

第3章 建設コンサルタントの課題と今後の方向

3-1 担い手の育成・確保のための環境整備

建設コンサルタントは、発注者のニーズに合わせた成果を作り上げることがほとんどで、その品質は、担当者の技術力が大きく影響することから、能力ある担い手の確保と育成が重要である。

そのためには、企業の安定した経営のもとに、魅力ある労働条件や環境、技術力向上に向けた育成プログラムを持続的に提供することと合わせ、業界全体で仕組みづくりを行うことが課題である。本節では、現状と課題を整理し、魅力ある職業として建設コンサルタントが発展するために必要と思われる取組みなどを提言する。

3-1-1 企業経営の安定と処遇改善に向けての環境整備

建設コンサルタント企業の健全な発展と建設コンサルタント技術者の魅力の向上や展望ある成長のために、企業の安定した経営並びに継続的な担い手の育成・確保が必要である。企業の安定経営に向けて、安定した事業量の確保と技術力を重視した適正な価格での受注が望まれる。

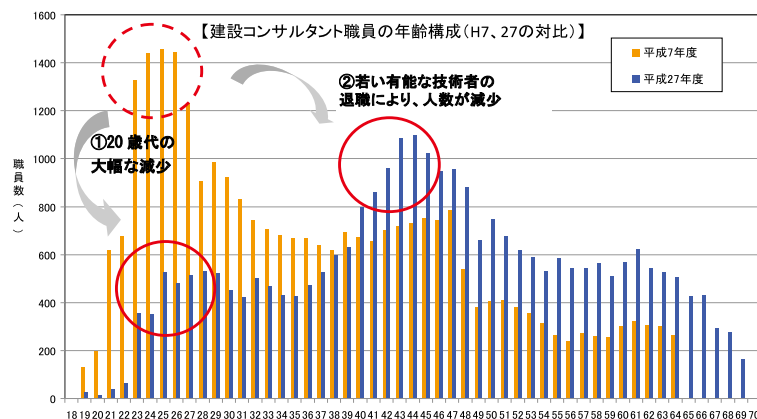
(1) 建設コンサルタントの担い手育成・確保における現状の課題

1) 建設コンサルタントの人材の実態

建設コンサルタントの役割がますます重要になるなかで、改正品確法において担い手の育成・確保が明記されたが、建設コンサルタントにおいても担い手の育成・確保は喫緊の課題である。

建設コンサルタント職員の年齢構成は図 3-1-1 に示すように、この 20 年間で 20 歳代の職員が極端に少なくなっている。協会の離職者数の調査によると、離職者の傾向は図 3-1-2 に示すように近年大きく変わらず、特に若手技術者である 20～30 歳代の離職者の比率（図 3-1-3）が非常に高く、大手企業では 20 歳代が 50%を占める。主な転職先を図 3-1-4 に示すが、同業他社のみならず他業種や公務員への転職も多く、この業界から若手技術者の流出が顕著である。離職理由は、社内の人間関係とともに、労働時間や待遇面での不満も多く、環境改善に向けた各企業の積極的な取組みや協会全体の底上げが重要である。

若手技術者の減少は、すなわち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る事態となりつつある。



出典：建設コンサルタンツ企業年金基金

図 3-1-1 建設コンサルタント職員の年齢構成

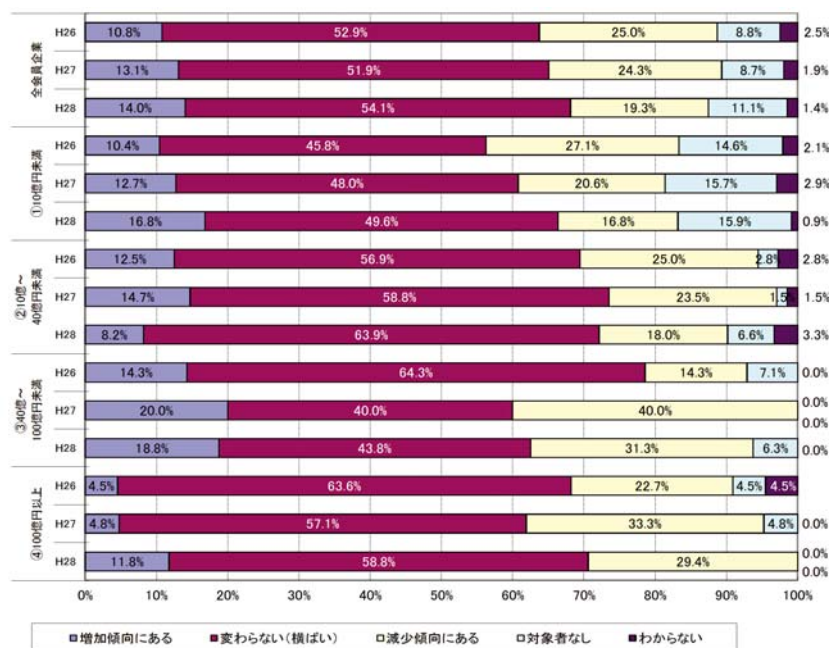


図 3-1-2 最近の3年間の離職者の傾向

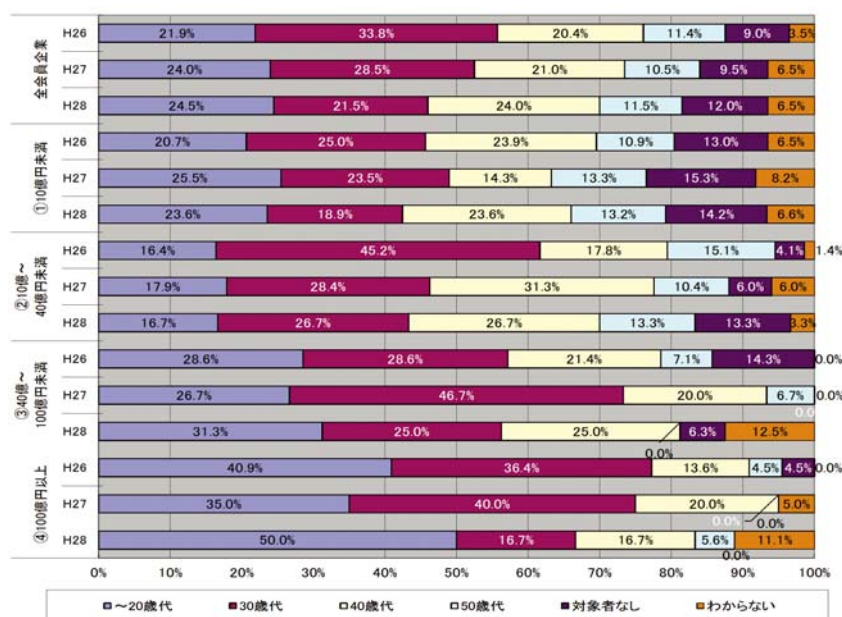
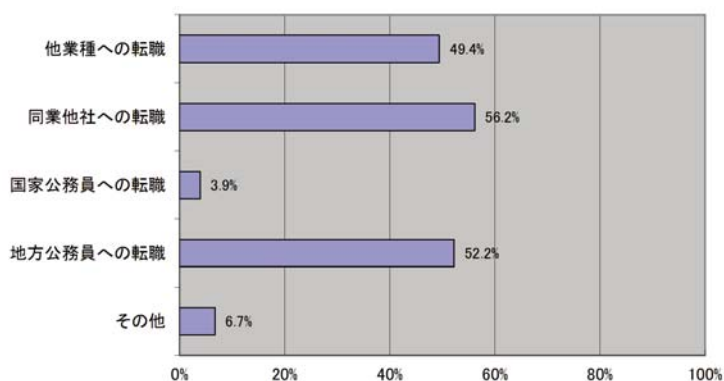


図 3-1-3 最近の3年間の離職者の年齢構成



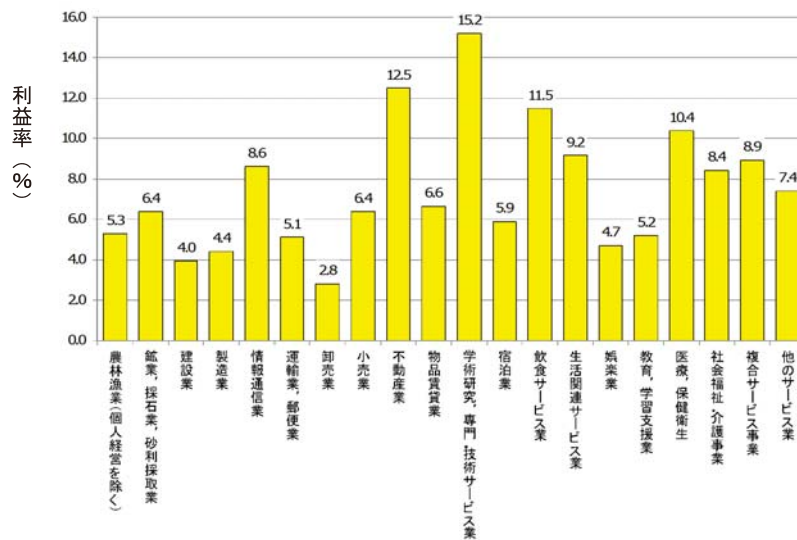
注) 離職者個人ではなく、企業へのアンケートであり離職者の転職先を複数回答しているため、合計が100%とならない。

図 3-1-4 離職した社員の主な転職先

2) 建設コンサルタントの企業経営状況

建設コンサルタントの売上高は、公共事業費の減少に伴い平成23年度まで減少し続けており、純利益も低水準のまま推移し、不安定な状況になっている。平成24年度以降は、図3-1-6に示すように売上高、営業利益、純利益とも回復基調にあり、営業利益率はこの3年間は6%前後まで向上し、他産業（図3-1-5）と比べても数年前までの3%前後といった最低の状況から脱しつつある。ただ、純利益ではやっと黒字を継続できている状態であり、経営規模も小さいことから、状況次第ですぐに赤字に転落するような経営状態である。

建設コンサルタントの活動領域は拡大されつつあるが、一方で、維持管理時代へ移行するなか設計業務が減少しており、依然として公共事業量に大きく左右される企業が大半である。各企業は安定的な経営を目指し、様々な経営改革に尽力しているものの、今後も継続して安定した事業量は必要であり、技術力向上、技術の継承及び品質確保に向けて適正な価格での受注は必須である。



出典：平成24年経済センサス活動調査の分析事例（総務省）

図3-1-5 他産業の営業利益率

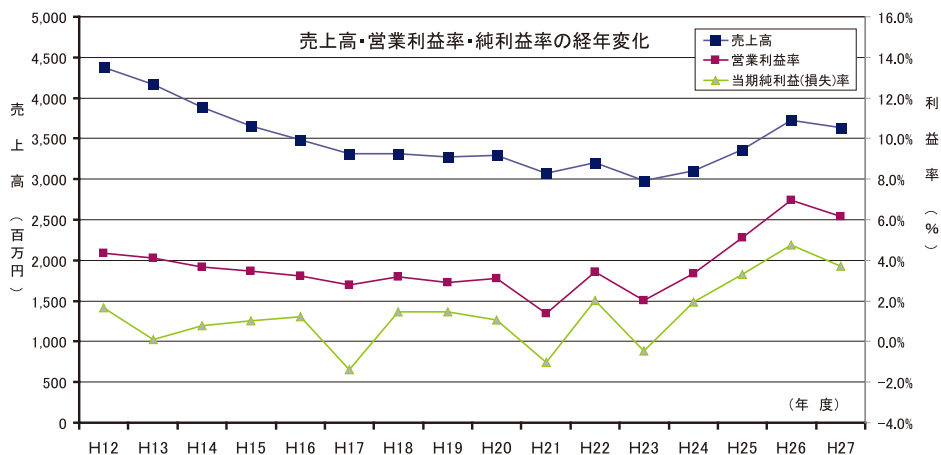


図3-1-6 売上高・営業利益率・純利益率の経年変化

（２）安定経営と処遇改善に向けた環境整備

１）各企業の働き方改革への取り組み

継続的な担い手の育成・確保のために、建設コンサルタント企業の健全な発展、建設コンサルタント技術者の魅力向上と展望ある成長を遂げるためには、協会及び各企業とも魅力ある職場環境整備に向けて改善策の継続的な取り組みが重要である。

「働き方改革」の実現に向けては、内閣総理大臣が自ら議長となり、労働界と産業界のトップと有識者が集まり、これまでよりレベルを上げて議論する場として、平成 28 年 9 月から「働き方改革実現会議」として様々な検討テーマで議論されている。これを受け、建設コンサルタントの各企業でも、「長時間労働の改善」、「女性・若者が活躍しやすい環境整備」、「子育て、介護等と仕事の両立」「高齢者の雇用促進」などの取り組みを実施している。

このなかで人材の確保は喫緊の課題であり、各企業は若手技術者の確保に尽力するとともに、女性技術者やシニア技術者の積極的活用や就労環境の改善に取り組み、若手が定着する企業に変革する必要がある。近年の新卒採用状況を見ると、技術系では全体の 1/4 程度が女性であるが、技術以外は 60% 近くを女性が占める。この 3 年の採用傾向は変わらず、女性の積極的な活用に向けてある程度、女性の採用数が定着しつつある。さらに、職場環境改善に向けては、長時間労働の解消やワークライフバランスの改善、また多様な働き方が実現できるよう各企業が働き方改革に更に積極的に取り組んでいくことが重要となる。

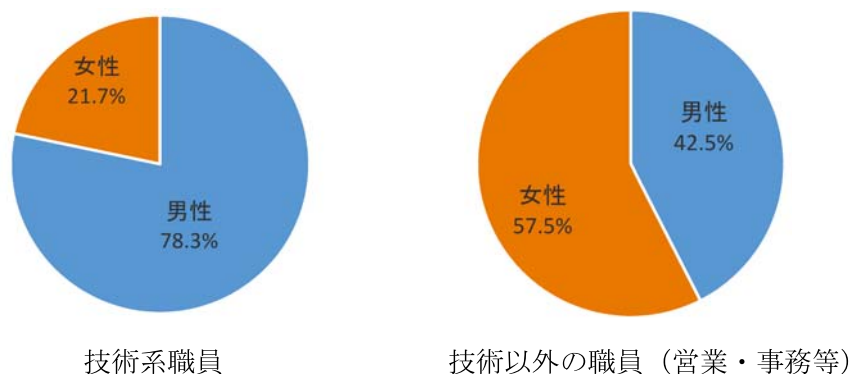
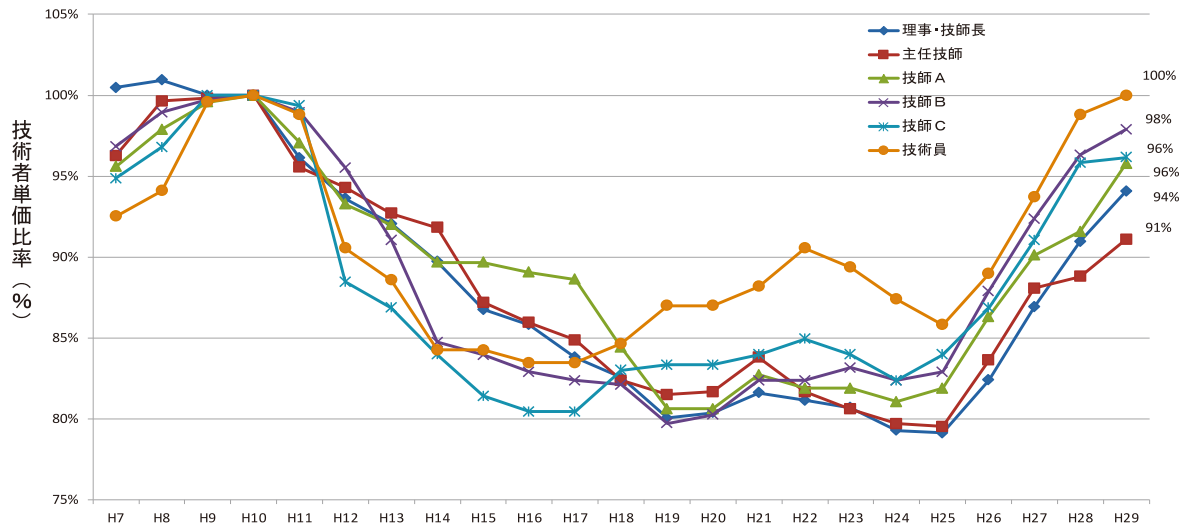


図 3-1-7 各企業の採用状況の男女比率

２）官民連携による環境改善への取り組み

一方、経営に大きく影響している公共事業関係費（図 1-1-1）は、近年大きな増加がない状態が続いており安定的な事業量の確保が望まれる。ただ、国土交通省の受注実態調査（協会調査）によると、土木関係コンサルタント業務の受注金額については、前年度比で平成 26 年度は 91.8%、平成 26 年度は 95.3%と 2 年連続減少傾向にある。

また、設計業務委託等技術者単価（設計業務）についても、平成 25 年度では平成 10 年度比で約 80%までに減少している。平成 26 年度以降は、継続して引き上げられ改善傾向にはあるものの、まだ以前の水準には回復していない状況である。



出典：国土交通省（閲覧公表値）ホームページより作成

図 3-1-8 設計業務委託等技術者単価（設計業務）の推移（平成10年度との比較）

このように企業の安定経営に向けては、安定した事業量の確保や継続的な技術者単価引き上げによる環境整備を期待するとともに、魅力的な業界に向けて各企業の人材確保の積極的な取組みと官民連携による環境改善に向けた取組みの双方が重要である。

3-1-2 生産性向上と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、発注者の協力のもと様々な改善や取組みが不可欠である。特に、就業環境改善への取組みへの積極的な協力、協働が望まれる。

建設コンサルタントの最大の課題の一つが担い手の育成・確保である。経営は改善に向かっているが、受発注者で様々な取組みを進めているにも関わらず就業環境の改善は十分でない。ここでは、課題とともに現状の受発注者の取組みを整理し、更なる積極的な取組みを提案する。

（1）生産性向上に関する取組みと課題

建設コンサルタントの技術者の高齢化が進んでいる。また、以前よりも採用状況は改善してきたが離職者も多く生産力の確保が難しい状況にある。したがって、生産性を確保、向上させるには様々な観点からの取組みが必要である。ここでは、発注者とともに取り組んでいる様々な仕組みを整理するとともに必要な改善を提案する。

1）生産力の強化（担い手の育成・確保）

ここでは生産力を維持、強化するための方策例を示す。

①若手技術者、女性技術者の育成・確保（3-1-3 項に詳述）

- ・協会をあげてのリクルートの充実、強化
- ・柔軟な就業制度、産休や育児休暇制度などの導入
- ・発注者での若手技術者、女性技術者の活用促進 など

②高齢者の活用、育成

近年、定年退職者が増加している。企業では、経験と実績が豊富な技術者を再雇用し、技師やアドバイザーなどとして活用している。

③外国人の採用拡大

リクルートやインターンシップなどを活用した留学生の採用を拡大している。

2) 生産性の向上

生産性の向上を図るには、新技術や新しい仕組みの開発や活用も必要である。

①i-Construction の推進、CIM の推進

情報化が進むなかで工事での労働力の確保対策だけでなく、建設コンサルタントにおいても ICT 技術を活用した生産性向上や生産プロセスの改良を図るなど生産力の拡大が期待される。

②UAV やロボットの開発、活用

i-Construction の補助的ツールとして、また作業環境の改善なども含め、測量や点検、調査など UAV やロボットの活用範囲の拡大に関する技術開発が急速に進んでいる。

③納期の平準化

年度末に集中する納期を平準化させることで、生産性の向上が期待される。

3) 生産システムの改革

生産性の向上を図るためには生産システム自体の改革も必要である。

①生産システム改革のための入札契約制度の改善 (DB、ECI など)

これまでの企画～調査・設計～施工・検査～維持管理・補修・更新といった生産システムも DB や ECI といった設計と施工計画の上流部を一体化することで、工期の短縮や設計の合理化・最適化といったことが期待される。

②PPP/PFI、CM などによる社会資本の整備

速やかな社会資本の整備を目的として、東日本大震災の復興において受発注者協働で社会資本を整備する PPP、CM が数多く実施された。役割分担や業務対価などに課題はあったが、発注者を支援することで速やかな発注や管理などその効果は大きいと考える。

③受発注者のコミュニケーション向上策

手戻りの防止や生産性の向上にも係るが、ワンデーレスポンス、合同現地踏査、条件明示チェックシートなど新たな制度の導入活用が進んでいる。

(2) 就業環境の改善

建設コンサルタントでは長時間労働が最大の課題であり、そのため離職者・メンタル発症者が多いなど就業環境の改善が急がれる。また、長時間労働は生産性の低下、ひいては品質の低下、ミスの発生など非常に大きな課題である。ここでは、現在の就業環境の課題と改善に向けての様々な取り組みについて提案する。

1) 就業環境に関する課題

a) 残業に関する実態

経年的に残業時間は減少傾向にあるが、中小の建設コンサルタントではまだ十分ではない。

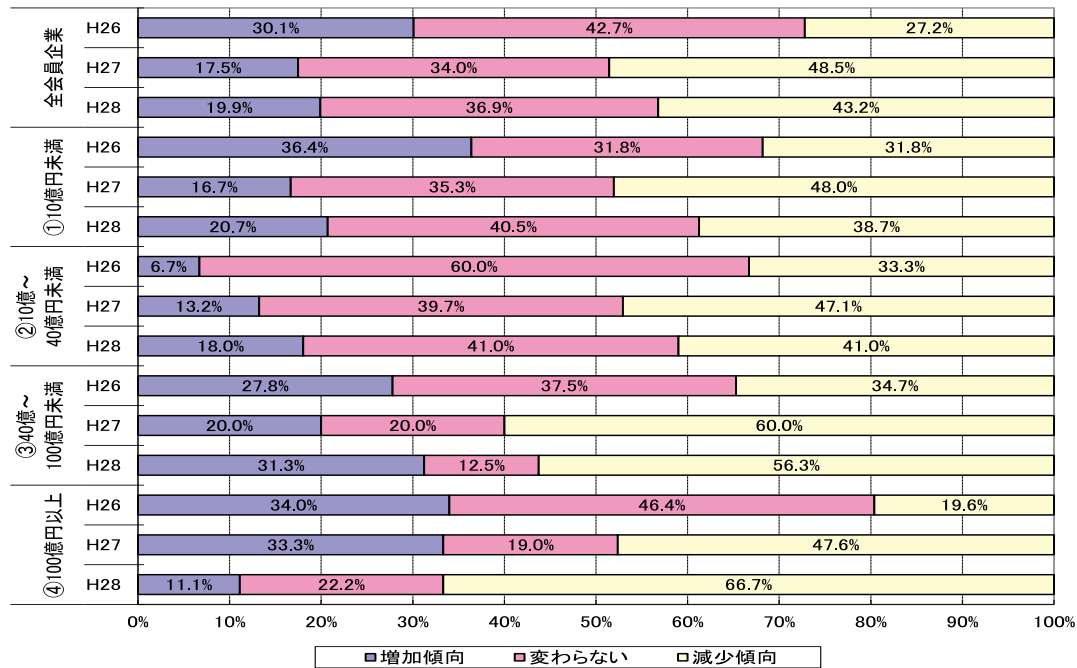


図 3-1-9 売上規模別会員企業の残業時間の実態

b) 離職者の実態

離職者の傾向は近年大きく変わらず、改善は見られない（図 3-1-2）。

c) 納期の年度末集中（当初契約）

国土交通省では3月末納期目標を50%としているが、実績としては当初契約で約60%、契約変更後には70%近くとなり、改善のスピードは遅い。

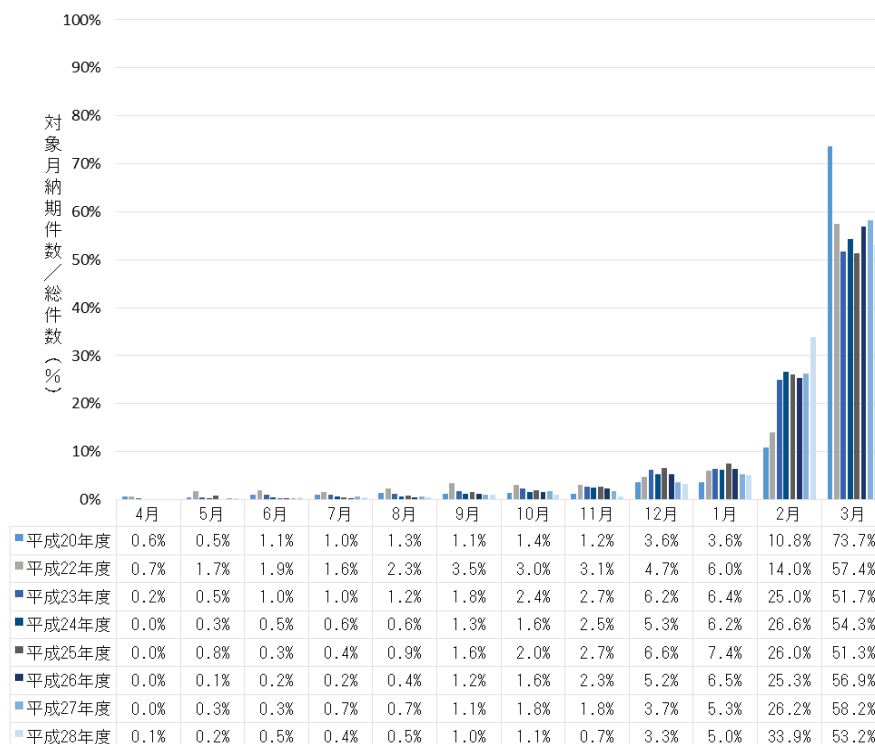


図 3-1-10 当初契約納期の実績

2) 就業環境改善への取組み（働き方改革）

a) ノー残業デー（受発注者）

発注者との協働による「ノー残業デー」の実施が定着してきた。協会本部を中心に6月、10月を実施強化月間とするなど充実も図られ、実施に際してはメール署名欄に実施していることの記載や就業時間外での電話アナウンスなどその工夫も行われてきた。一方、協会会員でも中小の建設コンサルタントでの実施率がやや低いなど、まだ課題は残っている。

b) ウィークリースタンス（就業環境改善）

就業環境の改善として、①マンディ・ノーピリオド（月曜日は依頼の期限日としない）、②ウェンズディ・ホーム（水曜日は定時の帰宅を心がける）、③フライディ・ノーリクエスト（金曜日に依頼しない）、さらに④ワンウィーク・ノーオーバertime（週1回以上は定時に帰るよう心がける）、⑤オーバーファイブ・ノーミーティング（17時以降の打合せは行わない）といった取組みが、受発注者双方の合意により推進されている。

c) ワークライフバランス（WLB）の推進

ワークライフバランスは、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、働きやすい職場環境と生活環境をつくることだと考える。そのためには、発注者の理解も重要である。現在では、従業員、企業だけでなく発注者も協働でその取組みが進んできたと感じている。その例としては、

- ①ノー残業デーの設定
- ②育児休業、産前産後休業の制度、男性の育児休業制度
- ③介護休暇制度の確立
- ④裁量労働制、在宅勤務

などがある。国土交通省では夏季の就業環境改善として、ゆう活（夏季期間に始業時間を1～2時間早め定時退社する）、休暇取得の推進など様々な取組みがなされている。さらに、育児休業や産前産後休業などで長期の休暇を取得した場合でも、その期間をプラスして実績期間を考慮するなど発注者側の配慮も進んできている。三者で意見交換をしながら実施と改善を進めることで、この産業界に適した仕組みが確立できるものと考ええる。

d) ダイバーシティの推進（多様な人材を積極的に活用）

人材確保、働き方改革として近年ダイバーシティを推進する企業が増加している。これは働き方、生活の仕方、社員の価値観、社員の構成（男女、再雇用者、障害者、外国人など）、建設コンサルタントの業務分野など我々を取り巻く様々な多様性を認識した上で、働き方改革や制度改革、組織改革などを進め人材を確保することであり、まさに建設コンサルタントが抱える多くの課題を改善、解決する方向性である。ここでは、ダイバーシティ推進のキーワードを示す（図3-1-11）。また、発注者の理解のもとでこそ実現できるものであると考える。

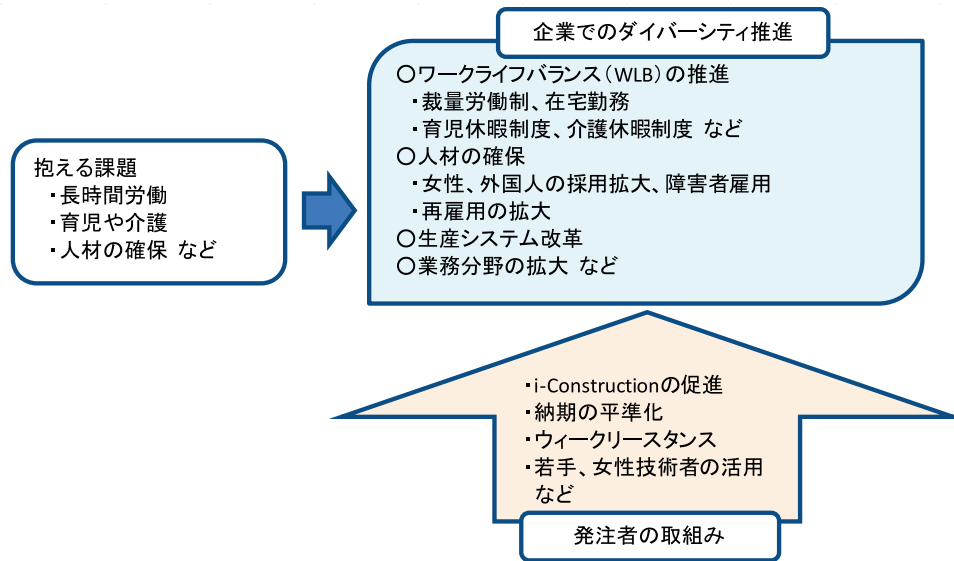


図 3-1-11 ダイバーシティ推進の例

3-1-3 魅力ある職業としての人材の育成・確保の環境整備

若手技術者や女性技術者の活用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、積極的な取り組みが望まれる。

（1）資格づくりと制度化

技術者の全体的な不足のなか、特に若手技術者の活用を目的として、維持管理系業務に必要な資格の適用範囲の拡大に取り組んでおり、国土交通省による新たな資格の申請と認定など、その取り組みは確実に進んでいる。協会が管理している RCCM の適用拡大も促進され、調査計画系の資格要件の拡大に向けた申請、認定もなされた。

表 3-1-1 から明らかなように、工事については、若手技術者及び女性技術者の活用が全地方整備局で行われているのに対し、業務においては、まだ着手されたばかりの状況にある。工事では制度改革とともに工事事務所の環境改善（女性更衣室、トイレの整備など）にも取り組んでいる。

表 3-1-1 若手技術者、女性技術者の登用実態（平成 27 年度）

地方 整備局	若手技術者の登用		女性技術者の登用	
	工事	業務	工事	業務
A	○	○	○	×
B	○	×	○	×
C	○	○	○	×
D	○	×	○	×
E	○	×	○	×
F	○	×	△	×
G	○	○	○	×
H	○	×	△	×
I	○	○	○	○

＊担当委員会が地方整備局ホームページ等を参考に調査

（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）

若手技術者がチャレンジできる機会の拡大として、①若手技術者を管理技術者かつ担当技術者に配置することを資格要件とする、②若手技術者を管理技術者、担当技術者とした場合に加点するなど、プロポーザル方式や総合評価落札方式での試行が拡大傾向にある。ただし、若手の定義が35歳未満から45歳未満と地方整備局によって運用が異なる課題が指摘されている。

（３）女性技術者の確保・活用・育成のための入札契約制度の改善

総合評価落札方式業務を対象に、①女性技術者を担当技術者に配置することを参加資格要件とする女性技術者配置型、②管理技術者に女性技術者を配置した場合に加点する女性技術者評価型の試行が開始された地方整備局もある。

また、業務実績や表彰などについては、産休や育児休暇などの期間を除いた実質業務従事期間での評価の運用が開始された。一方で、試行を通じて35歳以下を対象とすると参加企業数が少なく競争性に欠けるため40歳以下とするなど、若手技術者や女性技術者の絶対数自体が少ないなど課題も浮き彫りになってきた。