４－２　担い手確保・育成のための環境整備

4-2-1 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、技術者不足や若手技術者の減少により、技術の継承や技術の空洞化など、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・育成は急務となっている。

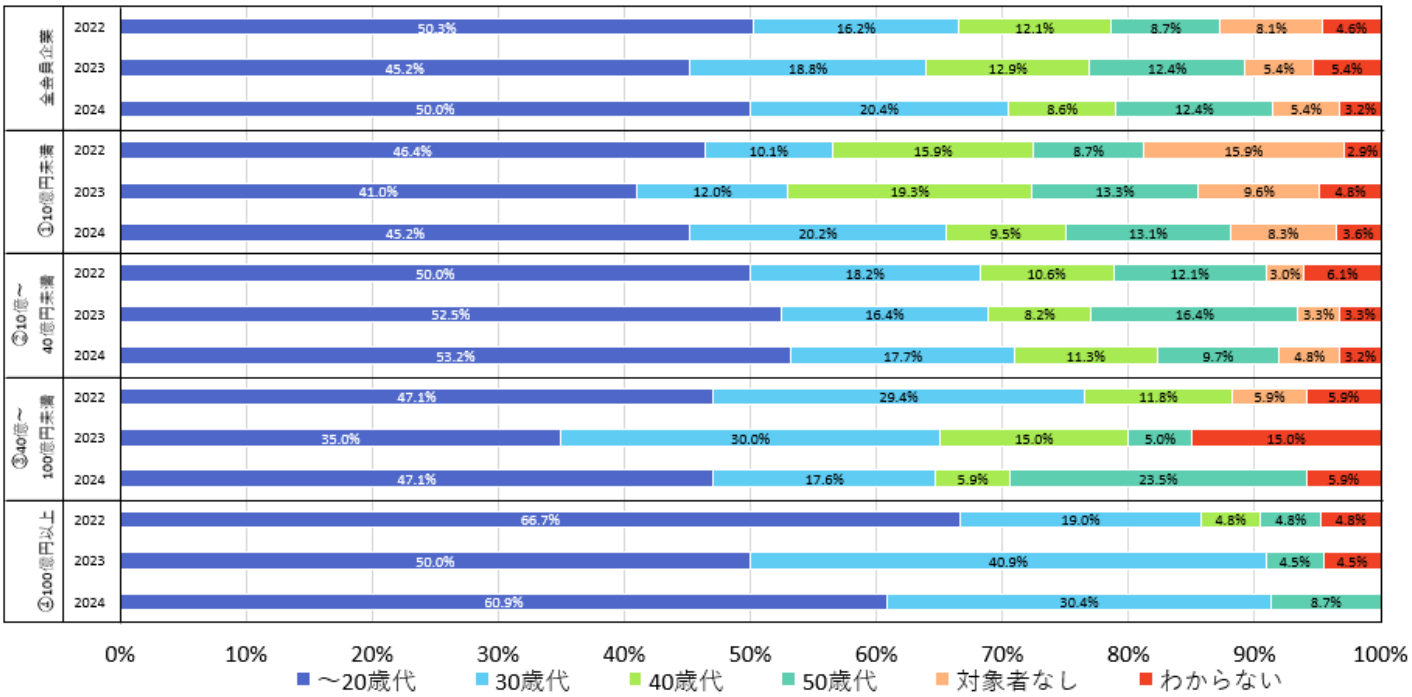


図 4-2-1　売上規模別最近の 3 年間の離職者の年齢構成

20～30 歳代の若手技術者の離職比率（図 4-2-1）は、全会員で割合が高い傾向で、特に売上 100 億円以上の企業では 2024 年度の離職者の 91.3%を占めている。また、**第１章 図 1-2-4** に示したように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、昨年の技術者採用数は 1 社平均約 13.4 名と横ばい、逆に離職者数は 9.4 名と 2023 年から増加傾向で、担い手の確保は引き続き大きな課題である（図 4-2-2）。

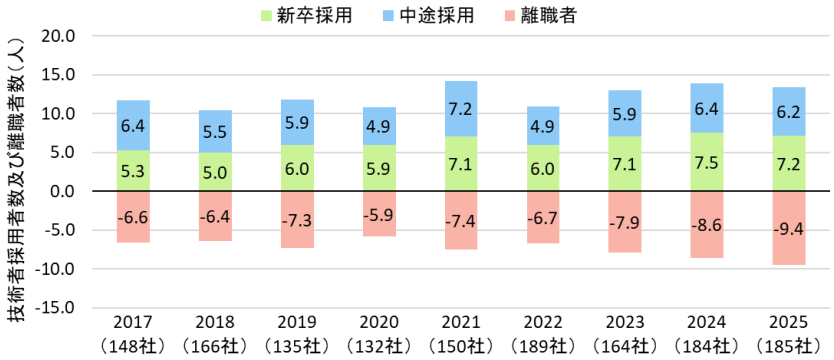


図 4-2-2　技術者数の実績（1 社平均、協会調査）

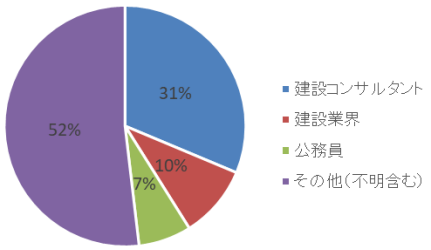


図 4-2-3　離職者の転職先（協会調査）

また、離職者の転職先については、建設コンサルタント、建設業界、公務員など関連しそうな業界へは 48%、約半数の 52%が不明を含めたその他業界への転職となっている（**図 4-2-3**）。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。

（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

担い手を安定的に確保し、離職者を減らしていくためには、長時間労働の解消や処遇改善による業界の更なる魅力向上や業界を挙げての社会貢献活動などをいかにして広く社会に伝えていくことが課題である。

4-2-2 以降に就業環境に関する課題と就業環境改善への取組みを示すとともに、**第５章**では協会独自で実施している担い手確保のための対策や活動を紹介する。会員向けに、人材育成のための講演会や講習会の開催、一般市民向けに、学校への出前講座やリクルート活動、また若手の会からは業界内外へ若手の思いを伝える各種広報活動など、広報や社会貢献活動を紹介している。

4-2-2 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 日から順次施行された「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）就業環境に関する課題

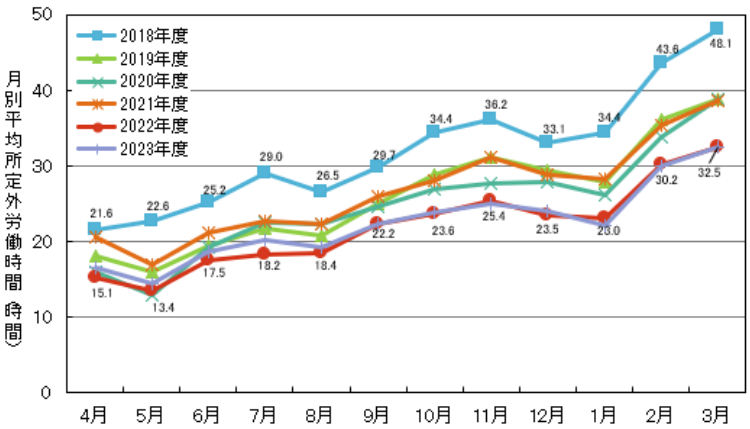
1）就労者数に関する実態と課題

会員企業の技術職員数は、**第１章　図 1-2-5** に示したように 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 1-2-6** に示したように、30 歳代から 40 歳代前半を中心に担い手が不足し、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）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 4-2-4** に示すように、改正労働基準法施行後の 2019～2023 年度における一人当たりの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。

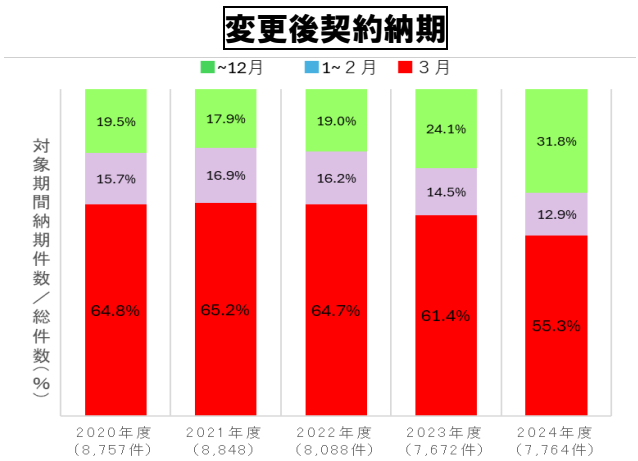
一方、**図 4-2-5** に示すように年度末の 2～3 月に納期が集中するため、依然として年度末に向けて所定外労働時間が増加している。



出典：協会「所定外労働時間等に関する実態調査（令和 6 年度）」（2025（令和 7）年 4 月）

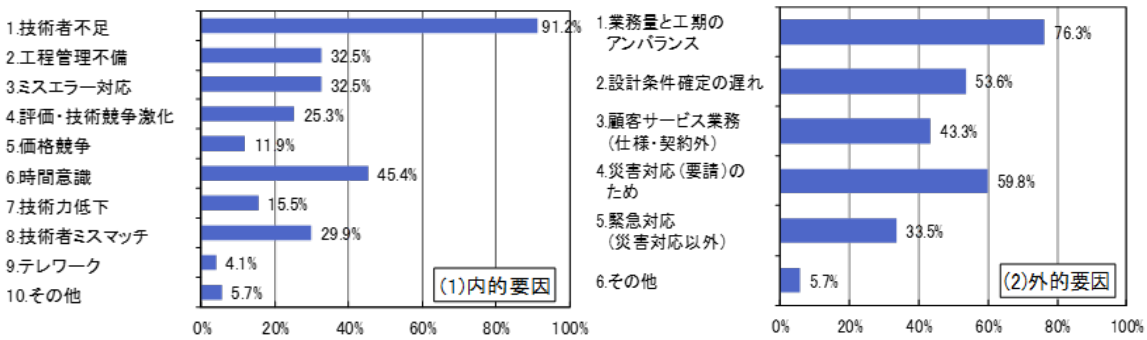
図 4-2-4　全会員企業平均一人当たり月別所定外労働時間の経年変化

所定外労働時間が発生する要因は**図 4-2-6** 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」「工程管理不備」「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：「技術調査課提供納期データ」各年度稼動業務（支援・通年業務を含む。北海道開発局、沖縄総合事務局を除く東北～九州各地方整備局データ）

図 4-2-5　国土交通省発注業務の納期に関する調査結果



出典：協会「所定外労働時間等に関する実態調査（令和 6 年度）」（2025（令和 7）年 4 月）

図 4-2-6　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）

（2）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）

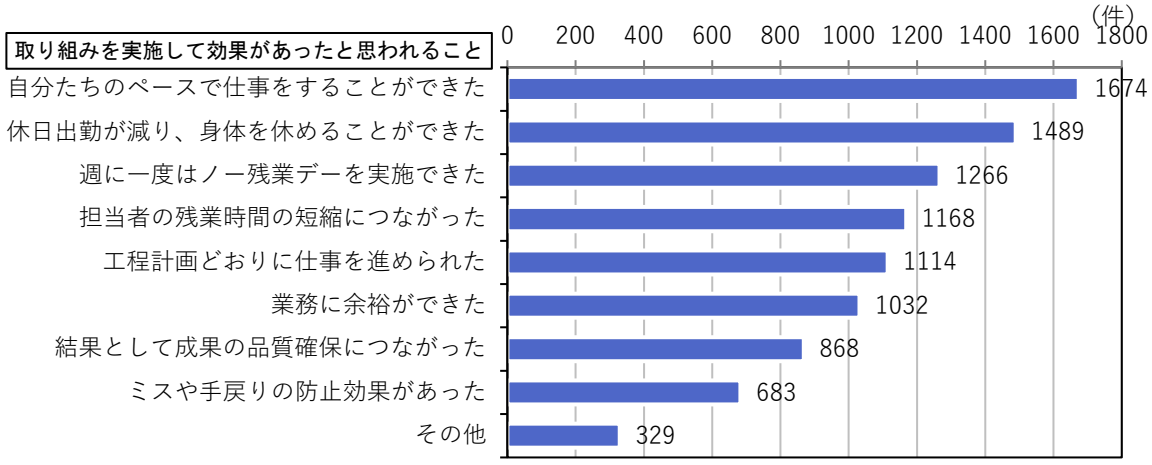
就業環境改善施策（ウィークリースタンス等）とは、**表 4-2-1** に示すような 1 週間における受発注者間相互のスタンスを目標として定め、計画的に業務を履行することにより就労環境やワークライフバランス等を改善し、より一層魅力のある仕事、職場の創造を目的として始まった取組みである。

表 4-2-1　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 4-2-7** に示すように「自分たちのペースで仕事をすることができた」「休日出勤が減り、身体を休めることができた」「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（2025（令和 7）年 4 月調査）」

図 4-2-7　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ることにより、条件設定期間を確保した上で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防止するとともに、適正な工期の設定や業務量の平準化を図っている。

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、WEB 会議システムを活用することで、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、定着している。

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ながら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 4-2-2** 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近年、75%前後となっている。

表 4-2-2　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	2023年10月
配付企業数	432	441	443	455	457	466	472	475	480	487	489	495	495	500	498
有効回答企業数	134	210	210	256	193	233	247	240	244	187	255	253	190	179	196
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	39.4
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	88.8
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	73.8

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 月実施分及び 2024 年以降についてはアンケート調査を実施していない。

出典：協会　2024（令和 6）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 4-2-3** 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 4-2-3　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 ○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 ○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
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 ○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

（3）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 4-2-4**）。

表 4-2-4　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 2017～2024 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（北海道開発局、沖縄総合事務局を除く、東北～九州各地方整備局。また、支援・通年業務を含む）の契約変更後の 3 月納期（2024 年度稼動業務実績）は 55%（**図 4-2-5**）であり、2021 年度以降減少傾向である。一方で、国土交通省の第 4 四半期目標値（35%）に対しては依然として上回っており、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

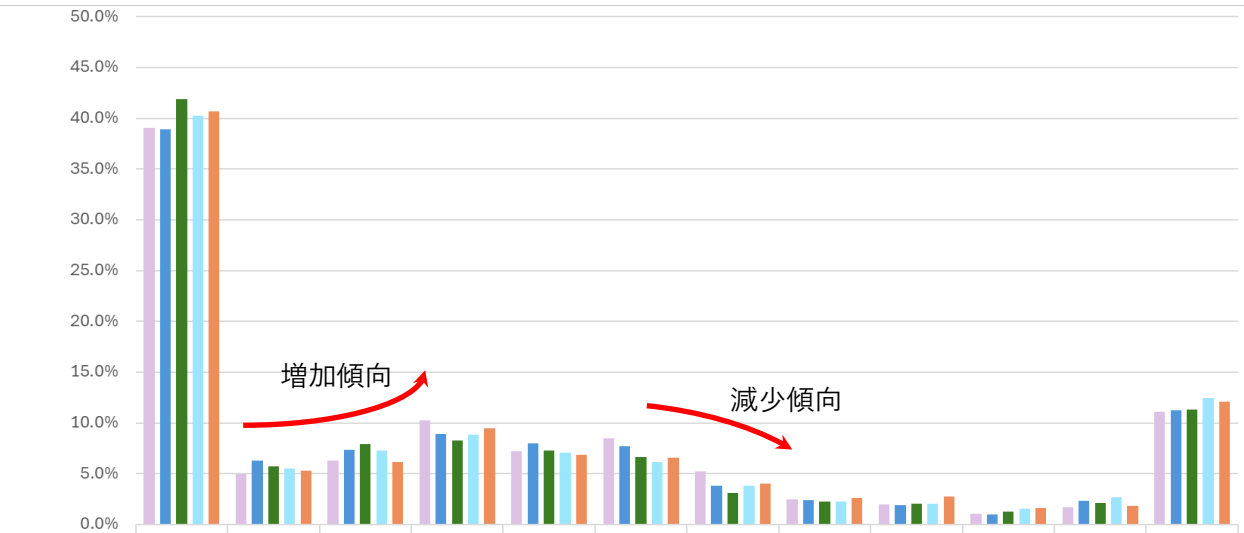
表 4-2-5 に示すように、2024 年度発注業務において当初契約の時点で工期が翌 4 月以降に設定された業務は全体の 38%であり、2020 年度発注業務では約 25%程度であったのに比べて大きく増加している。また、2024 年度発注業務の変更後納期が翌 4 月以降の業務は 49%であり、こちらも 2020 年度発注業務の 36%から大きく増加しており、いずれも繰越制度の活用等によるものである。本来は発注時に適切な工期設定がなされることが前提であるが、発注後に追加作業が発生するケースも踏まえ、必要な工期の確保のために今後とも繰越処理の柔軟な運用が求められる。

表 4-2-5　繰越業務の実態

	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
A.契約件数	9,107	8,891	8,094	8,164	7,857
B.当初で年度跨ぎ工期契約件数	2,300	2,430	2,469	2,764	2,961
B/A比率	25.3%	27.3%	30.5%	33.9%	37.7%
C.当初及び変更後に年度跨ぎ工期契約件数	3,273	3,286	3,298	3,795	3,873
C/A比率	35.9%	37.0%	40.7%	46.5%	49.3%

出典：「技術調査課提供納期データ」各年度稼動業務（支援・通年業務を含む。北海道開発局、沖縄総合事務局を除く東北～九州各地方整備局データ）

一方、**図 4-2-8** によると、2024 年度業務の契約月については、第 1 四半期で 52%、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。



	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
2020年度	39.1%	5.0%	6.3%	10.3%	7.2%	8.5%	5.2%	2.5%	2.0%	1.0%	1.7%	11.1%
2021年度	38.9%	6.3%	7.4%	8.9%	8.0%	7.7%	3.8%	2.4%	1.9%	1.0%	2.4%	11.3%
2022年度	41.9%	5.7%	7.9%	8.3%	7.3%	6.7%	3.1%	2.3%	2.0%	1.3%	2.1%	11.3%
2023年度	40.2%	5.5%	7.3%	8.9%	7.1%	6.1%	3.9%	2.3%	2.1%	1.6%	2.7%	12.4%
2024年度	40.7%	5.3%	6.1%	9.5%	6.8%	6.6%	4.0%	2.6%	2.7%	1.7%	1.8%	12.1%

出典：**表 4-2-5** と同じ

図 4-2-8　国土交通省発注業務の契約月の実態（2019 年度～2023 年度業務）

2）納期集中の弊害

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、ミスや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

図 4-2-4 に示したように、時間外労働時間は減少傾向にあるが、月別では 3 月が最も多く、その傾向は変わっていない。

b) 長時間労働から見た納期、業務量の平準化への対応

図 4-2-6 に示したように、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 76%と最も多い。また、『所定外労働時間等に関する実態調査（令和 6 年度）』（2025 年 7 月）によると、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。

4-2-3 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ている。また、「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み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。

会員企業では、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・女性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や品質確保を考慮しつつ、若手技術者・女性技術者がチャレンジできる機会を拡大し育成すること目的として、入札契約方式において「実績・資格評価緩和型」「要件指定型」「配置加点型」「管理補助技術者評価型」など多様な評価方法を試行している（**表 4-2-6、表 4-2-7**）。

表 4-2-6　「若手技術者・女性技術者の育成」を目的とした多様な評価方法（概要と効果評価）

タイプ	タイプの目的と概要	総適用件数（　）書きはR4年度件数	効果の評価		試行
			試行の目的に対する効果	成果品質面（業務成績）	地方整備局
⑧実績･資格評価緩和型	若手技術者の育成を目的として、資格、実績、成績、表彰等の配点割合を減じて、技術者の経験値による得点差を緩和する方式	3,127件（951件）	･45歳未満の管理技術者の割合が約3倍（R4年度）【北海道】 ･45歳未満の割合：試行対象36% 試行対象外14%	･問題なし 試行対象：78.2～78.9点 試行対象外：78.3～78.7点	2/10
⑨要件指定型	若手技術者の育成を目的として、予定管理技術者の年齢に競争参加資格として一定年齢以下の制限を設ける方式	118件（21件）	･45歳未満の管理技術者の割合が0%から100%に（R4年度）【九州】 ･45歳未満の割合：試行対象100% 試行対象外0%	･問題なし 試行対象：78.4～79.7点 試行対象外：78.2～79.6点	4/10
⑩配置加点型	若手技術者の育成を目的として、配置技術者の年齢が一定年齢以下場合に加点評価する方式	819件（359件）	･45歳未満の管理技術者の割合は「総合評価」で効果が高い ･「プロポーザル」については引き続き検証が必要【7地方整備局】	･問題なし 試行対象：77.6～79.6点 試行対象外：77.7～79.4点	7/10
⑪管理補助技術者評価型	若手技術者の育成を目的として、管理技術者にかえて管理補助技術者を評価する方式	1,766件（400件）	･45歳未満の管理技術者の割合が約1.7倍（R4年度）【四国】 ･45歳未満の割合：試行対象22% 試行対象外13%	･問題なし 試行対象：78.1～79.7点 試行対象外：77.4～80.6点	2/10

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・管理システムの在り方に関する懇談会』業務・マネジメント部会（令和 5 年度第 1 回）資料 3　調査・設計等業務における多様な評価方法の整理・検証」（2024（令和 6）年 3 月）より

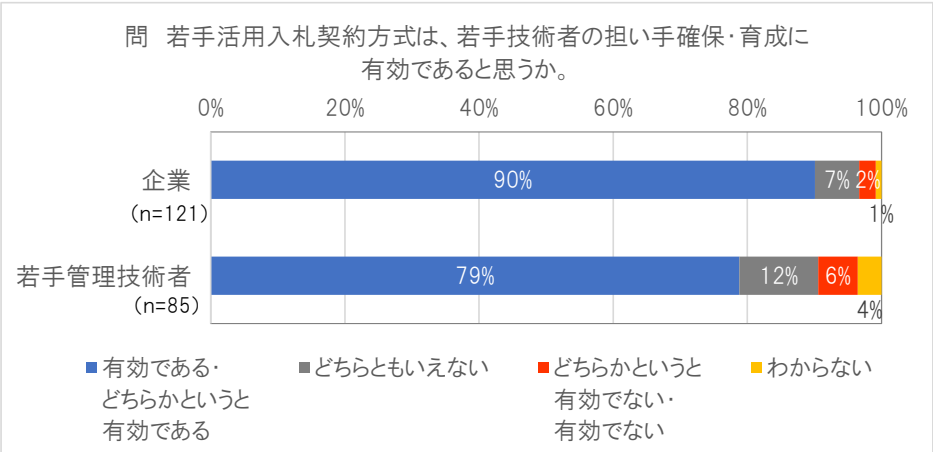
表 4-2-7　「若手技術者・女性技術者の育成」を目的とした多様な評価方法（地方整備局別）

中区分	試行名									
タイプ	北海道	東北	関東	北陸	中部	近畿	中国	四国	九州	沖縄
⑧実績･資格評価緩和型	技術者育成型(若手)(緩和) 技術者育成型(若手)(管理技術者未経験者育成)				若手技術者活躍促進					
⑨要件指定型	技術者育成型(若手)(年齢設定)					若手チャレンジ型(若手参入型)		若手技術者(タイプⅢ) 建設シニアの活用を促す評価方式	担い手育成型	
⑩配置加点型		若手･女性技術者の活用促進方式	若手技術者の活用を評価(引き下げ)	総合評価落札方式(自主的照査併用型) ダイバーシティー推進型業務委託	若手･女性技術者配置促進	若手チャレンジ型(若手育成型)		若手技術者(タイプⅡ) 建設シニアから技術継承を促す試行		若手技術者(タイプⅡ)
⑪管理補助技術者評価型								若手技術者(タイプⅠ)		若手技術者(タイプⅠ)

出典：**表 4-2-6** と同じ

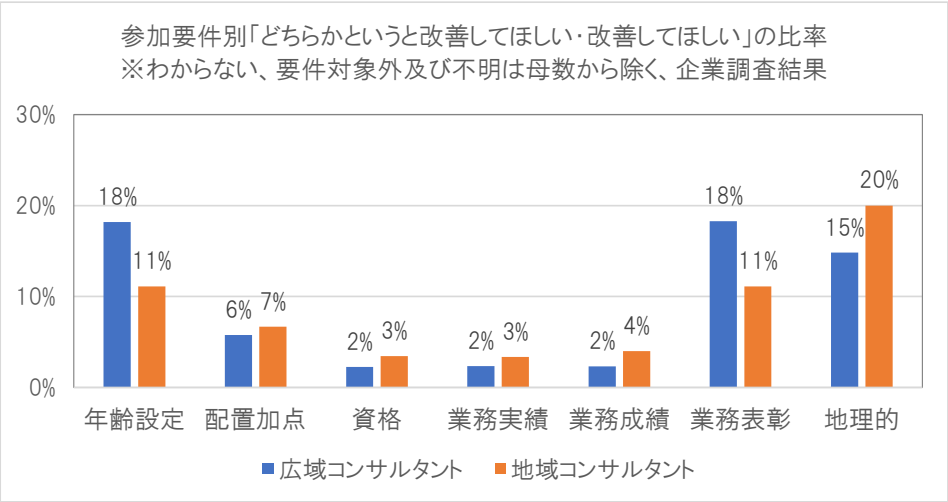
協会が 2022 年 10 月に実施した『若手技術者の配置を促す入札契約方式に関するアンケート調査』によると、当該方式は若手技術者の担い手確保・育成（技術力の向上、モチベーションの向上、技術継承等）に有効であるとの回答が、企業及び従事した若手管理技術者ともに多く挙げられており、その継続が望まれる（**図 4-2-9**）。

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 4-2-10** 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・地域によって要望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 4-2-9　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 4-2-9 と同じ

図 4-2-10　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ますます重要視される。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）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

一方で、建設コンサルタント業界は、高齢化により、多くのベテラン・シニア技術者が退職しており、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状況となっている。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、技術継承には組織的な取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、社内の研修や協会等外部の講習会への参加促進、業務途中のレビューにおける技術指導や、OJT（On-the-Job Training）による実務を通じて実践経験を積ませて業務を教えることが中心であるが、近年では ICT の活用により様々な技術継承の取組みが行われている（表 4-2-8）。

表 4-2-8　「ICT を活用した」技術継承の取組み事例

チャットによる技術チャンネルの活用	技術的な質疑はチャットを活用し気軽に質問ができる環境を整え同時に情報共有と蓄積を図る。技術提案向上では、体制や色調、提案書の評価結果などを掲載し共有を図る。
社内掲示板の活用（ナレッジの共有）	社内イントラの掲示板において技術情報ナレッジ（案件概要、手順書、資格要件、新技術、エラー事例などのデータベース）の共有を図る。
遠隔臨場の活用	点検現場におけるウェアラブルカメラ等の「遠隔臨場」によって、現場職員が気付かない変状や技術的判断のフォローを社内のベテラン技術者が実施。
ハンズオンセミナーの活用	BIM/CIM などの新技術の教育訓練には、ハンズオンセミナーを活用。操作方法や質疑は AI チャットで学習。ベテランと若手の WEB 情報交換会の実施。
オンライン学習の活用	オンライン学習システムでは、社内講習会や外部講習会の動画をアップし、社員教育に活用。

出典：協会「品質確保に向けた取組みに関するヒアリング調査」（2024 年 12 月）

4-2-4 報酬・積算体系の現状と改善

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、高度なマネジメント能力を必要とする業務や歩掛のない非定型業務・計画業務においては、適正な報酬を得られない場合がある。建設コンサルタント業界が魅力向上を図り、将来の優秀な担い手を確保し持続的に成長するために、自らの技術力を向上させていくとともに、適正な報酬体系を目指し新たな報酬の在り方を取り入れた仕組みが必要である。

建設コンサルタンツ協会は、以下に示す課題（1）～（4）の改善に向けて、発注者との意見交換会等において「要望と提案」活動を行っている。

また、建設コンサルタントの新たな報酬の在り方については、（5）に示す視点で協会内での検討を進めている。

（1）「魅力ある業界を目指した適正な報酬」を得るための課題

・技術者単価の継続的引上げと適切な単価の適用
・年度繰越し業務の翌年度分への新年度単価の適用
・技術基準の改定（道路橋示方書、道路橋定期点検要領）に伴う適切な歩掛・積算体系の明確化
・設計変更に伴い新規に追加された工種に対する落札率について、当初落札率の適用外
・一般管理費等の算入率の見直しによる低入札価格調査基準の改善

（2）「技術力による選定の新たな契約制度に即した報酬」を得るための課題

・事業促進 PPP、PM・CM における費用（技術者区分、柔軟な設計変更）の適正化
・技術的難易度や早期開通などの事業条件を考慮した費用の設定

（3）「品質の確保・向上への適正な報酬」を得るための課題

・設計条件・設計内容の明確化による適切な費用計上
・追加業務や修正設計の定義の共有化と適切な費用計上
・実際の作業に見合った積算歩掛の適用と実際にかかった費用の適切な精算のルール化

（4）「DX 推進の環境整備に対する適正な報酬」を得るための課題

・情報共有システム（ASP）の利用費用、BIM/CIM 使用料の適切な計上
・DX、テレワーク等に対する一般管理費等係数（β＝35%）の適切な計上

（5）建設コンサルタントの新たな報酬の在り方の議論

引き続き、従来から懸案となっている報酬・積算体系に係る課題の改善を要望・提案していくとともに、建設コンサルタントの新たな報酬の在り方について以下の検討を進めている。

①　「公共土木設計業務等標準委託契約約款（2020 年 3 月改正）」（以下、「標準約款」という。）への準委任契約形態の導入

標準約款では、「請負」と「準委任」の二つの考え方が混在し、現状は請負契約に近い契約で、プロセスに対する適切な報酬を得られていない。技術士資格を有する建設コンサルタントが対応する業務のうち、課題解決のための業務プロセスが成果となる準委任型業務に対応した「準委任型標準約款の整備」に向けた検討が必要である。

② 高度なマネジメント能力を有する技術者の新たな技術者単価の創設

建設コンサルタントは、「事業促進 PPP」において高度な専門性を必要とするマネジメント能力を有する技術者としての役割が求められている。そのため、高度なマネジメント能力を有する技術者を適切に評価する新たな技術者単価の創設に向けた検討が必要である。

③ 品確法を改正し、技術提案に対する予定価格上限拘束の撤廃

「品確法第 18 条」では、プロポーザル方式による技術提案で優先交渉権者となった施工会社は価格等の交渉を行うことができる。一方で、公共土木設計業務は多様なニーズに対応するにも関わらず技術提案・交渉方式の対象となっていないため、技術提案内容に則した価格等の交渉を行うことのできるよう品確法の改正に向けた検討が必要である。

④ 官民連携事業への成功報酬方式の導入

海外では、官民連携事業におけるコスト削減や工期短縮、優良事業者選定等の様々な指標・成果に基づいた「指標連動・成果連動型」の報酬形態を活用して事業が行われている。我が国の建設コンサルタントにおいても高度なマネジメント能力が求められる業務、コスト削減や工期短縮等を実現する業務等が適切に評価され、それに対する適正な報酬額を設定する成功報酬方式の構築に向けた検討が必要である。

⑤ 持続可能な社会に資するインセンティブを取り入れた報酬制度の構築

温室効果ガスの削減をより加速させるインセンティブとするために、事業を進める中であらかじめ予測された温室効果ガス排出量に対し、建設コンサルタントの英知と工夫による低減分を金銭換算（1 t 当たりの温室効果ガス貨幣価値原単位等）し、その排出量取引費用を建設コンサルタントの報酬とする等のインセンティブを取り入れた報酬制度の構築に向けた検討が必要である。