

設計業務における働き方改革の推進

中日本高速道路株式会社 正会員 ○縄田 章
中日本高速道路株式会社 非正会員 藤本 雅士

1. 目的

公共工事の品質確保の促進に関する法律（以下、「品確法」という。）、建設業法及び公共工事の入札及び契約の適正化の促進に関する法律の一体改正（新・担い手3法）において、公共事業に関する調査・設計業務が品確法の対象として位置付けられたことを踏まえ、設計業務の担い手の中長期的な育成・確保を目的として、橋梁の耐震補強設計業務において、若手技術者を管理技術者として登用できる「若手育成型プロポーザル方式」を2019年10月より導入している。

「若手育成型プロポーザル方式」は、技術者配置の自由度を高めることで管理技術者不足などによる入札への参加機会の拡大に加え、若手技術者の育成支援を通して、働き方改革など生産性向上への取り組みや建設コンサルタント技術者の魅力向上などに寄与するものと期待している。

2. 調査・設計業務の入札状況

設計業務等の入札状況は、高速道路リニューアルプロジェクトや耐震補強事業等の計画に合わせ発注を行っているが、2019年度より大幅に不調発生率が増大した。2018年度から2021年度までの調査・設計業務の不調発生状況（図-1）とその内の橋梁設計の不調発生状況（図-2）を示す。

国内の建設業界では、地域開発や災害復旧などに対して需要が増加している一方、設計などを行う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おり、それらが入札不調のひとつの要因として考えられる。



図-1 調査・設計すべての不調発生状況



図-2 橋梁設計の不調発生状況

3. 若手育成型プロポーザル方式の概要

若手育成型プロポーザル方式は、簡易公募型プロポーザル方式の一環として、管理技術者とすることができる技術者要件の緩和や若手技術者の配置による評価（加点）などを行う方式として、2019年10月より橋梁の耐震補強設計に限定し導入した。導入により期待する効果は、若手技術者を管理技術者として登用することによる入札への参加機会の拡大ならびに企業の若手技術者の中長期的な育成として設定した。

通常の企画競争との違いは、若手育成のため、①若手技術者の登用を考慮した業務実績および技術者資格評価の緩和②若手技術者を配置する場合に加点評価③企業の支援体制を評価するものとして評価項目及び評価方法の見直しを実施（図-3）した。

なお、導入以降の検証を踏まえ、若手技術者の評価対象年齢を導入当初満40歳未満としていたものを、2022年1月から満45歳未満として設定（図-4）するとともに、対象業務を橋梁の耐震補強設計だけでなく、橋梁設計・道路設計に拡大した。

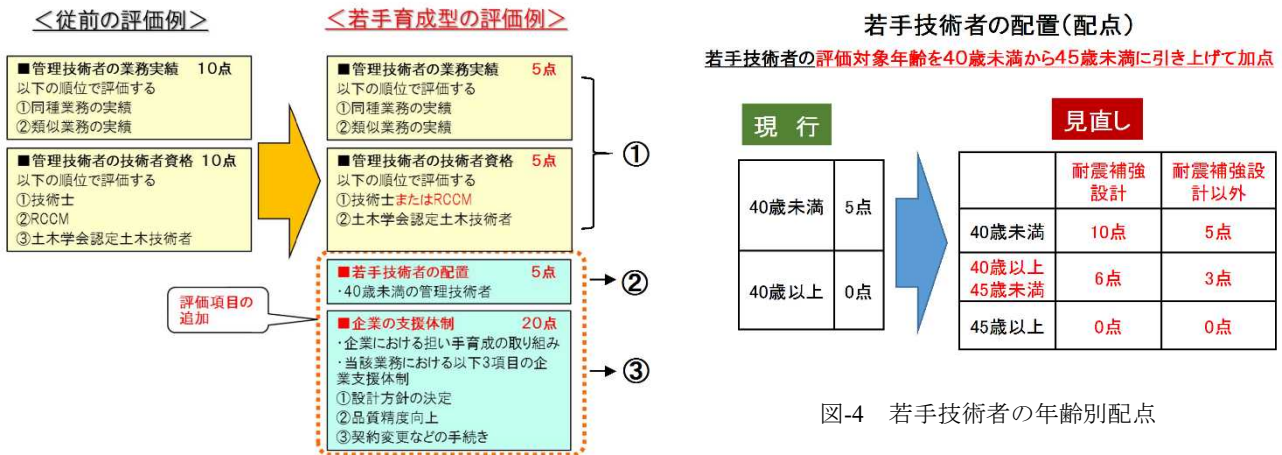


図-3 若手育成型プロポーザル方式の評価例

4. 若手育成型プロポーザル方式導入による効果

若手育成型プロポーザル方式の導入により、若手技術者の配置割合は導入前に比べ約40%増加し、45%の配置が確認された。契約後に受注者へのアンケートを実施した結果では、受注した企業の約8割が、今後も若手育成型プロポーザル方式の受注を希望するとともに約7割の企業が適用の拡大を希望している。

特に受注した企業及び技術者の声として「若手技術者の成長、モチベーション向上、社内コミュニケーションの活性化」など若手技術者の育成・確保、働き方改革に繋がる意見もいただいている。

更には入札不調についても、導入した後の2020年度の橋梁設計の入札不調率は42%と導入前の72%に比べ大幅に改善した。

5. まとめ

若手育成型プロポーザル方式の導入により、2020年度の橋梁設計の入札不調率は42%とまだ高いものの導入前に比べ大幅に改善した。しかし、2021年度では不調発生率が増加している状況も確認されているが、担い手の育成・確保に資する方策として、若手技術者の配置割合の効果はあるため、本方式を継続していく。

今後の入札状況、若手技術者の配置状況並びに建設コンサルタンツ協会などの意見も踏まえながら、対象業務の更なる拡大や評価内容の変更についても検討し、受発注者双方の働き方改革に繋がる制度となるように努めて行く。

その他、調査・設計業務の入札不調対策としては、発注時点の入札契約制度だけの問題ではないため、発注する設計図書の条件明示、受発注者協同行う合同現地踏査や計画工程表の共有によるマイルストーン管理、DXの推進など業務改善に向けた取り組みを行い、発注者責務を果たすことにより、受注者とのコミュニケーション強化も同時に図っていく。