

若手育成型プロポーザルの導入

中日本高速道路株式会社 正会員 ○鈴木 規生
 中日本高速道路株式会社 非会員 青柳 雄馬
 中日本高速道路株式会社 非会員 橋爪 智

1. はじめに

中日本高速道路では、重要インフラである高速道路の安全性向上を目的に、高速道路リニューアルプロジェクトの本格的な実施、自然災害に対する耐震補強などの対策の推進などにより、相当規模の設計業務を発注している。

事業の多様化とその規模の拡大により、2018年度から特に入札不調が顕在化し、事業の進捗や生産性向上へ影響が看過できない状況になっており、働き方改革や生産性向上に取り組みつつ、事業を円滑に進めていくために、入札不調対策のさらなる拡充を必要とした。

2. 入札不調の現状

調査設計業務の年度発注見通しについて250万円以上で競争に付す業務に拡大、業務の履行期間の工期末が年度末に集中しないように平準化を図る、配置予定技術者に対する経験要件は担当技術者として携わった業務でも参加を可能とする等の取組みを実施するも、図-1に示すように、2018年度の入札不調の発生率は34.1%で、対前年度比4.9倍と拡大し、2019年度は60.2%まで発生率が高まっている。

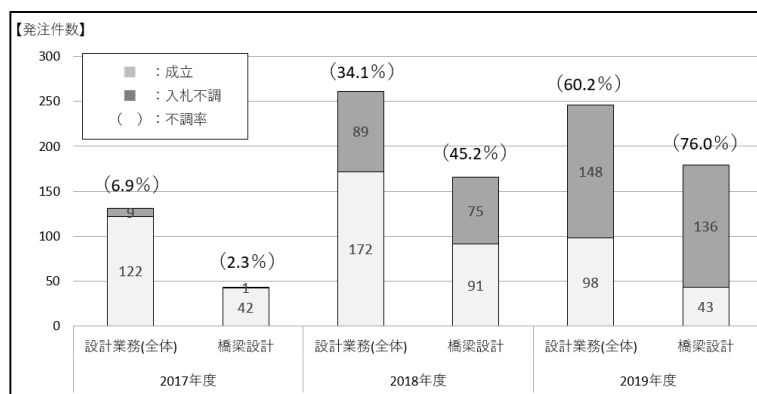


図-1 入札不調の状況

特に、橋梁設計においては、入札不調の発生が顕著である。

3. 入札不調の発生原因

入札不調は、建設コンサルタントの技術者不足や、耐震補強の事業量が全国的に増加したこと等、社会情勢の変化が要因の一つである。また、予定管理技術者に求める業務実績を有する技術者は、年齢層の高い世代に集中し（平均53歳）、経験豊富な技術者の確保ができず、入札参加しにくい環境にあると考えた。

4. 対策の着目点

建設コンサルタントの技術者は、新卒時の人数がその後の転職などにより約2～3割減少しているため、経験豊富な管理技術者を担う人材が不足しているが、40歳未満の実務を担う若手技術者が、新卒採用の減少により、減ってはいるものの36%※1を占める。 ※1平成30年度建設コンサルタント白書参照

40歳未満の若手技術者が管理技術者として活躍することで、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ことを期待し、発注者として若手技術者の登用を促すこととした。また、これにより競争参加しやすい環境を整え、入札不調対策の一助となるように期待した。

キーワード 耐震設計, プロポーザル, 管理技術者, 人財育成, 入札不調

連絡先 〒460-0003 名古屋市中区錦二丁目18番19号 三井住友銀行名古屋ビル

中日本高速道路株式会社 技術・建設本部 技術管理部 技術管理課 TEL052-222-1620

5. 若手育成型プロポーザル方式の採用

若手育成型プロポーザル方式とは、企画提案による競争に付する方法（企画競争）の簡易公募型プロポーザル方式を基本とし、企業による支援体制を確保したうえで、若手技術者が活躍できる企画提案により競争する方式とした。図-2 に技術者評価および企業による支援体制の評価例を示す。

① 若手技術者の登用を考慮した業務履行実績および技術者資格評価を緩和する

② 若手技術者を配置する場合に加点評価する

若手技術者※²を予定管理技術者として配置する場合に加点評価する。

※² 若手技術者とは、当該業務の手続き開始の公告の年に満40歳未満である技術者とし、受注者が直接的に雇用している社員とした。

③ 企業の支援体制を評価する

以下の2項目について、企業による支援体制を確保したうえで、若手技術者が活躍できる企画提案を評価する。

- 1) 企業における担い手の育成・確保、技術力向上に向けた取り組み
- 2) 当該業務における配置技術者の支援体制（設計方針の決定、品質・精度向上、契約変更などの手続き）

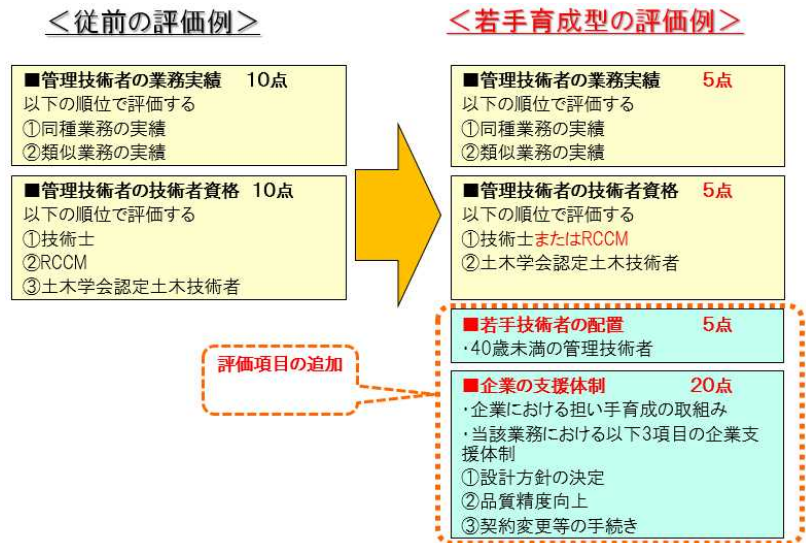


図-2 企画提案の評価例

6. 他機関の取組みとの相違点

国交省の一部地整では、2014年度より若手技術者の配置を促す取組みを試行されており、年齢上限制限の設定や、総合評価において年齢による加点の例がある。

当社においても配置予定技術者に対する経験要件は担当技術者として携わった業務でも参加を可能とする等、要件緩和の取組みを実施してきたところであるが、管理技術者に求めるノウハウ、スキルのうち、設計方針の決定、品質精度向上、契約変更の手続きの3項目については、会社の支援体制が整っていれば設計成果品の品質や、設計業務執行上の課題は解決されるものとし、企業における担い手育成の取組みとともに企業の支援体制を評価項目としたことが新たな試みである。

7. まとめ

2019年10月より耐震補強設計に順次採用しているところ、入札不調の解消が一部に見られ、配置予定技術者に40歳未満の技術者を配置する事例が増えてきており、設計コンサルタントの若手技術者の中・長期的な育成、そして、若手技術者の「やる気」を促し、将来の担い手を確保することに寄与している。

副次的には、当社の若手技術者が、受注者の若手技術者の活躍に刺激をうけ、奮起することを期待する。

今後、設計成果の品質、受発注者間の執行管理を検証の上、本方式採用の対象拡大を検討していく。

参考文献

- ・平成30年度建設コンサルタント白書 一般社団法人 建設コンサルタンツ協会