

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が生じるなど、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、令和3年度（2021年度）では売上100億円以上の企業で約86.2%と非常に高く、年々増加傾向もみられる。

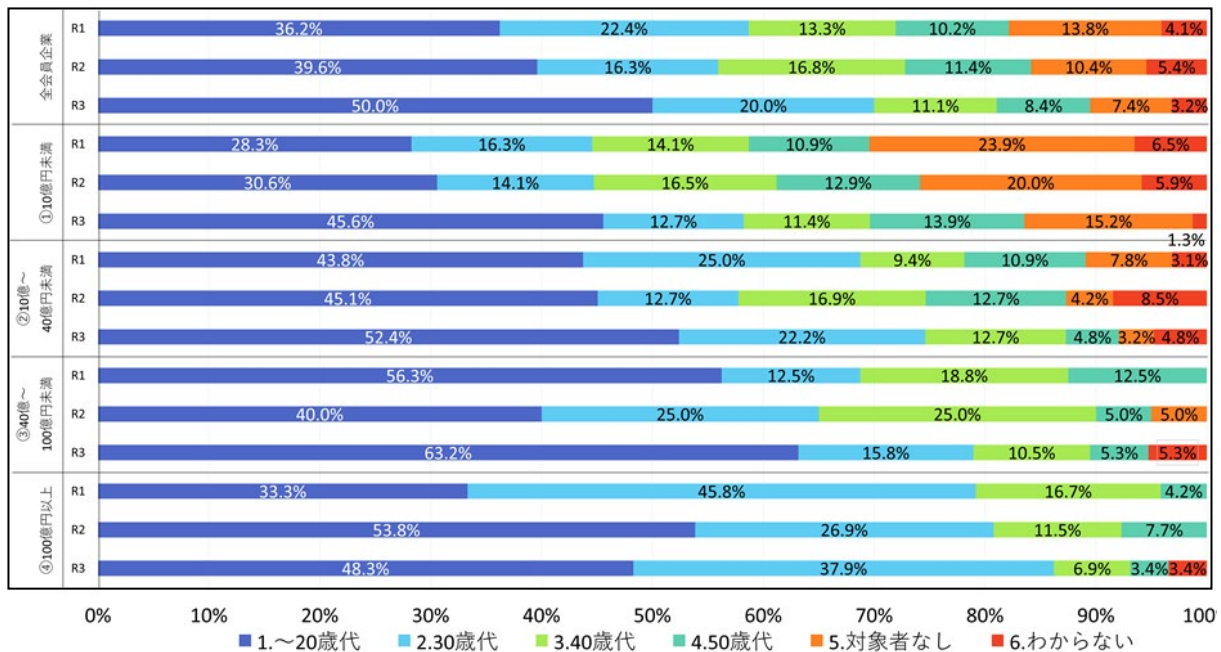


図4-1-1 売上規模別最近の3年間の離職者の年齢構成

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おり、近年の技術者採用数は1社平均で11～14名程度と人員は確実に増加している。ただし、離職者も7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。

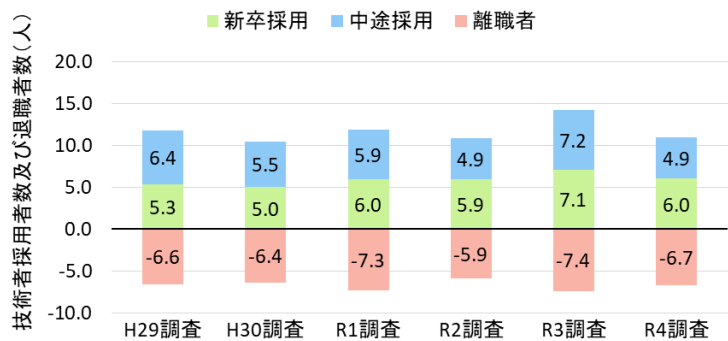


図4-1-2 技術者数の実績（1社平均、協会調査）

(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の様々な積極対応が重要である。

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、様々な改善や取組みが不可欠である。平成 31 年（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***（令和 3 年 7 月）」より

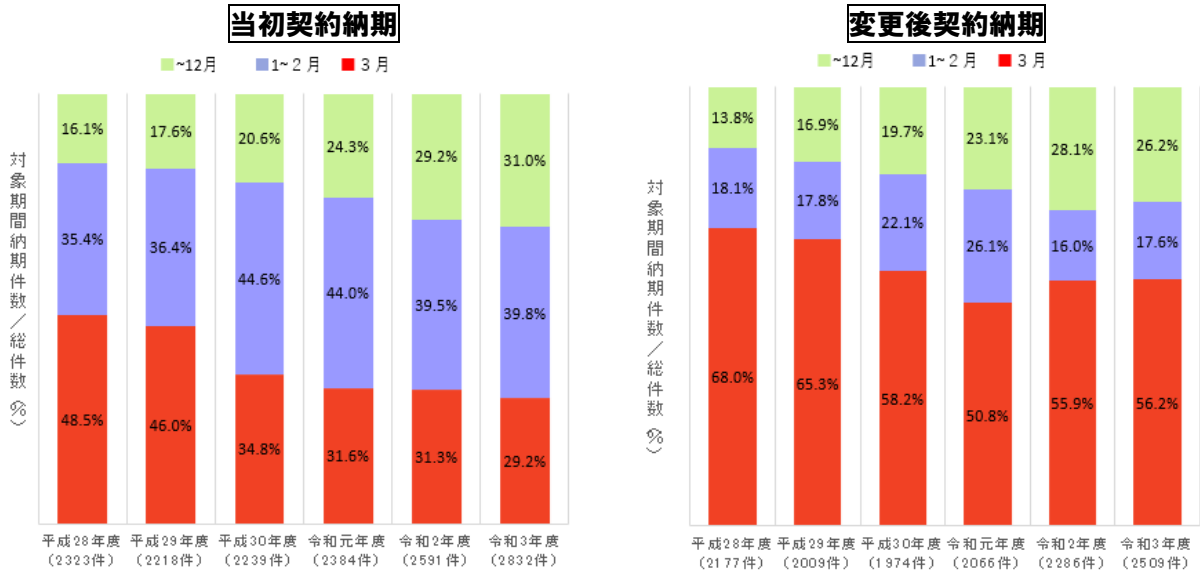
(2) 就業環境に関する課題

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 に見られるように平成 9 年度（1997 年度）以降の減少傾向から平成 22 年度（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（当初契約納期））にあったが、令和 2 年度（2020 年度）以降の変更後納期が増加に転じた。また、4 月納期への変更があるものの、変更契約後の 3 月納期業務は国土交通省目標である 50%（図 4-1-3（変更後契約納期））を上回っており、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。



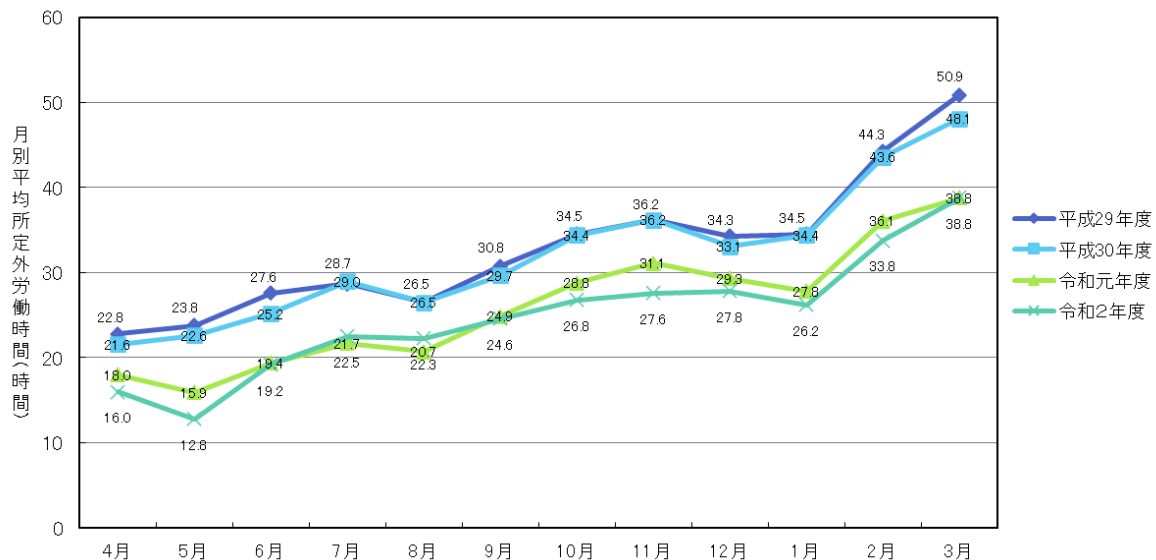
注) 令和3年度調査から、従前の「調査年度における発注・調査年度納期の業務」に「前年度調査において翌年度納期であった業務」を加え、納期比率を算出している (R3年度の場合: 「R3年度調査におけるR3年度発注・R3年度納期業務」+ 「R2年度調査におけるR2年度発注・R3年度納期業務」を対象)。このため、過年度の白書データとは数値が異なっている。

出典: 協会「令和3年度発注業務の契約月と納期調査アンケート」(令和4年4月)

図4-1-3 国土交通省発注業務の納期に関する調査結果

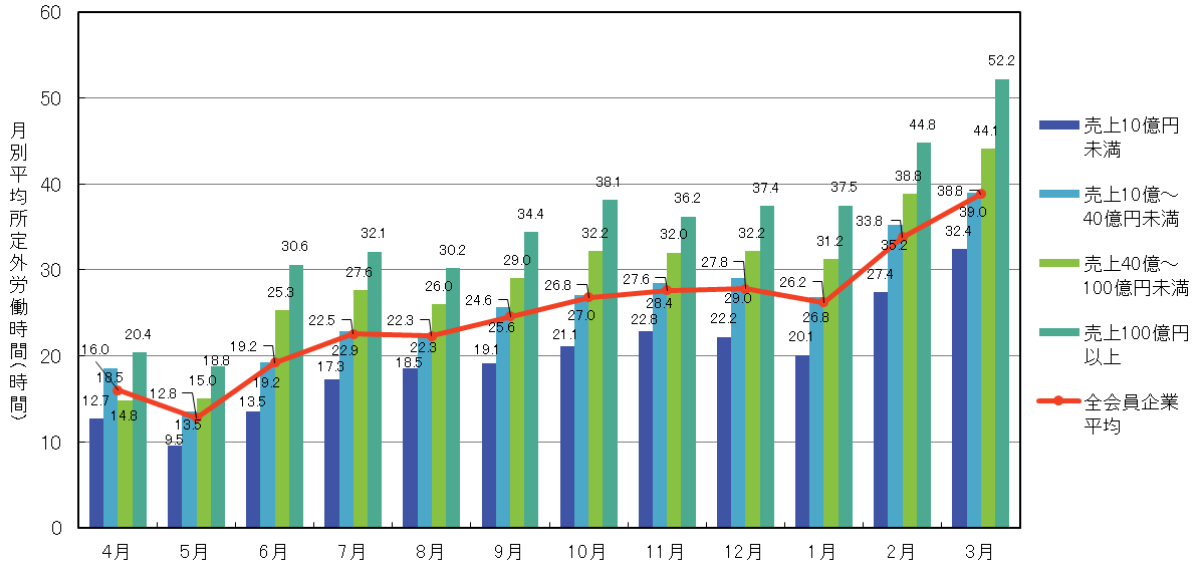
3) 就労時間に関する実態と課題

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令和1・2年度(2019・2020年度)における所定外労働時間がそれ以前の平成29・30年度(2017・2018年度)と比べ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おり、また図4-1-5に見られるように売上規模が大きい企業ほど所定外労働時間が多くなっている。



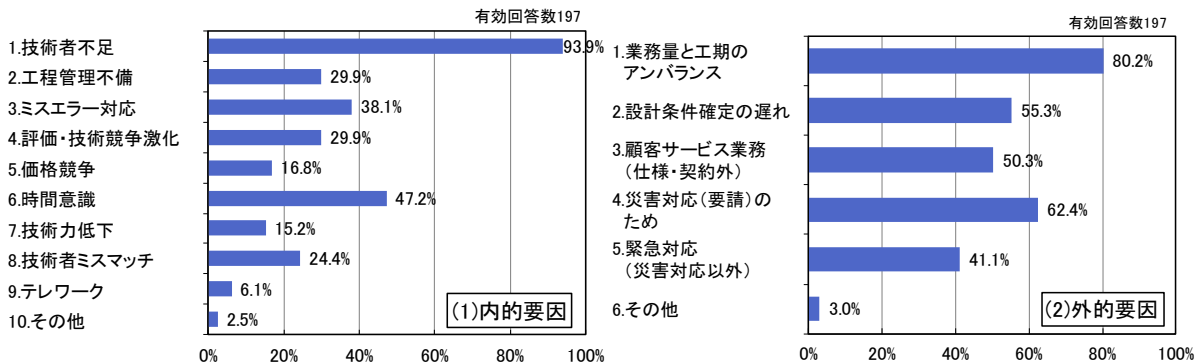
出典: 協会「所定外労働時間等に関する実態調査(令和3年度)」(令和4年4月)

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3年度）」（令和4年4月）
 図 4-1-5 売上げ規模別一人当たり月別所定外労働時間（令和元年度実績）

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」となっており、テレワークについても 6%程度の企業が残業発生の要因と考えている。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3年度）」（令和4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）

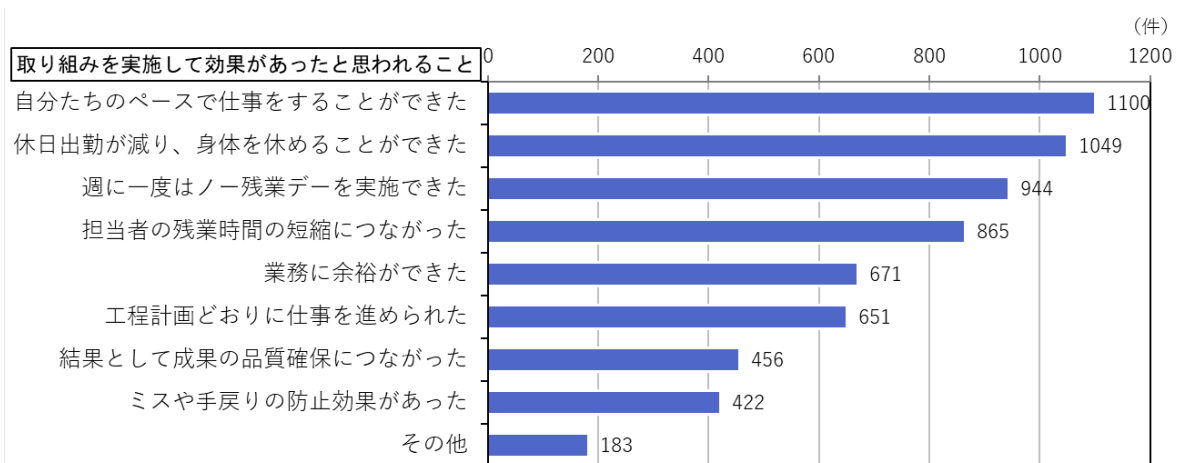
就業環境改善施策（ウィークリースタンス等）とは、表 4-1-1 に示すような 1 週間における受発注者間相互のスタンスを目標として定め、計画的に業務を履行することにより就労環境やワークライフバランス等を改善し、より一層魅力のある仕事、職場の創造を目的として始まった取組みである。

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「休日出勤が減り、身体を休めることができた」「自分たちのペースで仕事をすることができた」「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（令和4年4月調査）」

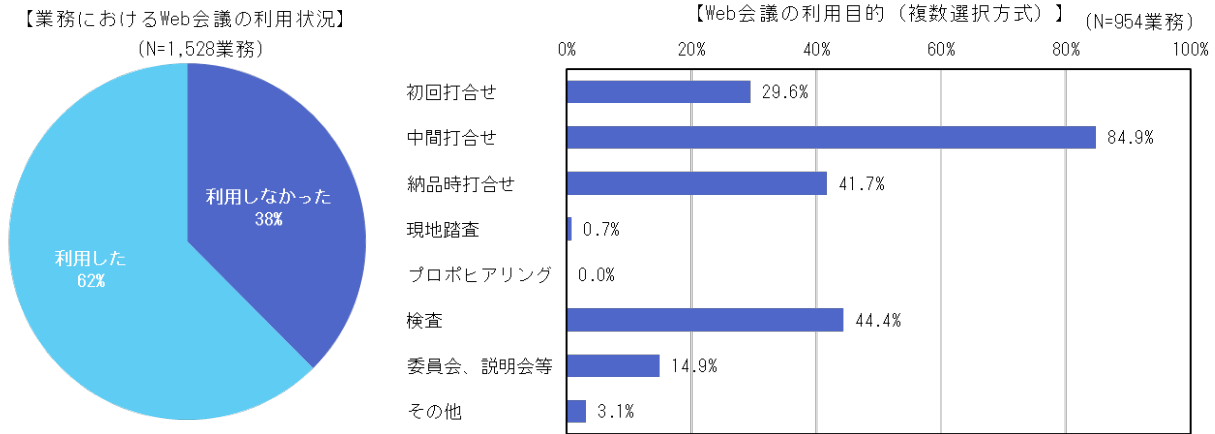
図 4-1-7 就業環境改善施策（ウィークリースタンス等）の実施効果（複数選択式）

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

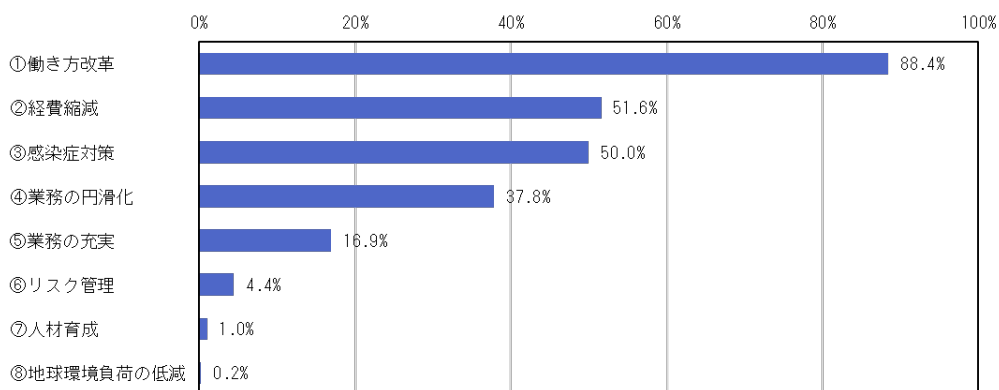
発注者と受注者が遠隔である場合や多拠点間での打合せの場合、打合せ場所を Web 会議システムでつなぎ、移動時間の削減、各社の保有する専門知識の集結等により、受発注者間のコミュニケーションを円滑化する取組みが推進されている。特に、新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止のため図 4-1-8 に見られるように約 6 割の業務で Web 会議システムが活用され、業務における打合せ、検査などは対面方式から Web 会議システムで行うようになってきている。



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 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 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) 会員企業一斉ノ一残業デーの実施

協会では、平成 26 年（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	H26.10	H27.6	H27.10	H28.6	H28.10	H29.6	H29.10	H30.6	H30.10	R1.6	R1.10	R2.10	R3.10
配付企業数	432	441	443	455	457	466	472	475	480	487	489	495	495
有効回答企業数	134	210	210	256	193	233	247	240	244	187	255	253	190
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
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
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

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。

平成 29 年 (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 月実施及び平成 30 年 (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。



令和 2 年 (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 令和 4 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、活用 ○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、平成 30 年 4 月から運用 <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、女性技術者やシニア技術者 (定年再雇用) の活用を進めるとともに、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：令和4年（2022年）4月12日付け日刊建設工業新聞掲載「直轄業務の品質確保対策や入札契約方式の改善に向けた2022年度重点方針」における「2022年度目標年度内完了業務対象」より引用

これに対し、納期の平準化の実状については、協会が平成23～令和3年度（2011～2021年度）の国土交通省発注業務を対象に「契約月と納期の調査」を行っている。その調査の概要は、以下のとおりである。

- ・調査対象企業：業務システム委員会に関連する16社
- ・調査方法・調査時期：アンケート調査、毎年3～4月
- ・調査対象業務：各年度の国土交通省発注業務（コンサルタント業務）
- ・回答数（令和3年度調査）：16社から3,717件の回答

注1) 令和元年度及び令和3年度調査では、過年度調査と同条件で比較するため「前年度からの繰越業務」及び「コロナウイルス影響により受注者側から納期延伸を申し出て実際に納期が延伸された業務」を除いている。

注2) 令和3年度調査から、「調査年度における発注・調査年度納期の業務」に「前年度調査において翌年度納期であった業務」を加え、納期比率を算出している（R3年度の場合：「R3年度調査におけるR3年度発注・R3年度納期業務」+「R2年度調査におけるR2年度発注・R3年度納期業務」を対象）。このため過年度の白書データとは数値が異なっている。

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

令和3年度（2021年度）の国土交通省発注業務における契約変更後の3月納期業務（実績）は56%（図 4-1-3（変更後契約納期））であり、令和元年度まで改善傾向であったものが令和2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。

また、令和2年度（2020年度）以降は、図 4-1-3（当初契約納期）に示した約40%に近い当初納期1月、2月の業務が図 4-1-3（変更後契約納期）に示すように変更後契約納期になると約17%にまで減少し、3月納期が増加する状況から、当初1～2月納期として発注された業務が契約変更により3月納期となっている状況が伺える。

例えば、早期発注（当初納期12月以前業務）増による変更後3月納期の減少など、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、令和3年度（2021年度）業務において当初契約で3月までが納期であった業務のうち、必要な工期を確保するために4月以降に繰越し（工期延伸）された業務は全体の15%程度であり、平成27～28年度（2015～2016年度）の業務が約7%程度で推移していたのに比べて大きく増加しており、これは、繰越制度の活用等によるものである。本来は発注時に適

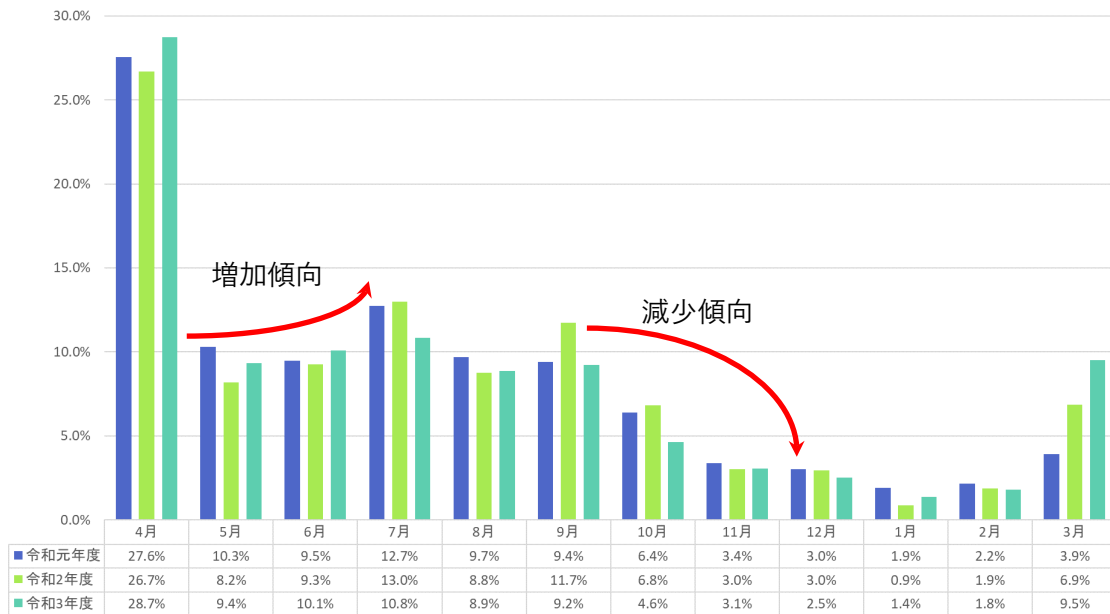
切な工期設定がされることが前提であるが、発注後に追加作業の発生するケースも踏まえ、必要な工期の確保のために今後とも更なる繰越処理の柔軟な運用が求められる。

表 4-1-5 繰越業務の実態

	H27	H28	H29	H30	R1	R2	R3
A. 契約件数	1,988	2,245	2,044	583	2,278	2,335	2,705
B. 当初で年度跨ぎ工期契約件数	114	152	126	54	314	376	554
C. 当初及び変更後に年度跨ぎ工期契約件数	232	301	335	148	632	681	877
D=A-B当初年度内工期契約件数	1,874	2,093	1,918	529	1,964	1,959	2,151
E=C-B想定繰越件数（当初は年度内、変更後に繰越）	118	149	209	94	318	305	323
F=E/D比率	6.3%	7.1%	10.9%	17.8%	16.2%	15.6%	15.0%
C/A当初から年度跨ぎだった業務を含む繰越率	11.7%	13.4%	16.4%	25.4%	27.7%	29.2%	32.4%

出典：協会「令和3年度発注業務の契約月と納期調査」（令和4年4月）

一方、図 4-1-10 によると、令和3年度（2021年度）業務の契約月については、第1四半期で48%、上半期で77%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、令和元年度、令和2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：協会「平成30～令和2年度発注業務の契約月と納期調査」結果より作成

図 4-1-10 国土交通省発注業務の契約月の実態（令和元年～令和3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

協会が令和3年（2021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る。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
平成29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
平成30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
令和元年度調査	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
令和2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

注）令和3年11月に過年度分を調査するため最新は令和2年度
 出典：協会「アンケート調査（令和3年11月実施、回答会社496社中198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』（令和3年（2021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80%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

若手技術者や女性技術者等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、女性技術者活用のための取組み

若手技術者の活躍の場の拡大を目的として、協会では国土交通省の協力の下で、例えば維持管理系業務に必要な資格の適用範囲の拡張に取り組んでおり、新たな資格の申請と認定などにより、その取組みは確実に進んでいる。

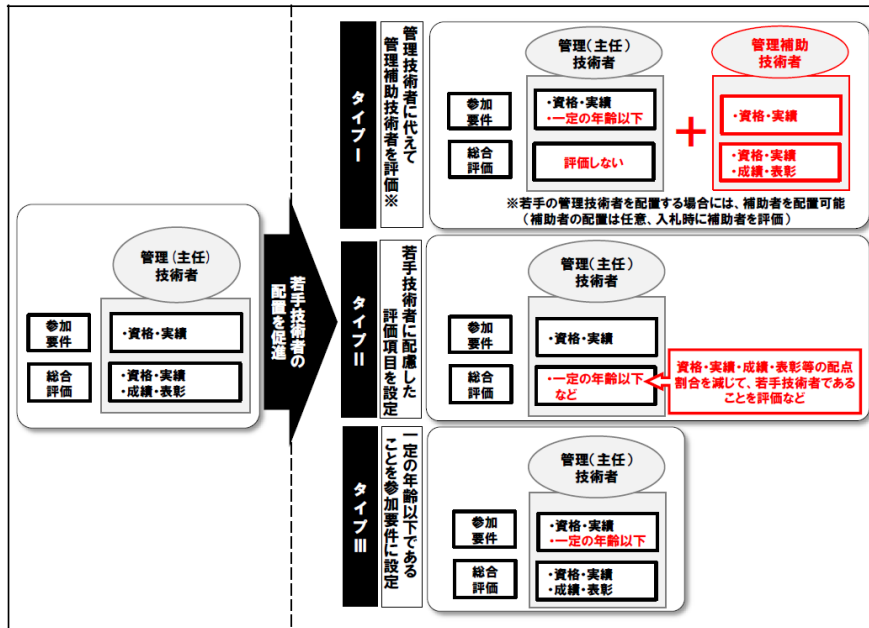
建設業が先行しているが、令和2年（2020年）1月に策定された『女性の定着促進に向けた建設産業行動計画』では、建設産業で働く全ての女性が「働きがい」と「働きやすさ」の両立により、就業継続を実現することを目的としつつ、「働きつづけられるための環境整備を進める」「女性に選ばれる建設産業を目指す」「建設産業で働く女性を応援する取組を全国に根付かせる」を柱に、官民を挙げた目標を掲げ、事例紹介やPR活動など具体的取組内容が盛り込まれている。建設コンサルタント企業では、ライフ・イベント休暇制度（出産、育児、介護等）や企業内保育所の設立、多様な勤務制度の運用などの取組みが進んでいる。

（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」をはじめ多様な方式を試行している（図4-1-11、表4-1-7）。

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を勘案すると、地域コンサルタントの若手技術者の担い手確保・育成のための発注方法、若手対

象の表彰制度の導入・活用などを検討することが望まれる。



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（平成30年度第2回）資料4 平成31年度の取り組み」（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 + 管理補助技術者【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	○	○	△	○	○			○		
	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			48歳以下※4		
	備考	※1: 成績・表彰の加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48歳まで加点			
タイプIII	試行件数	25件					15件			12件	
	【参加要件】	45歳以下					40歳以下 + 30歳以下			45歳未満	
	管理技術者 + 担当技術者										

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)の連絡値の契約件数(7,091件、冲縄分を含む)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)。
 ○はH30年度より試行を開始した地域/タイプ。表中の○は加点を変更しない項目、△は加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

(3) シニア人材活用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・シニア技術者の活用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を検討することが望まれる。

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魅力ある業界として担い手を確保・育成していくためには、適切な報酬が得られる業界であることも重要な要素の一つである。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。その積算の基となる技術者単価・歩掛設定や費用計上方法については、更なる改善が必要である。また、以下に示す課題については、引き続き改善を要望していく。

(1) 建設コンサルタントの適切な報酬を検討する上での課題

- ①3次元モデル成果物作成要領（案）に基づく、3次元設計における積算体系
- ②技術基準の改定（道路橋示方書、道路橋定期点検）に伴う適切な歩掛設定
- ③事業促進 PPP などのマネジメント系業務の積算体系
- ④工事発注準備作業及び会計検査対応に対する対価
- ⑤設計体系に応じた報酬・積算体系の在り方（上流側業務やプロジェクト全体対応業務等）
- ⑥会計法や地方自治法による予定価格の上限拘束について

(2) 現行積算手法に関する課題

- ①適正な技術者単価の在り方と継続的な引き上げ
- ②適正な歩掛の在り方（点検・診断及び補修・補強設計における歩掛と実勢価格との乖離、歩掛のない技術の歩掛作成、指定仮設及び任意仮設並びに施工計画の歩掛の改善等）
- ③適正な経費の在り方（様々な業務形態に即した経費の計上）
- ④適正な利益の在り方（付加価値を向上させるための投資、調査基準価格や最低制限価格等）
- ⑤設計変更時の落札率の考え方について

(3) 調査基準価格の引き上げ

品質確保・向上に向けた担い手確保・育成や技術力向上・生産性向上、DX 推進に資するハード・ソフト整備などに必要な経費確保に対応する調査基準価格の引き上げが必要である。

なお、従来の報酬・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。

- ・官民連携等の業務やあらかじめ特定できない対応策などを検討する業務に対応する成功報酬
- ・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
- ・高度なマネジメント等を行う新たな技術者単価の創設
- ・予定価格上限拘束の縛りの改善