

Consultants

建設コンサルタントの担い手の確保・育成

～多様な人材が働き続けられる環境づくりを目指して～



大本 修

一般社団法人建設コンサルタンツ協会 副会長

はじめに

近年激甚化・広域化する自然災害への対処や将来のインフラ整備や維持管理への対応等、多様化する社会課題解決のために、建設コンサルタントの役割や我々に対する社会からの期待は、今後益々高くなると考えられます。一方で、建設コンサルタントの人材は高齢化が進んでいるため、将来の生産力不足や技術の空洞化は大きな懸念材料であり、担い手の確保・育成への早急な対応が求められています。

担い手確保・育成の現状と課題

当協会会員企業の職員数は近年増加傾向にありますが、今後我が国の労働力人口が加速度的に減少し、現在多数を占める50歳代が定年を迎える頃には減少に転じると考えられ、シニアの活用や新卒者の採用拡大等の取組みが求められています。現状、1社平均7～8人/年の技術者が離職していますが、その7割近くは20～30歳代であり、長時間労働など働き方に関連する問題が離職理由の大きな割合を占めていると考えられます。また、20～30歳代の3割程度は女性であり、若い世代や女性が働き続けられる環境づくりは喫緊の課題となっています。

当協会は、2019(平成31)年4月施行の改正労働基準法に対応すべく、発注者の協力を得ながら、所定外労働時間の削減等、就業環境改善の取組みを進めてきました。また、会員企業各社においても、多様な人材が活躍できる職場づくりに鋭意取組んでいます。これらの結果、所定外労働時間は減少傾向にありますが、納期が集中する2～3月は依然として多いのが現状です。

受発注者協働による取組み

国土交通省には様々な対応をしていますが、2022(令和4)年度は業務の納期の8割近くが第4四半期に集中しています(全地方整備局平均)。この偏りが2～3月の所定外労働時間増加の大きな原因と考えられ、受発注者協働で、納期集中の原因を究明し、抜本的な対策を行うことは待ったなしの状況と認識しています。

また、大きな効果が出ているウィークリースタンスの更

なる徹底やWeb会議システムの活用、DXの推進等による更なる効率化については、国土交通省から地方自治体への展開強化も含めて継続して要望していく必要があります。

国土交通省をはじめとする若手、女性、シニア技術者の活用・育成の取組みについても、その効果をしっかり把握し、必要な改善を要望する等、きめ細やかな対応を継続することが重要です。

企業としての取組み

建設コンサルタントの最大の経営資源は人であり、人的資本経営という概念も注目されている中で、企業も考え方を大きく変える必要があります。労働時間削減の対象は若手だけではなく、長時間労働をしている上司を自分の将来と重ね合わせ、離職する若手も増えており、管理職の働き方も改善する必要があります。出産や育児の支援は、女性へのケアと考えがちですが、最近では男女共働きで、育児や家事も分担しているケースが多く、男性の育児休暇取得や時短への対応も大変重要となっています。

このように、少子高齢化の時代に担い手を確保するためには、多様な特性や状況、価値観を許容し、多様な人材が働き続けられる環境を作る必要があります。近年D&I(ダイバーシティ&インクルージョン)にE(エクイティ)を加えたDE&Iという概念が広がっています。このEは人材の特性や状況に応じて支援や機会提供を行うことであり、すべての人材が100%の力を発揮することを目指します。私はDE&Iは、決して弱者救済ではなく、企業のパフォーマンス向上のためにあると考えています。

終わりに

私たち建設コンサルタントが人材を確保する上で、今後の競合相手はIT系など他の業界です。建設コンサルタントが将来に渡ってその役割を果たすために、当協会や企業各社は危機感を持って、発注者の協力を得ながら、柔軟な発想により若手やシニア、男女共に広く活躍できる環境づくりを進めるとともに、業界の知名度アップや他の業界に負けない魅力向上に努めていく必要があります。