

第4章 建設コンサルタントの課題と今後の方向

4-1 担い手の確保・育成

4-1-1 建設コンサルタントの担い手の確保・育成における現状の課題

(1) 建設コンサルタントの人材の実態と課題

建設コンサルタントでは、若手技術者の減少により、技術の継承が困難となり技術の空洞化など、将来における社会資本の整備や維持管理に重大な懸念が生じている。

改正品確法において建設業界の担い手の確保・育成が明記されたが、建設コンサルタントにおいても担い手の確保・育成は喫緊の課題である。

特に若手技術者である20～30歳代の離職者の比率（図4-1-1）は、2021年度も売上100億円以上の企業で約85.7%と非常に高く、前年に比べ30代が減少した分20代が増加している。

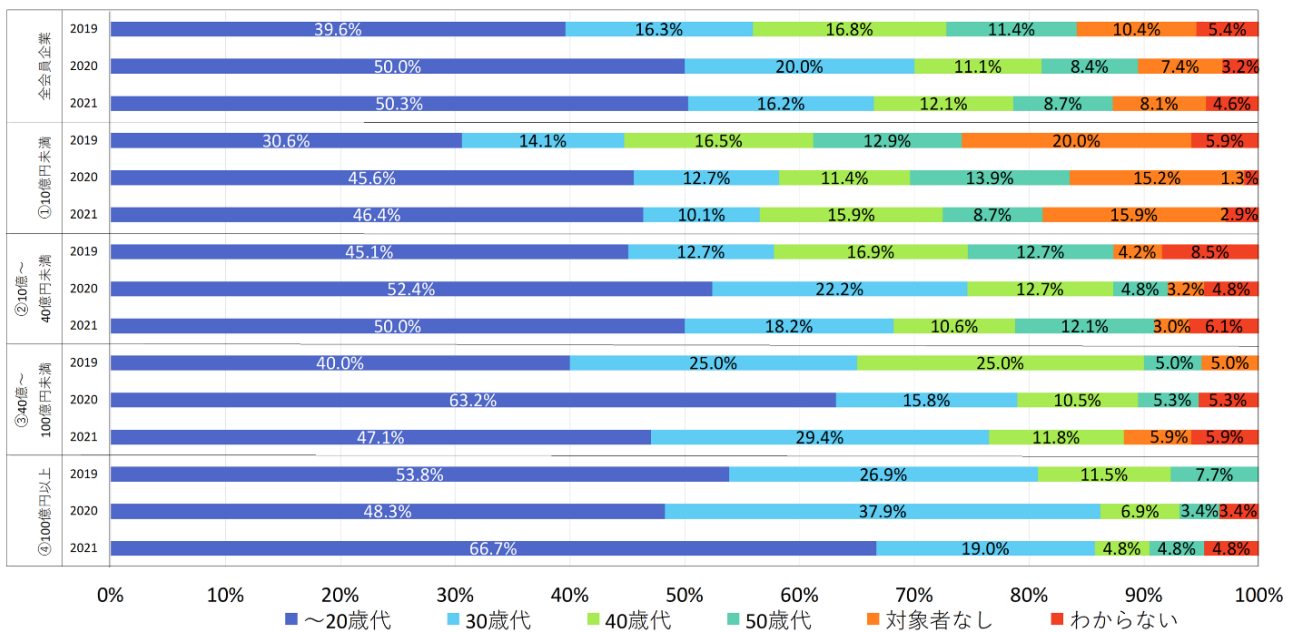


図4-1-1 売上規模別最近の3年間の離職者の年齢構成

建設コンサルタントの技術者は、若手技術者の離職が多く、第1章 図1-2-4 のとおり高齢化が進んでいる。

業界を挙げて生産力向上にも取り組んでいるが、近年の技術者採用数は1社平均で11～14名程度であるが、離職者数も7～8名程度と多く、生産力の確保は引き続き大きな課題である（図4-1-2）。

今後も担い手の確保に向けて、様々な観点からの取組みが必要である。

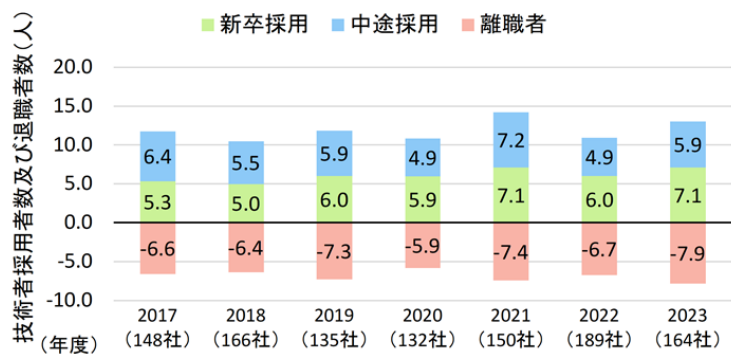


図4-1-2 技術者数の実績（1社平均、協会調査）

(2) 担い手を確保するための建設コンサルタントの課題と対策

近年の建設コンサルタントの経営状況は、事業量の確保、技術者単価の引き上げなどの効果により増収増益傾向を示している。しかし、担い手を安定的に確保し、業界からの離職者を減じるためには、業界の更なる魅力向上や成長、処遇改善を目指す必要があり、各企業の改善策や官民連携の対策など、様々な積極的対応が重要である。

以下、4-1-2～4-1-4に対策を示すとともに、第5章 5-1 に示している発注者との意見交換会（表 5-1-1）で改善に向けた取組みを行っている。

4-1-2 働き方改革に基づく就業環境の改善に向けての取組み強化

建設コンサルタントが魅力ある産業となるためには、発注者の協力の下、働き方改革に基づく就業環境の改善に向けた様々な取組みが不可欠である。2019年4月1日に施行された「働き方改革関連法」の中でも、改正労働基準法の施行により残業時間の上限が規制され、建設コンサルタントの「働き方改革」は待ったなしの状態となった。

(1) 働き方改革関連法と協会の基本方針

協会は働き方改革の加速化を踏まえ「働き方改革推進特別本部」を設け、建設コンサルタントの継続的な働き方改革の必要性から、受発注者協働での就業環境改善に向けた取組みを推進・強化することへの協力を発注者に要望し、進めているところである。

働き方改革 スローガン	完全週休2日・深夜残業ゼロの実現（長時間労働の解消）*
-------------	-----------------------------

*協会「令和3年度 地方ブロック意見交換会 建設コンサルタントの要望と提案 ***改正品確法を踏まえた要望と提案***（2021（令和3）年7月）」より

(2) 就業環境に関する課題

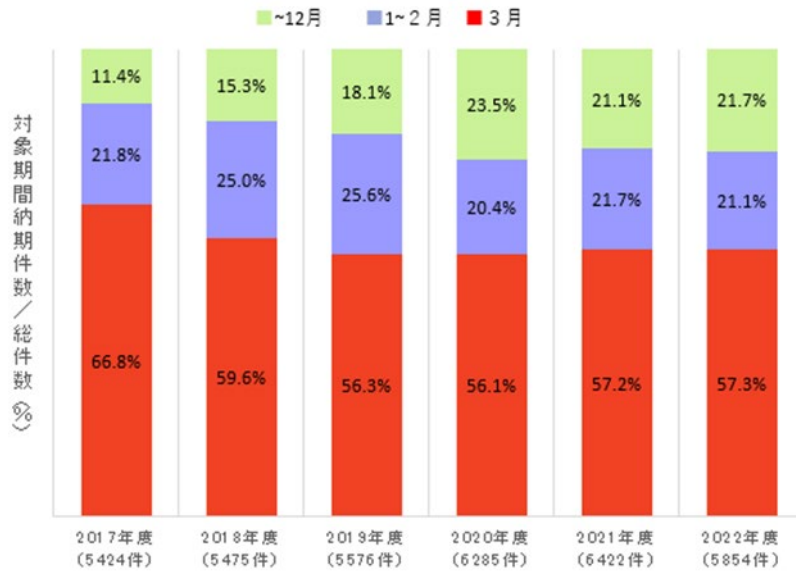
1) 就労者数に関する実態と課題

会員企業の技術職員数は、第1章 表 1-2-2 に見られるように 1997 年度以降の減少傾向から 2010 年度に増加傾向に転じている。しかし、第1章 図 1-2-4 に示すように、若年層の担い手が不足し、高齢化が進むと同時に技術の継承面においても課題がある。

2) 業務特性に関する実態と課題

ここ数年納期の平準化が進み、国土交通省発注業務における3月納期の業務の割合は、年々減少傾向（図 4-1-3（変更後契約納期））にあったが、2020 年度以降は増加に転じた。また、変更契約後の1～3月納期の業務の割合は、国土交通省の第4四半期目標値（35%）（表 4-1-4）を大きく上回っており、業務集中による過重労働が懸念される。このため、引き続き納期の平準化が求められる。

変更後契約納期

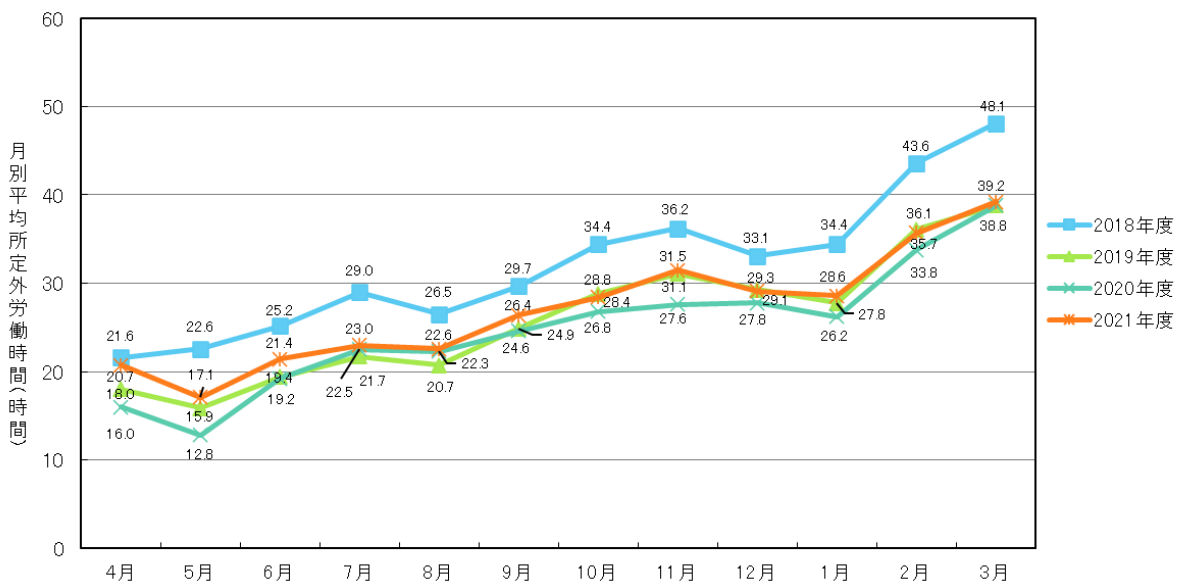


出典：「技術調査課提供納期データ」（各年度稼働業務。土木業務のうち発注者支援業務除く）

図 4-1-3 国土交通省発注業務の納期に関する調査結果

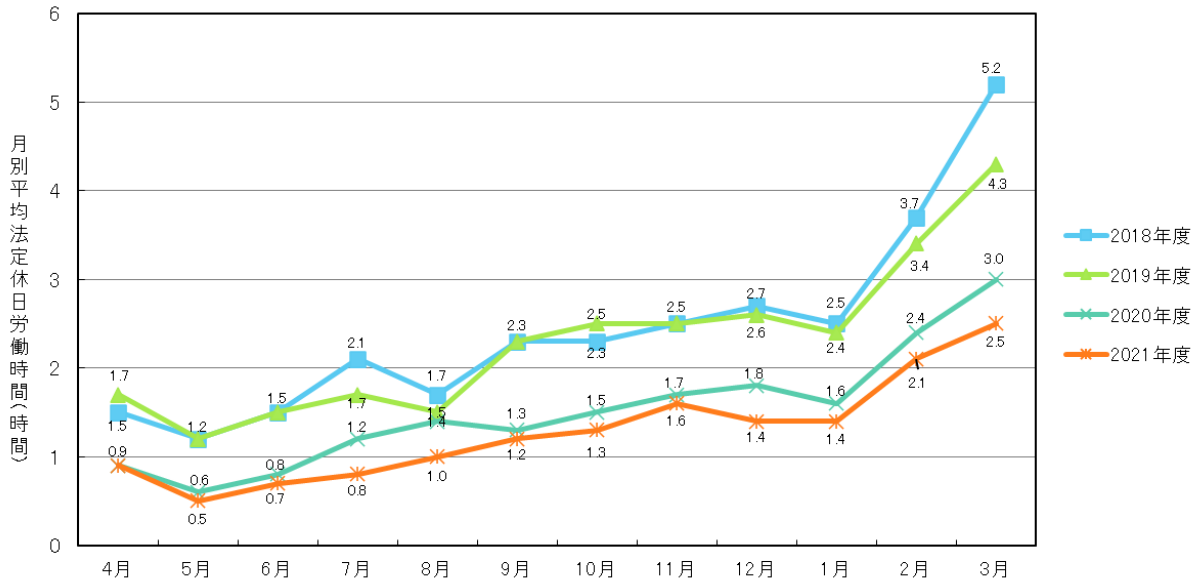
3) 就労時間に関する実態と課題

会員企業を対象とした所定外労働時間等に関する実態調査によると、図 4-1-4 に示す過去 4 年間の一人当たり所定外労働時間は、改正労働基準法施行後の 2019~2021 年度における所定外労働時間がそれ以前の 2018 年度と比べ年間を通じて減少している。また、図 4-1-5 に示すように法定休日労働時間についても年間を通じて減少している。しかし、図 4-1-3 に示したように年度末の 2~3 月に納期が集中するため依然として年度末に向けて所定外労働時間が増加している。



出典：協会「所定外労働時間等に関する実態調査（令和 4 年度）」（2023（令和 5）年 4 月）

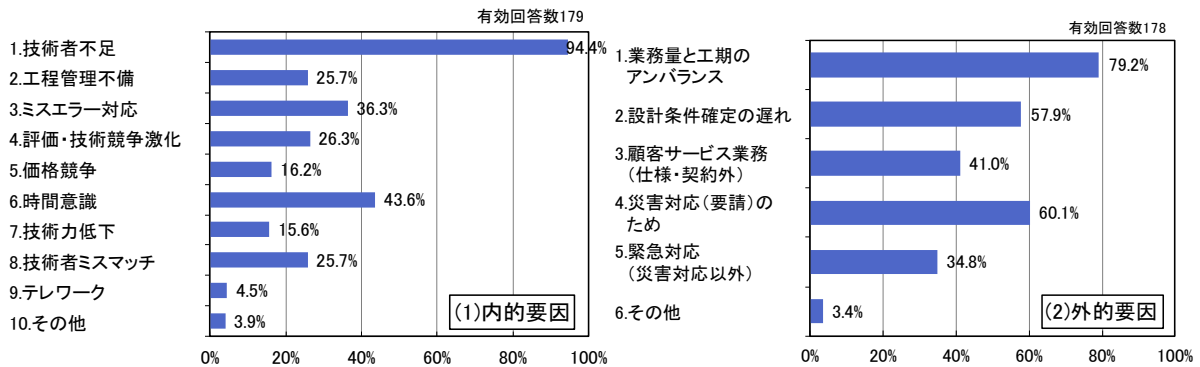
図 4-1-4 全会員企業平均一人当たり月別所定外労働時間の経年変化



出典：協会「所定外労働時間等に関する実態調査（令和4年度）」（2023（令和5）年4月）

図 4-1-5 全会員企業平均一人当たり月別法定休日労働時間の経年変化

所定外労働時間が発生する要因は図 4-1-6 に示すように、企業内の内的要因では「技術者不足」が突出し、次いで「時間意識」「ミスエラー対応」となっている。外部環境等の影響（外的要因）では「業務量と工期のアンバランス」が最も多く、次いで「災害対応（要請）のため」「設計条件確定の遅れ」「顧客サービス業務（仕様・契約外）」となっている。



出典：協会「所定外労働時間等に関する実態調査（令和4年度）」（2023（令和5）年4月）

図 4-1-6 所定外労働時間が発生する内的要因・外的要因（複数選択式）

(3) 就業環境改善への取組み（働き方改革）

1) 受発注者協働の取組み

a) 就業環境改善施策（ウィークリースタンス等）

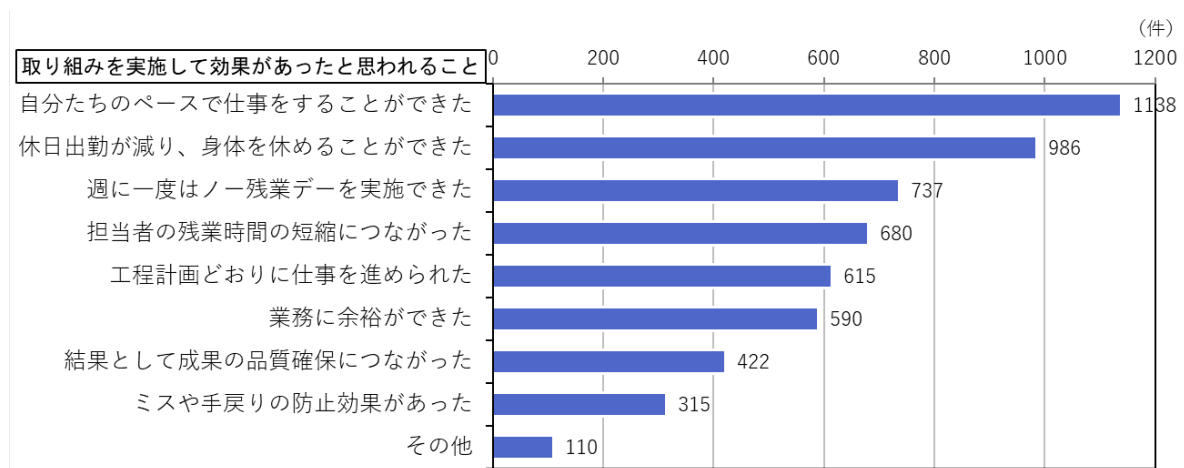
就業環境改善施策（ウィークリースタンス等）とは、表 4-1-1 に示すような1週間における受発注者間相互のスタンスを目標として定め、計画的に業務を履行することにより就労環境やワークライフバランス等を改善し、より一層魅力のある仕事、職場の創造を目的として始まった取組みである。

表 4-1-1 就業環境改善施策（ウィークリースタンス等）の具体的施策（例）

1. ウィークリースタンス
① マンデー・ノーピリオド（月曜日を依頼の期限日としない）
② ウェンズデー・ホーム（水曜日は定時の帰宅を心掛ける）
③ フライデー・ノーリクエスト（土・日曜日に休暇が取れるように金曜日には依頼しない）
④ ランチタイム、オーバーファイブ・ノーミーティング（昼休みや午後5時以降の打合せを行わない）
⑤ イブニング・ノーリクエスト（定時間際、定時後の依頼、打合せをしない）
2. 作業内容に見合った適正な作業時間の確保
3. その他：プレミアム・フライデー（月末金曜日は、いつもより早く仕事を終え、日常より少し豊かな時間を過ごす）

就業環境改善施策（ウィークリースタンス等）の実施による効果は、図 4-1-7 に示すように「自分たちのペースで仕事をする事ができた」「休日出勤が減り、身体を休める事ができた」「週に一度はノー残業デーを実施できた」「担当者の残業時間の短縮につながった」等が認められる。長時間労働を解消し、その結果、最終的には品質確保につながるものと考えられる。

今後は、就業環境改善施策（ウィークリースタンス等）の全業務への適用・実施報告の義務化と地方公共団体への展開強化を要望していく。



出典：協会「就業環境改善施策（ウィークリースタンス等）に関する実態調査アンケート（令和5（2023）年4月調査）」

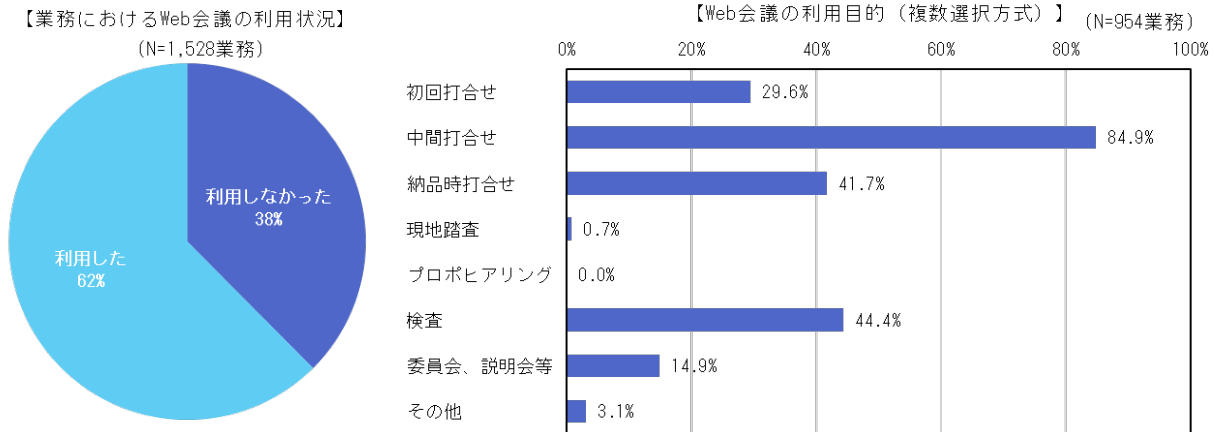
図 4-1-7 就業環境改善施策（ウィークリースタンス等）の実施効果（複数選択式）

b) 業務スケジュール管理表の運用

「業務スケジュール管理表」を受発注者共通の工程管理ツールとして用いている。条件設定期間を確保するとともに、条件確定時期や残作業を確認し、それに伴うクリティカルパスを相互に認識し、業務工程の遅れを抑止するとともに、適正な工期の設定や業務量の平準化を行っている。

c) Web 会議システムの活用

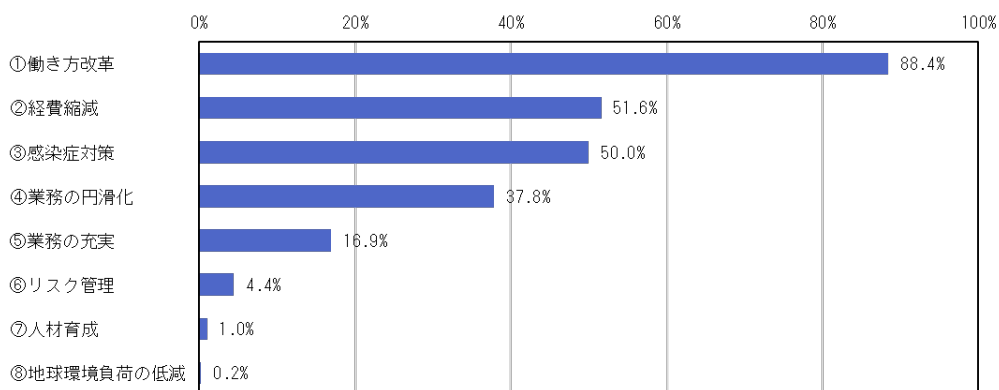
発注者と受注者が遠隔である場合や多拠点間での打合せの場合、打合せ場所を Web 会議システムでつなぎ、移動時間の削減、各社の保有する専門知識の集結等により、受発注者間のコミュニケーションを円滑化する取組みが推進されている。特に、新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止のため図 4-1-8 に見られるように約 6 割の業務で Web 会議システムが活用され、業務における打合せ、検査などは対面方式から Web 会議システムで行うようになってきている。



出典：協会「業務における Web 会議と ASP の利用状況及び BIM/CIM 活用業務の実施状況に関する調査報告書（令和 3（2021）年 6 月）」

図 4-1-8 業務における Web 会議の利用状況

Web 会議システムの活用により期待される効果としては、図 4-1-9 に示すように働き方改革に資する効果が最も大きい。それは、「移動時間の短縮」「最小人数での会議開催」「複数会議への参加」「会議の効率化」「打合せ時に社内サーバーにアクセスして関連資料の提示が可能」「ペーパーレス」「録音機能の活用」「在宅勤務でも対応可能」などの理由によるものである。



出典：協会「Web 会議の実施状況に関する調査報告書（令和 2（2020）年 6 月）」

図 4-1-9 Web 会議の実施により期待される効果（複数選択式）

2) 協会としての取組み

a) 働き方改革推進特別本部の設置

協会では、「働き方改革推進特別本部」及び「働き方改革 WG」を設置し、様々な働き方改革の事例と具体的な実施方法を水平展開し、働き方改革を推進している。

b) 会員企業一斉ノー残業デーの実施

協会では、2014 年 10 月から毎年 6 月と 10 月の全水曜日をノー残業デーと定め、会員企業にその実施を呼びかけている。表 4-1-2 に示すようにノー残業デーの実施率は年月によってばらつきはあるものの約 9 割の会員企業で実施され、定時後 1 時間以内の退社率の平均は 10 月実施が 72

～79%、6月実施が80～82%となっている。

表 4-1-2 会員企業一斉ノー残業デーの実施実績

実施時期	2014年 10月	2015年 6月	2015年 10月	2016年 6月	2016年 10月	2017年 6月	2017年 10月	2018年 6月	2018年 10月	2019年 6月	2019年 10月	2020年 10月	2021年 10月	2022年 10月
配付企業数	432	441	443	455	457	466	472	475	480	487	489	495	495	500
有効回答企業数	134	210	210	256	193	233	247	240	244	187	255	253	190	179
回収率(%)	31.0	47.6	47.4	56.3	42.2	50.0	52.3	50.5	50.8	38.4	52.1	51.1	38.4	35.8
実施率(%)	96.3	90.5	88.1	86.7	92.2	90.6	86.2	90.5	92.6	96.8	91.8	90.1	93.2	92.2
平均退社率(%)	79.4	81.6	76.6	80.7	76.1	81.3	79.2	82.1	76.5	82.1	72.4	75.8	74.4	74.7



注) ノー残業デーの実施要領はいずれも同じだが、実態調査方法は異なる。
 2017年までの10月実施については、社員個人への調査を含み、6月実施及び2018年以降の10月実施については、会社単位での回答のみとしている。
 2020年以降の6月実施についてはアンケート調査を実施していない。

出典：協会 2023（令和5）年3月総務委員会資料「協会会員一斉ノー残業デー実施に関する実態調査」

3) 会員企業の取組み

会員企業では表 4-1-3 に示す施策などを実施して就業環境改善に取り組んでいる。

表 4-1-3 会員企業による就業環境改善の取組み（事例）

ワークライフバランス（WLB）の推進	従業員と企業が共に協力して働き方や処遇などの改善、支援を促進することで、働きやすい就業環境と生活環境を創出 <ul style="list-style-type: none"> ○ノー残業デーの設定 ○ライフ・イベント休暇制度（出産、育児、介護等） ○裁量労働制の検討・導入 ○テレワークの推進（在宅勤務、サテライトオフィス等）
ダイバーシティの推進	多様な人材の積極的な確保、活用 <ul style="list-style-type: none"> ○女性の採用、活躍 ○外国人の採用拡大 ○障がい者雇用 ○再雇用の拡大
企業内保育所の設立（事例）	東京都の顕著な保育所不足の対応として、オフィスビル内に託児所を設置 <ul style="list-style-type: none"> ○事業所が近い協会常任理事会社3社による共同保育所「かけはし保育園」（企業内保育所の位置付け）を設立、2018年4月から運営 <div style="display: flex; justify-content: space-around;">   </div>
働きやすい就業環境の整備	中途採用、女性従業員やシニア技術者（定年再雇用）の活躍の場の提供を進めるとともに、妊娠出産後の職場復帰のための体制づくりや、多様な働き方が選択できるような環境づくり <ul style="list-style-type: none"> ○早朝勤務、時差勤務、フレックスタイム等の多様な勤務制度 ○時間単位有給休暇 ○テレワーク（在宅勤務、サテライトオフィス） ○地域限定勤務等の各種制度

(4) 適切な工期設定による業務量の平準化

1) 業務量集中の現状

協会では、納期の平準化を重要事項として位置付けており、当初契約における納期平準化の目標を設定し、国土交通省に要望として提案している。一方、国土交通省でも変更契約後の納期の目標を設定して平準化に努めている（表 4-1-4）。

表 4-1-4 納期に関する国土交通省の目標と協会の提案(変更後納期)

	4～6月	7～9月	10～12月	1～3月	(うち3月)
国土交通省の目標	15%以上	25%以上	25%以上	35%以下	—
協会案	20%程度	30%程度	15%程度	35%程度	(15%以内)

出典：国土交通省の目標は「令和5年度「設計業務等の品質確保対策及び入札契約方式等の改善」重点方針」より引用

これに対し、納期の平準化の実状については、国土交通省技術調査課より提供頂いた国土交通省発注業務の納期データを元に、協会が2017～2022年度の国土交通省発注業務の契約月や納期平準化、繰越の状況についての集計を行った。

調査結果から、以下に示す納期平準化や繰越処理に対する状況が判明している。

a) 納期の平準化の状況

国土交通省発注業務の契約変更後の3月納期（2022年度稼働業務実績）は57%（図 4-1-3）であり、2020年度まで改善傾向であったものが2021年度に再び増加し、その後改善がみられていない。国土交通省の第4四半期目標値（35%）に対しても上回っており、協会提案の3月納期目標値15%以内に対しても大きく上回っているため、引き続き納期の平準化への取組みが求められる。

b) 繰越処理の柔軟な運用に向けての取組み

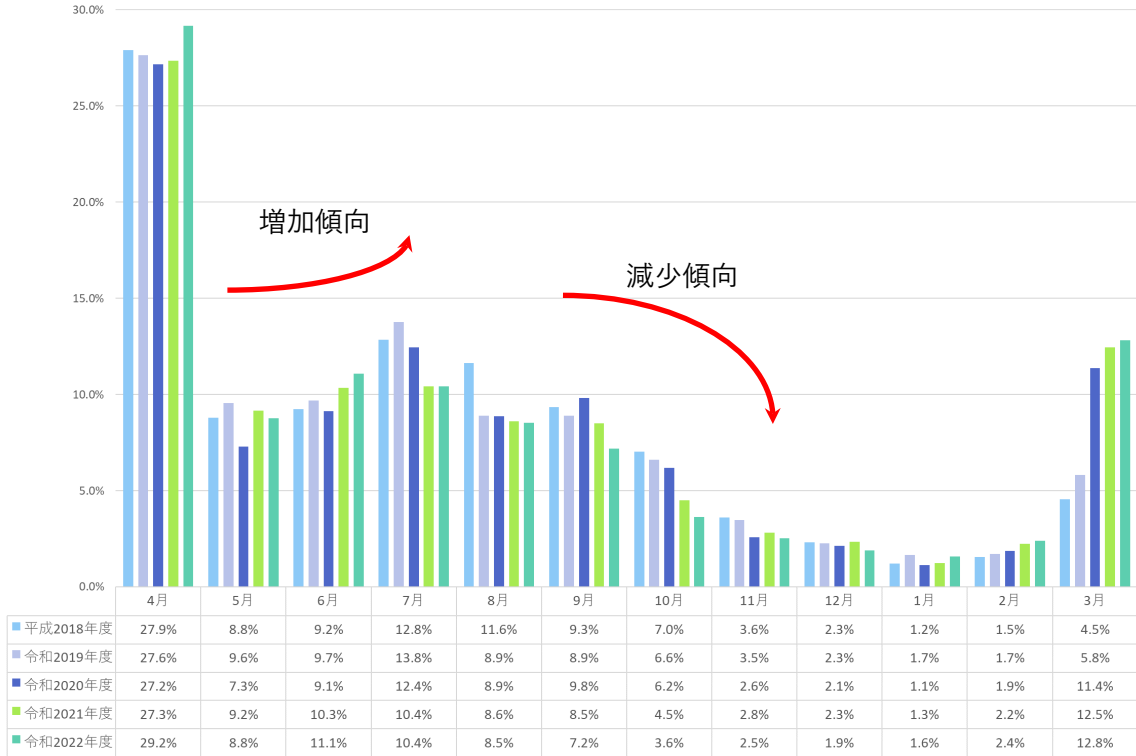
表 4-1-5 に示すように、2022年度発注業務において当初契約の時点で工期が翌4月以降に設定された業務は全体の26%であり、2017年度発注業務では約10%程度であったのに比べて大きく増加している。また2022年度発注業務の変更後納期が翌4月以降の業務は38%であり、こちらも2017年度発注業務の18%から大きく増加しており、いずれも繰越制度の活用等によるものである。本来は発注時に適切な工期設定がなされることが前提であるが、発注後に追加作業の発生するケースも踏まえ、必要な工期の確保のために今後とも繰越処理の柔軟な運用が求められる。

表 4-1-5 繰越業務の実態

	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
A.契約件数	5,718	5,810	6,155	6,528	6,555	5,768
B.当初で年度跨ぎ工期契約件数	545	722	971	1,398	1,608	1,510
B/A比率	9.5%	12.4%	15.8%	21.4%	24.5%	26.2%
C.当初及び変更後に年度跨ぎ工期契約件数	1,049	1,379	1,935	2,171	2,274	2,201
C/A比率	18.3%	23.7%	31.4%	33.3%	34.7%	38.2%

出典：「技術調査課提供納期データ」の各年度発注業務（土木業務のうち発注者支援業務除く）

一方、図 4-1-10 によると、2022 年度業務の契約月については、第 1 四半期で 49%、上半期で 75%の業務が発注されている。また、5 月から 7 月に発注量が増加し、9 月から 11 月にかけて減少するなど、過年度業務の契約月と比較しても、多少の差異は見られるものの早期発注の傾向は大きくは変わっていない。



出典：「技術調査課提供納期データ」の各年度発注業務（土木業務のうち発注者支援業務除く）

図 4-1-10 国土交通省発注業務の契約月の実態（2018 年度～2022 年度業務）

2) 業務量集中の弊害

建設コンサルタント業務の納期が短期間に集中することにより、過酷な長時間労働、ミス・エラーによる業務成果の品質低下、企業経営の圧迫等の弊害が発生すると考えられる。

a) 長時間労働の実態

協会が 2022 年 11 月に実施した『所定外労働時間等に関する実態調査』によると、時間外労働時間は減少傾向にあったが、最新の 2021 年度調査ではやや増加に転じた。また、月別では 3 月が最も多く、その傾向は変わっていない（表 4-1-6）。

表 4-1-6 一人当たりの月別所定外労働時間（単位：時間）

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	有効回答数
2017年度調査	22.8	23.6	27.6	28.7	26.5	30.8	34.5	36.2	34.3	34.5	44.3	50.9	204
2018年度調査	21.6	22.6	25.2	29.0	26.5	29.7	34.4	36.2	33.1	34.4	43.6	48.1	195
2019年度調査	18.0	15.9	19.4	21.7	20.7	24.9	28.8	31.1	29.3	27.8	36.4	38.8	204
2020年度調査	16.0	12.8	19.2	22.5	22.3	24.6	26.8	27.6	27.8	26.2	33.8	38.8	194
2021年度調査	20.5	16.9	21.2	22.7	22.3	26.0	28.1	31.1	28.8	28.3	35.4	38.7	183

注) 2022 年 11 月に過年度分を調査するため最新は 2021 年度

出典：協会「アンケート調査（2022（令和 4）年 11 月実施、回答会社 191 社）」

b) 長時間労働から見た納期、業務量の平準化への対応

『所定外労働時間等に関する実態調査』（2022年11月実施）によると、所定外労働時間が生じる外的要因として「業務量と工期のアンバランス」が79%と最も多く、対応策・要望として「適正工期での発注」「早期発注、余裕のある工期」「納期の柔軟な変更」等、工期に関する意見が圧倒的に多い。

4-1-3 人材の確保・育成のための職場の魅力向上の取組み

若手技術者や女性従業員の活躍の場が次第に拡大しているが、今後更に新たな試行の導入を進めるなど、積極的な取組みが望まれる。

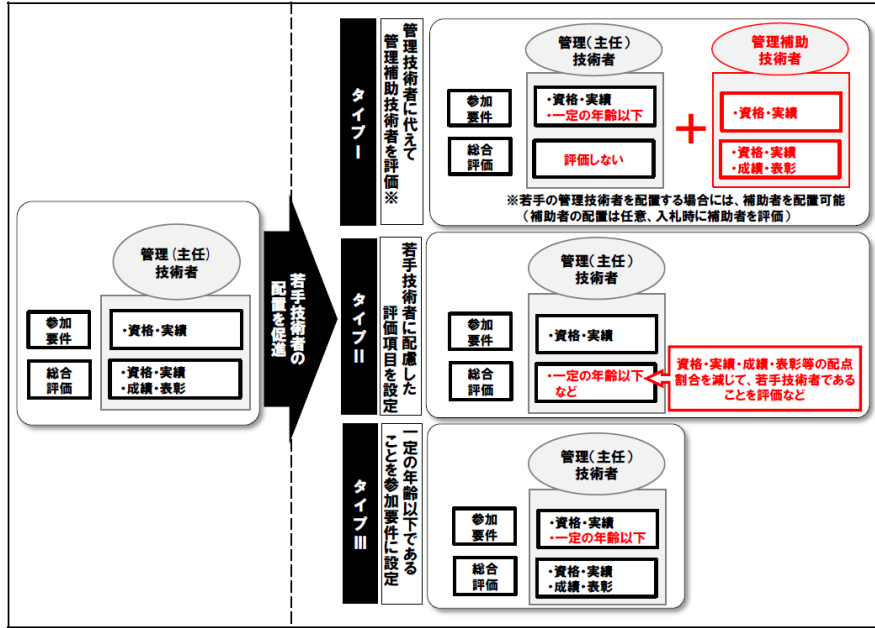
(1) 若手技術者、女性従業員の活躍のための取組み

若手技術者の活躍の場の拡大のため、協会では国土交通省の協力の下で、新たな資格認定制度を設ける（例えば維持管理系業務に必要な資格の拡張）など、その取組みは確実に進んでいる。

建設業が先行しているが、2020年1月に策定された『女性の定着促進に向けた建設産業行動計画』では、建設産業で働く全ての女性が「働きがい」と「働きやすさ」の両立により、就業継続を実現することを目的としつつ、「働きつづけられるための環境整備を進める」「女性に選ばれる建設産業を目指す」「建設産業で働く女性を応援する取組を全国に根付かせる」を柱に、官民を挙げた目標を掲げ、事例紹介やPR活動など具体的取組内容が盛り込まれている。建設コンサルタント企業では、ライフ・イベント休暇制度（出産、育児、介護等）や企業内保育所の設立、多様な勤務制度の運用などの取組みが進んでいる。

(2) 若手技術者のチャレンジ機会の拡大（入札契約制度の工夫の観点から）

国土交通省の各地方整備局ではそれぞれの競争環境を考慮して、若手技術者がチャレンジできる機会の拡大として、「タイプⅠ 管理技術者に代えて管理補助技術者を評価する方式」「タイプⅡ 若手技術者に配慮した評価項目を設定する方式」「タイプⅢ 一定の年齢以下であることを参加要件に設定する方式」をはじめ多様な入札契約方式を試行している（図4-1-11、表4-1-7）。



出典：国土交通省「「発注者責任を果たすための今後の建設生産・管理システムのあり方に関する懇談会」業務・マネジメント部会（2018（平成30）年度第2回）資料4 平成31年度の取り組み」（2019（平成31）年3月）より

図 4-1-11 若手技術者の配置を促す入札契約方式

表 4-1-7 若手技術者の配置を促す入札契約方式と実績

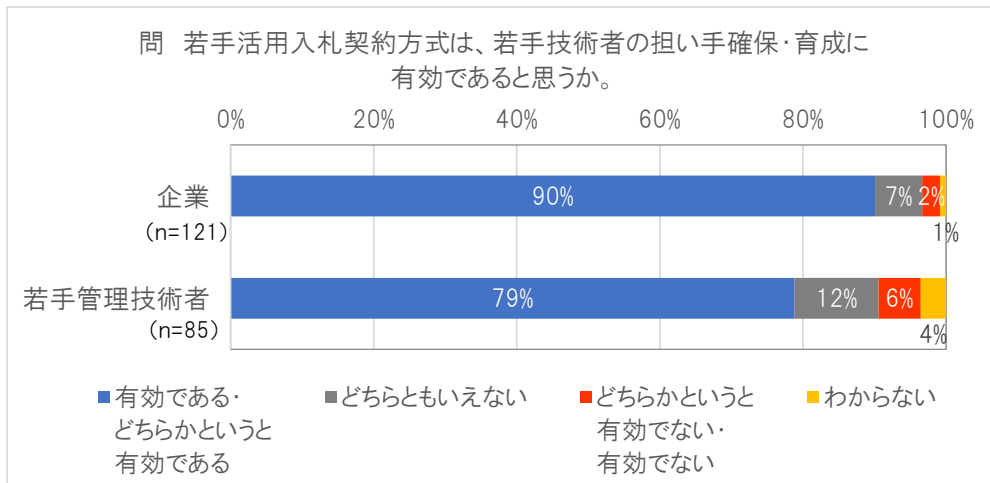
平成30年度		北海道	東北	関東	北陸	中部	近畿	中国	四国	九州	沖縄
タイプI	試行件数		881件				7件	359件	240件		73件
	管理技術者に代えて 管理補助技術者を評価 【評価対象】		40歳以下 + 補助者				40歳以下 + 補助者	45歳以下 + 補助者	45歳以下 + 補助者		管理技術者 + 補助者
タイプII	試行件数	24件	11件	91件	7件	1件			20件		
	【評価項目】										
	資格	○	○	○	○	○			○		
	実績	○	○	○	○	○			○		
	成績	△	△	△	△	△			△		
	表彰	△	△	△	△	△			△		
	実施方針	○	○	○	○	○			○		
	若手技術者の配置 【加点】	※1	40歳以下	40歳以下※2	※3	40歳以下			40歳以下※4		
	備考	※1:成績・表彰の配点割合の引き下げのみ		※2:H30より	※3:自主的若手技術者の配置を評価 地域種別度は評価しない				※4:35歳以下を最大加点として40歳まで加点		
タイプIII	試行件数	25件					15件				12件
	【参加要件】 管理技術者 + 担当技術者	45歳以下					40歳以下 + 30歳以下				45歳未満

注)各年度の試行件数は、総合評価落札方式のうち土木・測量・地質(3業種)での試行件数から年齢に応じた加点評価をしない北海道開発局のタイプBの件数を差し引いたもの、H30年度の全体件数に占める割合は、H30年度の試行件数(H30年9月時点、予定件数を含む)をH29年度のプロポーザル方式及び総合評価落札方式(3業種)の運輸の契約件数(7,091件、沖縄分を含む)で除したものである。
*表中の件数はH30年度の総合評価落札方式(3業種)での試行件数(H30年9月時点、予定件数を含む)。
*表中の件数はH30年度より試行を開始した地域/タイプ、表中の○は配点を変更しない項目、△は配点を引き下げる項目、×は評価しない項目。

出典：図 4-1-11 と同じ

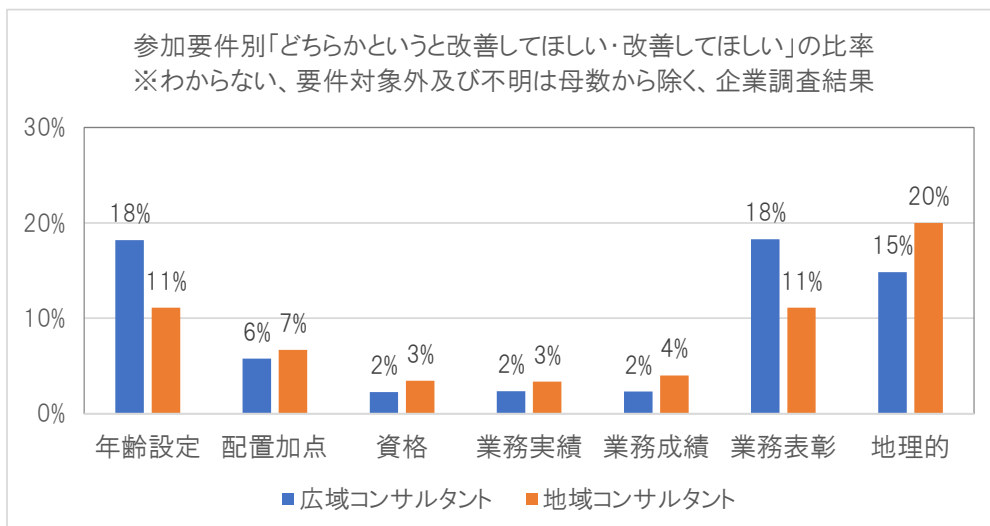
協会が 2022 年 10 月に実施した『若手技術者の配置を促す入札契約方式に関するアンケート調査』によると、当該方式は若手技術者の担い手確保・育成（技術力の向上、モチベーションの向上、技術継承等）に有効であるとの回答が、企業及び従事した若手管理技術者ともに多く挙げられており、その継続が望まれる（図 4-1-12）。

一方、協会が広域コンサルタントや地域コンサルタントなど大小様々な会員企業から構成されることや、図 4-1-13 に示すように参加要件に対する改善要望の比率はあまり高くないものの広域・地域によって要件項目が若干異なることを勘案すると、継続を図りつつ若手技術者の担い手確保・育成にとってより良い入札契約方式を模索することが望まれる。



出典：協会「若手技術者の配置を促す入札契約方式に関するアンケート調査（2022（令和4）年10月）」結果より作成

図 4-1-12 若手活用入札契約方式の担い手確保・育成の有効性に関する意識



出典：図 4-1-12 と同じ

図 4-1-13 若手活用入札契約方式の参加要件への改善要望（企業への調査結果）

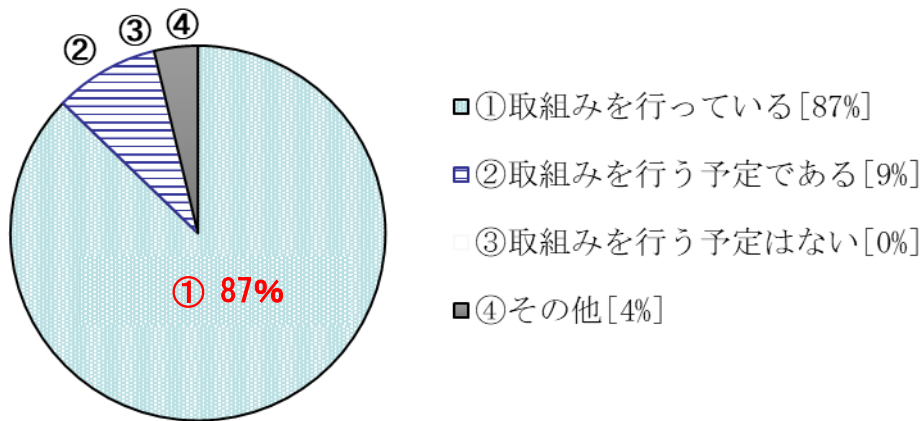
（3）シニア人材活躍のための取組みの推進

今後、人口減少・少子高齢化の進行に伴い、知識や経験を有するベテラン・シニア技術者の活躍が益々重要視される。国土交通省の各地方整備局では、建設シニアの活用を促す試行（照査技術者の配置要件の見直し）、建設シニアからの技術継承を促す試行（60歳以上の担当技術者の配置を加点評価）などが行われている。今後も、シニア世代が技術者として継続して活躍できる入札契約制度や、ベテラン・シニア技術者の豊富な知識や経験を若手技術者に継承することを推奨する入札契約制度などの普及が望まれる。

（4）技術継承について

建設コンサルタント業界は、人口減少・少子高齢化の進行に伴い、多くのベテラン・シニア技

術者が退職し、若手技術者の確保が困難な状況にある中で、中間世代の不足もあり、次世代を担う技術者の育成が難しい人員構成となっている。また、就業環境の改善により育成時間確保が困難であるなどの状況により、技術継承には組織的な取り組みや工夫が求められている。ベテラン・シニア技術者の持つ知識や経験を次世代技術者に引き継ぐための技術継承は、図 4-1-14 に示す通り 2019 年の時点では約 9 割の会社で取組みが行われている。技術継承に関する主な方法は、社内の研修や協会等外部の講習会への参加促進、OJT（On-the-Job Training）により実務を通じて実践経験を積ませて業務を教えることや、ナレッジマネジメントにより会社の情報・知識や個人のノウハウなどを共有することで、生産性の向上や効率化を図り人材育成に役立てている。



出典：協会「令和 2 年度品質委員会/品質セミナー（品質の確保・向上に向けて）」セミナー資料より抜粋

図 4-1-14 会員企業における技術継承の取組み状況（2019 年）

4-1-4 報酬・積算体系の現状と改善

建設コンサルタントが、適切に事業を展開し社会に貢献できる業界として、担い手確保・育成、品質の確保・向上、DX 推進の環境整備等を進めていくためには、適正な報酬を得られる業界であることも重要な要素の一つである。現行の設計業務等における積算手法は、企業会計に即して原価と販売管理費等の二大区分として、直接人件費からそれぞれの価格を算出する方式が採用されている。一方で、歩掛のない非定型業務、計画業務や高度なマネジメントを必要とする業務においては現行の積算手法では適正な報酬を得ることが難しいため、新たな付加価値を生み出す仕組みが必要である。

なお、以下に示す課題については引き続き改善を要望するとともに、調査基準価格の引き上げも含め、新たな報酬の在り方についても議論していく。

(1) 「担い手確保・育成」に資する適正な報酬を検討する上での課題

- ①魅力ある業界としての技術者単価の継続的な引き上げ
- ②技術基準の改定（道路橋示方書、道路橋定期点検要領）に伴う適正な歩掛の設定
- ③建設コンサルタントが担う事業促進 PPP における実態に即した報酬
- ④設計変更に伴い新規に追加された工種に対する落札率の是正

(2) 「品質の確保・向上」に資する適正な報酬を検討する上での課題

- ①指定仮設・任意仮設及び施工計画の歩掛の改善
- ②点検・診断、補修・補強設計における歩掛と実勢価格との乖離

(3) 「DX 推進の環境整備」に資する適正な報酬を検討する上での課題

- ①BIM/CIM 標準歩掛の設定と BIM/CIM 使用料の適正な計上
- ②DX 推進の環境整備投資に対応した一般管理費等係数 ($\beta=35\%$) の見直し

(4) 新たな報酬の在り方の議論

従来報酬・積算体系の課題を改善要望していくとともに、新たな報酬の在り方として以下の必要性について議論を進めている。

- ・高度なマネジメントを行う業務の準委任契約と適正な技術者単価の設定
- ・品確法に則り、技術提案に対する予定価格上限拘束の縛りの改善
- ・官民連携業務に対応する新たな報酬形態による成功報酬方式の導入
- ・新たな付加価値を生み出すインセンティブを取り入れた報酬形態の構築