

次世代の担い手の参入・育成に向けた取組について

次世代の担い手の参入・育成に向けた取組について

■豊富な経験を有する監理技術者の育成と担い手の確保に向けた対応が急務

課題：国が発注する土木工事において不足する若手監理技術者

- **監理技術者の多くが40代後半から50代**となっており、過去10年で若手監理技術者の数は減少傾向にある
- このため、中長期にわたり公共工事の品質を確保するためには、**若手監理技術者の育成が急務**

※若手：40歳以下

<発注者の状況>

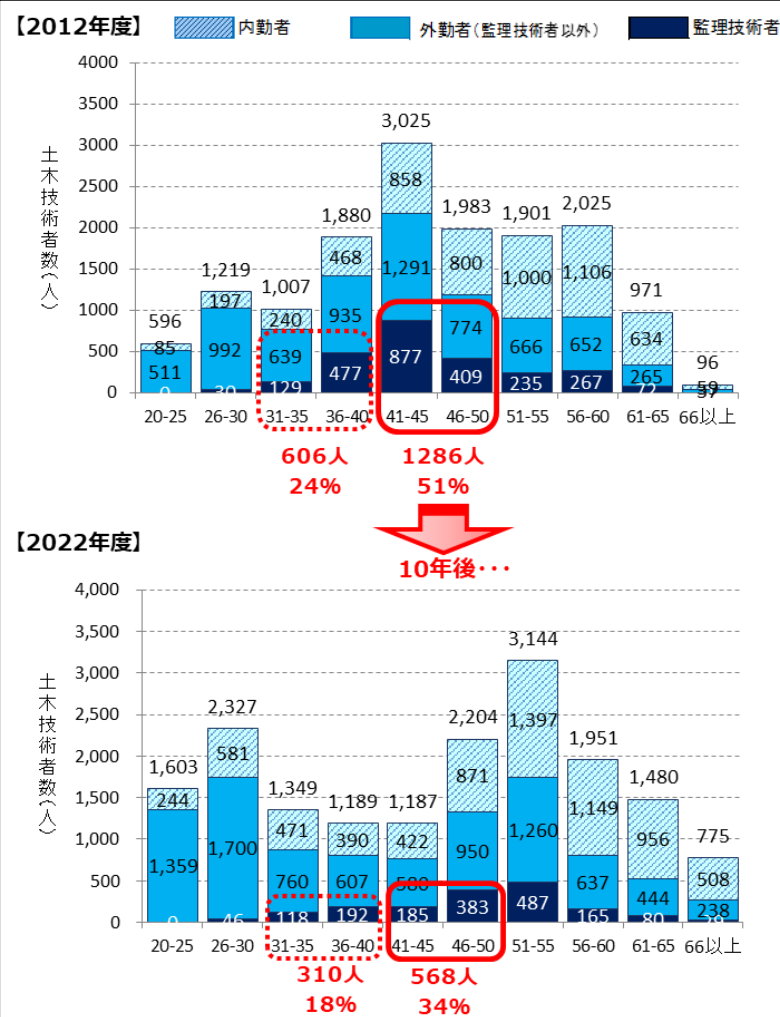
- 品質確保の観点から、入札における配置予定技術者の評価において、「**監理技術者としての従事経験**」を求める場合あり
⇒ **若手技術者登用のディスインセンティブ**に
- 若手技術者が監理技術者としての経験を積むことを支援する試行工事(※1,2)を導入しているが**数が限定的**
- 配置予定技術者の評価や資格確認のため、入札参加申請時点で技術者の特定を求めており、他案件との重複申請を認めていない
- 入札時に女性技術者を加点要件とした場合、入札の公平性の観点から技術者交代の制約となる場合がある
⇒ **企業は技術者個人のライフイベントに柔軟に対応できない**

※1：監理技術者交代育成モデル工事

豊富な工事経験がある技術者が経験のない若手技術者を指導・監督し、工期途中で当該若手技術者を監理技術者を交代することで技術者の育成を図る工事

※2：専任補助者制度

若手技術者を監理技術者として配置し、経験豊富な技術者を「専任補助者」として配置できる制度。専任補助者の実績を入札参加の際に監理技術者の実績として評価しつつ、若手の技術者に当該工事での監理技術者としての実績を付与することで若手技術者の育成を図る



【図出典】日建連「土木技術者の年齢構成実態調査」より／調査対象：19社を国土交通省において一部修正

■課題を踏まえ、品質確保の観点も考慮しつつ、次世代の担い手の参入・育成の取組を推進**対応①：若手の監理技術者の参入を促す入札契約方式への改善**

技術者の実績を評価対象としないWTO工事において以下の取組を実施

- 段階選抜方式における配置予定監理技術者の評価項目に、過去に同種工事に携わった際の立場（監理技術者等）を求めない
- 監理技術者交代育成モデル工事・専任補助者制度の取組拡大
- 競争参加資格要件の「配置予定技術者の同種・類似工事の施工経験」について、一定期間以上従事していれば施工経験を認める（※）
※当該工事の工期の全期間にわたって従事したことを求めない

期待される効果

・若手監理技術者の登用拡大

対応②：企業による技術者個人のライフイベントに考慮した柔軟な人事配置・交代に資する取組の推進

- 技術者の実績を評価対象としないWTO工事（※）において、配置予定技術者に関する書類の提出期限を入札直前で可とする
※段階選抜方式を除く。当面は一般土木から試行
- 入札時の加点要件を見直し（配置予定の監理技術者として女性技術者と若手技術者を同等に評価）、やむを得ない場合（※）の交代について、各企業がより柔軟に対応できる環境を構築
※傷病、被災、出産、育児、介護 等

期待される効果

・企業が配置予定技術者の検討に際し、個人のライフイベントをより考慮可能 ⇒ 離職防止に寄与
・監理技術者としての従事を希望する技術者の増加

対応③：ワーク・ライフ・バランス（WLB）等推進企業を評価する取組の推進

- 工事・業務におけるWLB等推進企業※への加点措置の実施（工事CD等級、業務へ取組拡大）

※女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成27年法律第64号）、次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）、青少年の雇用の促進等に関する法律（昭和45年法律第98号）に基づく認定の取得企業

**期待される効果**

・企業の労働環境の改善等を促進し、人材の確保・定着に寄与

➡ 上記の取組により、中長期的な公共工事の品質確保を図る