	0.61	0.75	1996	1999
		介護休業規定の有無	女性雇用管理基本調査	0.22	0.66	1996	1999
		計		0.42	0.71		
	雇用管理体制等の整備	雇用管理者の選任	建設業における雇用管理現状把握実態調査				
		関係請負人の雇用管理責任者への指導・助言等の実施	建設業における雇用管理現状把握実態調査				
	労働条件の明示	雇い入れ通知書の交付	建設業における雇用管理現状把握実態調査				
計							
	1.の計		0.93	0.96			
2・職業能力開発の推進	事業主の行う職業訓練、労働者の自発的な職業能力開発、熟練技能の維持・継承	職業能力開発推進者の選任（従業員一人当たりの教育訓練担当者数）	能力開発基本調査		0.70		2000
		事業内職業能力開発計画の作成（教育訓練体系の作成状況）	能力開発基本調査		1.35		2000
		教育訓練の実施状況（OFF-JTおよび計画的なOJTを実施した事業所の割合）	能力開発基本調査		1.12		2000
		自発的な職業能力開発に対する支援（自己啓発における費用補助を受けた割合（会社から費用補助を受けた割合））	能力開発基本調査		1.06		2000
		2.の計			1.06		
3・若年労働者の確保	若年労働者の確保	若年労働者の定着（中卒、新規学卒者3年後離職率）【離職率は低い方がよいことから逆数を採用】	新規学校卒業就職者数の就職離職状況調査結果	0.87	0.85	1996	2002
		若年労働者の定着（高卒、新規学卒者3年後離職率）【離職率は低い方がよいことから逆数を採用】		1.01	0.90	1996	2002
		新規学卒者求人に対する充足状況（中卒に対する求人充足率）	新規学卒者の労働市場	0.82	1.02	1996	2002
		新規学卒者求人に対する充足状況（高卒に対する求人充足率）		0.64	0.87	1996	2002
		3.の計		0.83	0.91		
4・高年齢労働者の活用及び女性	高年齢者の活用（定年の定めのない、または定年の定めのない企業割合）（一律定年制における定年継続雇用制度導入状況（65歳までの勤務延長制度、再雇用制度有の企業割合））	定年年齢（定年年齢が65歳以上または定年の定めのない企業割合）	雇用管理調査	2.38	1.62	1995	2001
		65歳までの継続雇用制度導入	雇用管理調査	1.22	1.14	1995	2001
		65歳まで働くことのできる制度導入割合	雇用管理調査	1.50	1.27	1995	2001
		建設職場への女性労働者受入体制の整備・職場環境の改善	雇用者のうち女性の占める割合	労働力調査	0.41	0.38	1995
		4.の計		0.96	0.82		

対全産業：1．魅力ある労働環境づくりに向けた基盤整備  
（5～10年前から最近への変化）



対全産業：総合指標（5～10年前から最近への変化）



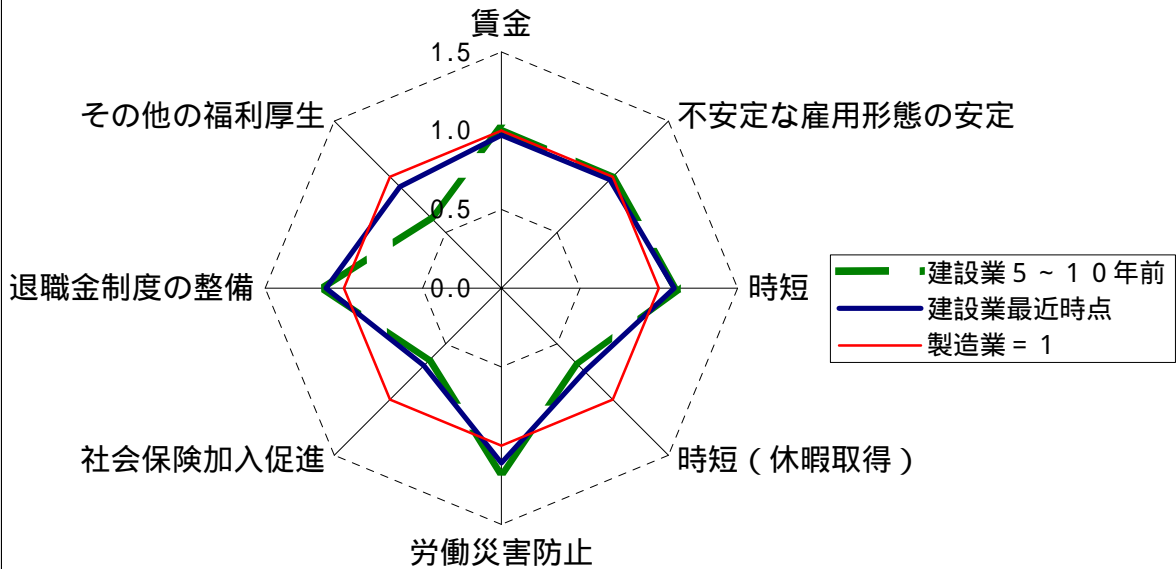
製造業へのキャッチアップ指標：製造業を1とした時の建設業の指標

大項目	小項目	対応する個別指標	統計データ出所	5～10年前	最近時点	5～10年前採用年次	最近時点採用年次		
1. 魅力ある労働環境づくりに向けた基盤整備	賃金	きまって支給する現金給与総額（男、30-34歳、高卒）	賃金構造基本統計調査	1.05	1.03	1996	2001		
		きまって支給する現金給与総額（男、30-34歳、短大・高専卒）		1.12	1.06	1996	2001		
		きまって支給する現金給与総額（男、30-34歳、大卒）		1.05	1.02	1996	2001		
		きまって支給する現金給与総額（女、30-34歳、高卒）		1.01	0.95	1996	2001		
		きまって支給する現金給与総額（女、30-34歳、短大・高専卒）		1.04	0.96	1996	2001		
		きまって支給する現金給与総額（女、30-34歳、大卒）		0.83	0.90	1996	2001		
		きまって支給する現金給与総額（男、35-39歳、高卒）		1.05	1.00	1996	2001		
		きまって支給する現金給与総額（男、35-39歳、短大・高専卒）		1.05	1.02	1996	2001		
		きまって支給する現金給与総額（男、35-39歳、大卒）		1.00	1.03	1996	2001		
		きまって支給する現金給与総額（女、35-39歳、高卒）		1.11	1.00	1996	2001		
		きまって支給する現金給与総額（女、35-39歳、短大・高専卒）		0.93	0.93	1996	2001		
		きまって支給する現金給与総額（女、35-39歳、大卒）		0.91	0.77	1996	2001		
		賃金	計			1.01	0.97	1996	2001
		不安定な雇用形態の安定	常用化（雇用者に占める常用雇用の割合）	事業所・企業統計調査	0.96	0.95	1996	2001	
			月給化・額（月給制の割合）	賃金労働時間制度等総合調査報告	1.02	1.00	1996	2001	
	不安定な雇用形態の安定	計			0.99	0.97	1996	2001	
	時短	労働時間（常用労働者1人平均月間総労働時間）〔短時間の方が条件がよいと考えられることから逆数を採用〕	毎月勤労統計	0.97	0.96	1997	2002		
		労働時間（常用労働者1人平均月間所定内労働時間）〔短時間の方が条件がよいと考えられることから逆数を採用〕		0.94	0.94	1997	2002		
		労働時間（常用労働者1人平均月間所定外労働時間）〔短時間の方が条件がよいと考えられることから逆数を採用〕		1.43	1.39	1997	2002		
	時短	労働時間計			1.12	1.10	1997	2002	
	時短（休暇取得）	完全週休二日制の導入・4週6日制の導入（導入企業割合）	就労条件総合調査	0.53	0.73	1996	2001		
		年次有給休暇の取得率	就労条件総合調査（旧「労働時間制度等総合調査」）	0.68	0.65	1996	2001		
		年次有給休暇の付与日数	就労条件総合調査（旧「労働時間制度等総合調査」）	0.93	0.98	1996	2001		
	時短（休暇取得）	年次有給休暇の取得日数	就労条件総合調査（旧「労働時間制度等総合調査」）	0.63	0.63	1996	2001		
		休暇取得計			0.69	0.75			
		安全衛生管理計画（マネジメントシステム）の作成状況	労働安全衛生基本調査報告、平成12年		1.26	1995	2000		
	労働災害防止	安全教育実施状況（雇入れ時、危険・有害業務従事者・職長教育）	労働安全衛生基本調査報告、平成7、12年	1.25	1.41	1995	2000		
安全管理者の選任状況		労働安全衛生基本調査報告、平成7、12年	0.94	1.00	1995	2000			
衛生管理者の選任状況		労働安全衛生基本調査報告、平成7、12年	0.95	1.02	1995	2000			
	安全衛生推進者の選任状況	労働安全衛生基本調査報告、平成7、12年	1.34	1.38	1995	2000			
労働災害防止	労働災害発生率（産業別度数率、事業所規模100人以上）〔低い方がよいと考えられ、逆数を採用〕	労働災害動向調査	1.37	1.29	1994	1999			
	労働災害発生率（産業別度数率、事業所規模30～99人）〔低い方がよいと考えられ、逆数を採用〕	労働災害動向調査	1.42	1.39	1995	1999			
	労働災害発生率（産業別強度率、事業所規模100人以上）〔低い方がよいと考えられ、逆数を採用〕	労働災害動向調査	0.89	0.44	1994	1999			
労働災害防止	労働災害発生率（産業別強度率、事業所規模30～99人）〔低い方がよいと考えられ、逆数を採用〕	労働災害動向調査	1.15	0.95	1995	1999			
	計			1.16	1.11				

製造業へのキャッチアップ指標：製造業を1とした時の建設業の指標

大項目	小項目	対応する個別指標	統計データ出所	5～10年前	最近時点	5～10年前採用年次	最近時点採用年次	
1・魅力ある労働環境づくりに向けた基盤整備	社会保険加入促進	常用雇用者の厚生年金加入	政府管掌健康保険・厚生年金保険 業態別規模別適用状況調査	0.74	0.76	1996	1999	
		従業員（日雇労働者を除く）の雇用保険加入状況及び日雇労働者の日雇労働被保険者計	雇用保険事業年報	0.58	0.63	1996	2001	
		退職金制度の整備	退職金制度・支給実態調査報告	0.66	0.69			
		退職年金制度+退職一時金制度導入（退職金制度導入企業割合）	退職金制度・支給実態調査報告	0.99	0.94	1993	1997	
		退職年金制度+退職一時金制度導入（退職金制度導入企業割合）	退職金制度・支給実態調査報告	1.25	1.29	1993	1997	
		建設業退職金共済制度加入状況	建設業退職金共済事業月報					
		計		1.12	1.11			
		その他の福利厚生	育児休業規定の有無	女性雇用管理基本調査	0.86	0.95	1996	1999
			介護休業規定の有無	女性雇用管理基本調査	0.42	0.87	1996	1999
			計		0.64	0.91		
2・職業能力開発の推進	雇用管理体制等の整備	雇用管理者の選任	建設業における雇用管理現状把握実態調査					
		関係請負人の雇用管理責任者への指導・助言等の実施	建設業における雇用管理現状把握実態調査					
	労働条件の明示	雇い入れ通知書の交付	建設業における雇用管理現状把握実態調査					
		計		0.82	0.85			
		事業主の行う職業訓練、労働者の自発的な職業能力開発、熟練技能の維持・継承	職業能力開発推進者の選任（従業員一人当たりの教育訓練担当者数）	能力開発基本調査		0.83		2000
3・若年労働者の確保		事業内職業能力開発計画の作成（教育訓練体系の作成状況）	能力開発基本調査		1.41		2000	
		教育訓練の実施状況（OFF-JTおよび計画的なOJTを実施した事業所の割合）	能力開発基本調査		1.10		2000	
		自発的な職業能力開発に対する支援（自己啓発における費用補助を受けた割合（会社から費用補助を受けた割合））	能力開発基本調査		1.03		2000	
		計			1.09			
		若年労働者の定着（中卒、新規学卒者3年後離職率）【離職率は低い方がよいことから逆数を採用】	新規学校卒業就職者数の就職離職状況調査結果	0.83	0.82	1996	2002	
4・高年齢労働者の活用及び女性		若年労働者の定着（高卒、新規学卒者3年後離職率）【離職率は低い方がよいことから逆数を採用】		0.88	0.74	1996	2002	
		新規学卒者求人に対する充足状況（中卒に対する求人充足率）	新規学卒者の労働市場	0.69	0.92	1996	2002	
		新規学卒者求人に対する充足状況（高卒に対する求人充足率）		0.61	0.79	1996	2002	
		計		0.75	0.82			
		高年齢者の活用（定年の定めのない、または定年制の定めのない企業割合）（一律定年制における定年年齢65歳以上の継続雇用制度導入）	雇用管理調査	3.88	2.78	1995	2001	
4・高年齢労働者の活用及び女性		65歳までの継続雇用制度導入	雇用管理調査	1.14	1.01	1995	2001	
		65歳まで働くことのできる制度導入割合	雇用管理調査	1.57	1.28	1995	2001	
		建設職場への女性労働者受入体制の整備・職場環境の改善	雇用者のうち女性の占める割合	労働力調査	0.46	0.47	1995	2001
		計		1.01	0.87			

対製造業：1．魅力ある労働環境づくりに向けた基盤整備  
（5～10年前から最近への変化）



対製造業：総合指標（5～10年前から最近への変化）

