

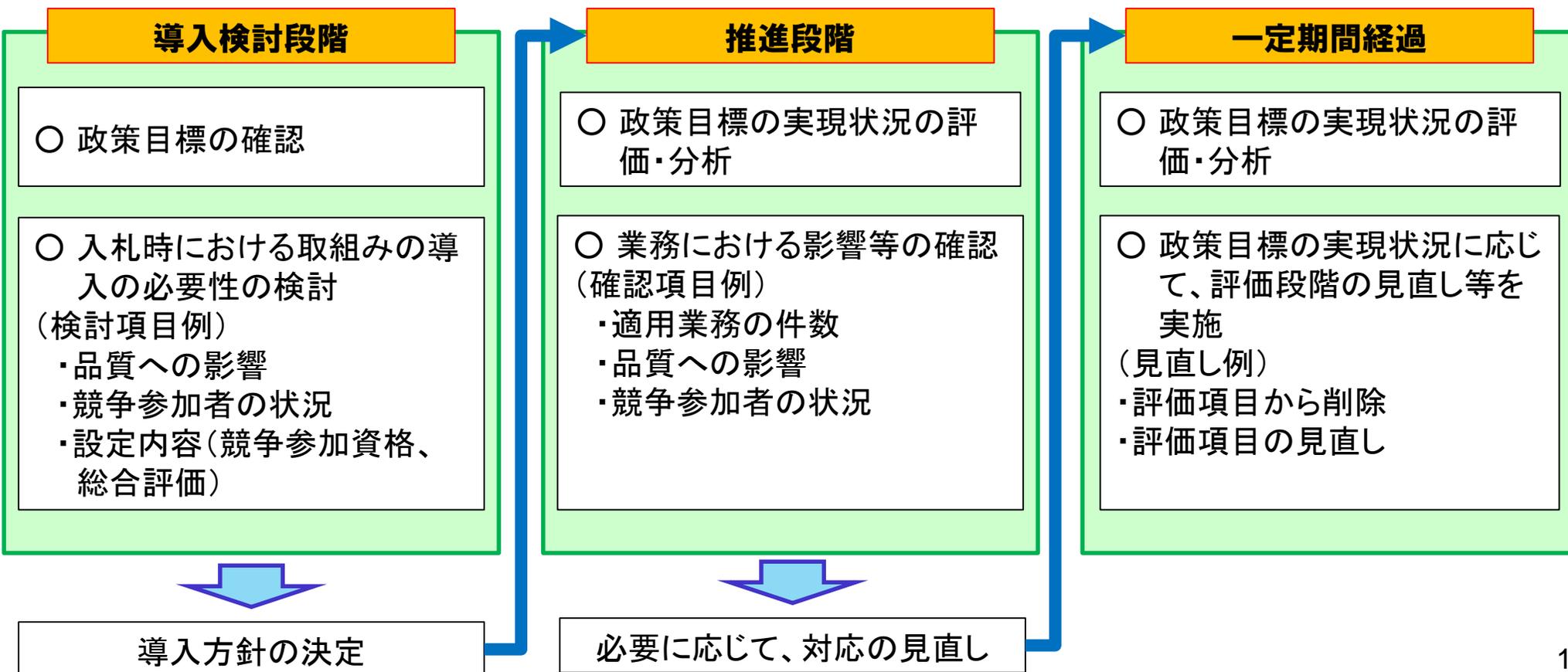
担い手確保・育成について

担い手確保等の政策推進の取組みの考え方

政策推進の取組みの基本的考え方

- 総合評価落札方式等の基本的な目的である品質の確保・向上の観点に加えて、政策目標の実現状況を確認しつつ、適宜対応の見直しを実施する

政策推進の取組みの基本的考え方のイメージ



担い手確保に資する取組み状況

- 担い手確保に関する入札契約段階での取組みに関して、当懇談会でフォローアップを実施。

全体

今回

1. 履行期限の平準化【年度末の履行期限集中を是正】(H23～)

技術者の確保

(女性技術者)

今回

2. 産休・育休等に配慮した技術者評価の実施 ⇒ **H29.4～運用開始**

(若手技術者)

3. 若手技術者の配置を促す入札契約方式を実施(H26～)

1) 履行期限の平準化

履行期限の平準化①

設定状況

- 履行期限の設定については、当該月に履行期限を迎える業務件数の比率が以下の数値になることを目標とする。

4月～12月 25%以上 (4月～12月の合計)

1月～2月 25%以上 (1月～2月の合計)

3月 50%以下

なお、業務履行過程における契約内容の変更などにより、やむを得ず履行期間の延長などが発生することを踏まえ、最終的な履行期限が目標値に達成するよう、当初目標の引き上げや適切な業務管理を図る。

対象

- 全ての業務(測量・地質調査・土木関係建設コンサルタント業務)を対象とする。ただし、発注者支援業務等および環境調査など1年間を通じて実施する業務については、対象外とする。

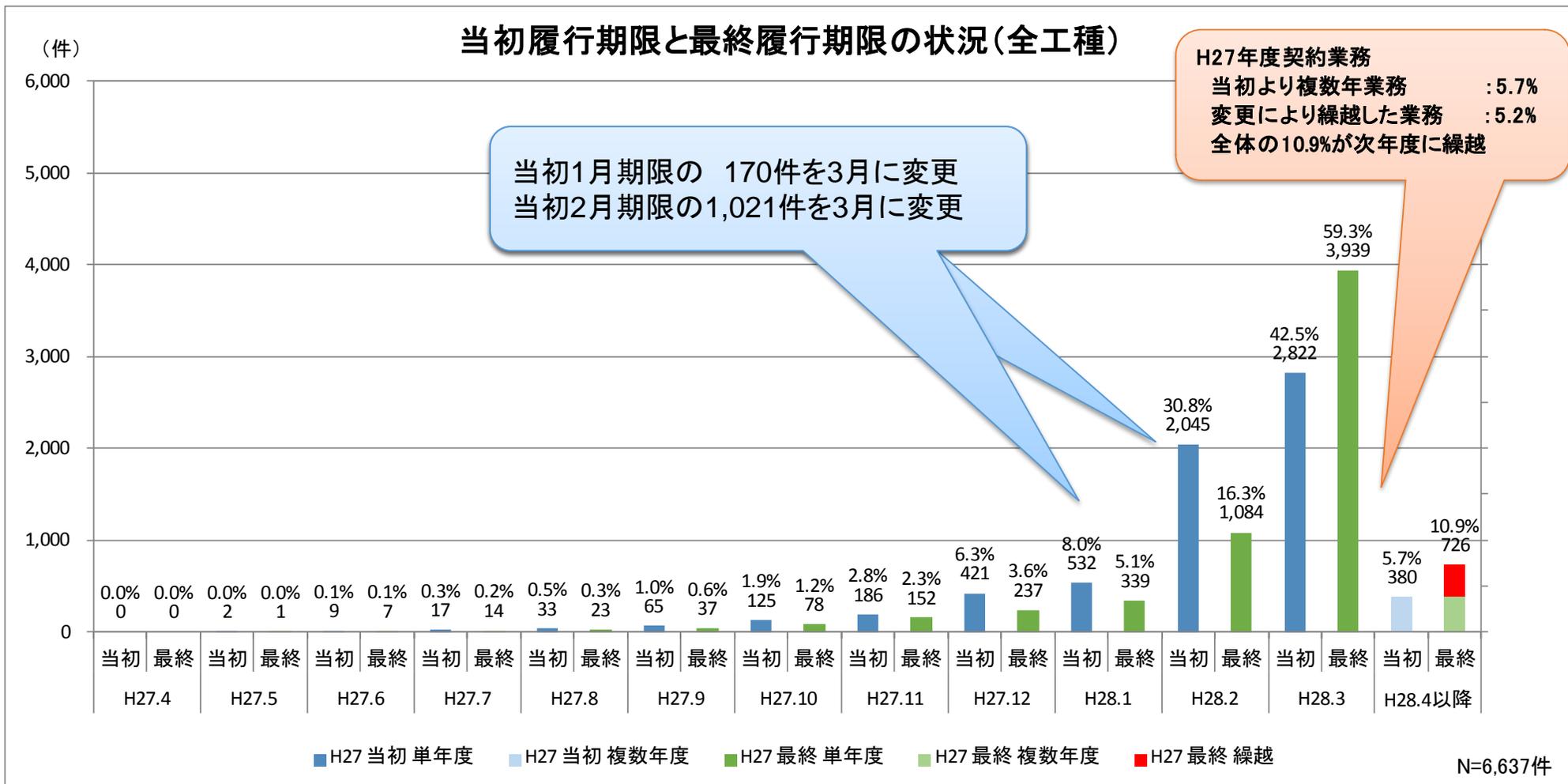
実施状況

	H22実績	H23実績	H24実績	H25実績	H26実績	H27実績
4月～12月	9.2%	14.3%	15.4%	10.2%	8.6%	8.3%
1月～2月	16.0%	21.7%	20.2%	20.4%	18.4%	21.4%
3月	74.7%	63.9%	64.4%	66.8%	63.3%	59.3%
繰り越し	—	—	—	2.6%	9.8%	10.9%

繰越ガイドブック(財務省(以下URL))を参考にしつつ、繰越制度を適切に運用することにより、繰越の割合は増加
<http://www.mof.go.jp/budget/topics/kurikoshi/22guidebook/>

履行期限の設定、変更状況(H27年度契約分)

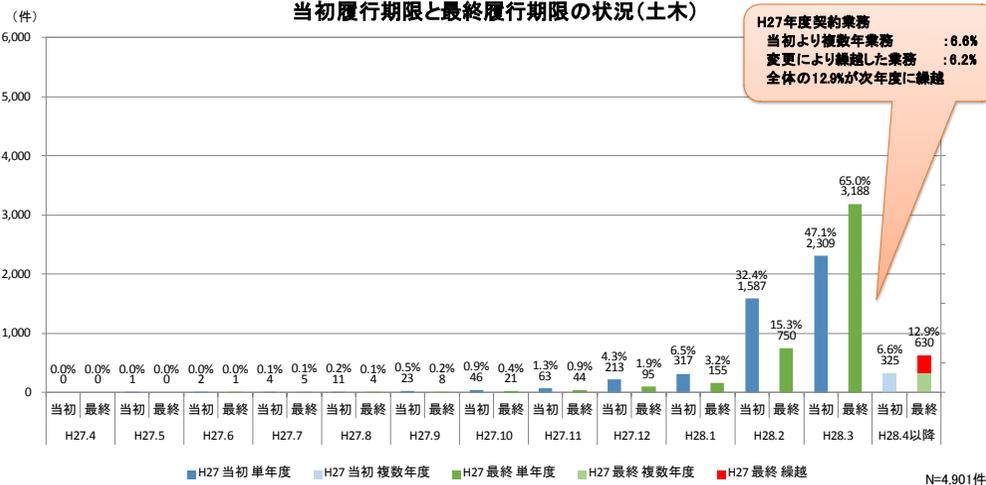
- ▶ 当初契約時に1月～2月を履行期限とする業務の約半分が3月に履行期限を変更している。
- ▶ 繰越制度の活用は、1割程度。



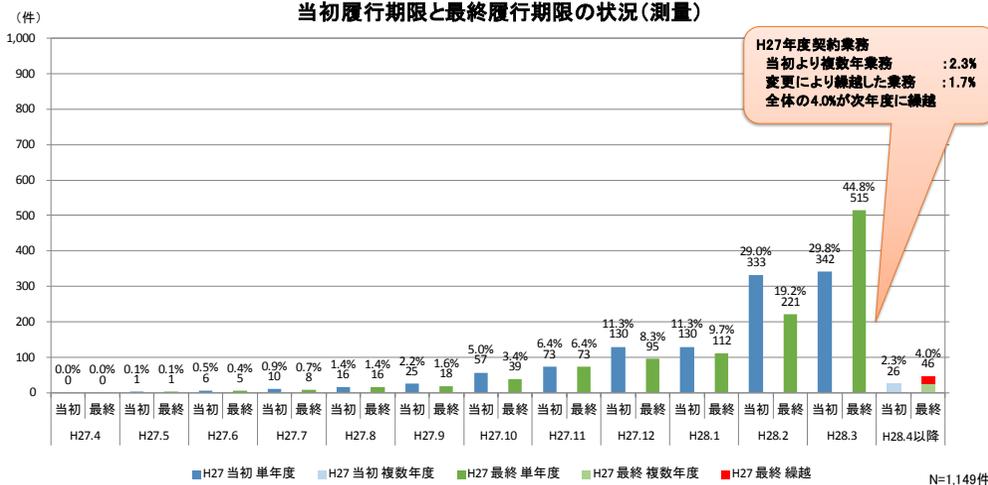
履行期限の設定、変更状況(H27年度契約分)

- ▶ 土木の65%が最終履行期限が3月であり、繰越制度の活用は12.9%。
- ▶ 測量の45%、地質の40%が、最終履行期限が3月。

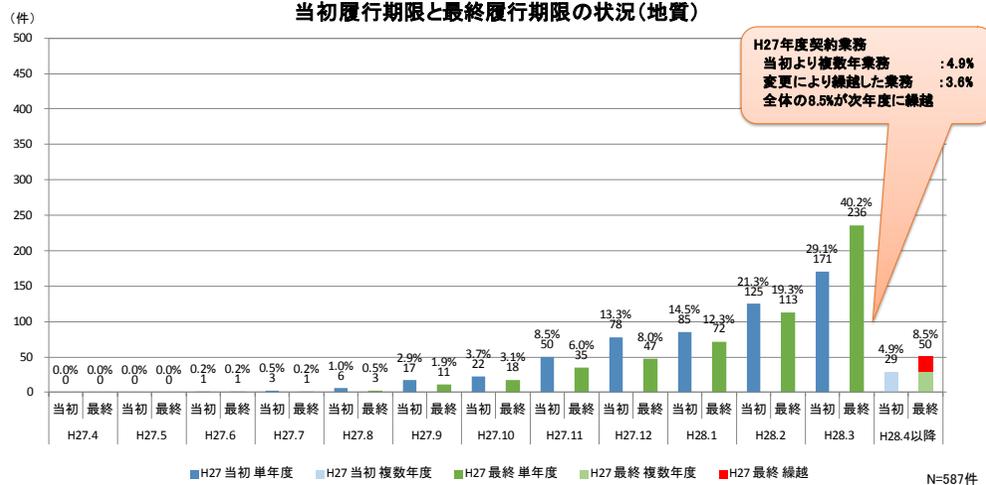
当初履行期限と最終履行期限の状況(土木)



当初履行期限と最終履行期限の状況(測量)



当初履行期限と最終履行期限の状況(地質)



履行期限の設定、変更状況(H27年度契約分)

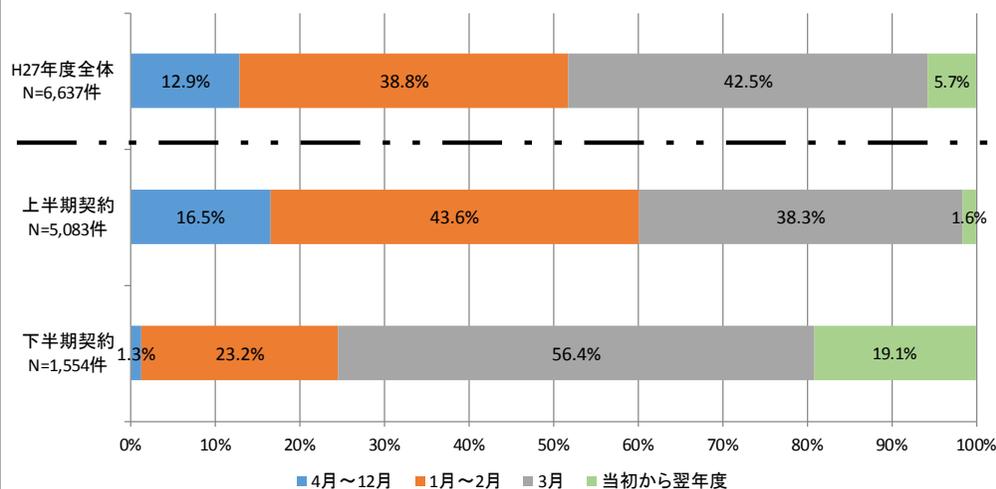
- ▶ 下半期契約業務（当初）の履行期限は1月～2月が23.2%、3月が56.4%。
- ▶ 最終履行期限が3月の業務は、上半期発注で59.0%、下半期発注業務で60.4%。

- 平成27年度契約業務を集計
- 土木コンサルタント業務、測量業務、地質調査業務を集計（発注者支援業務等を除く）
- 年間を通じて実施する業務を除く

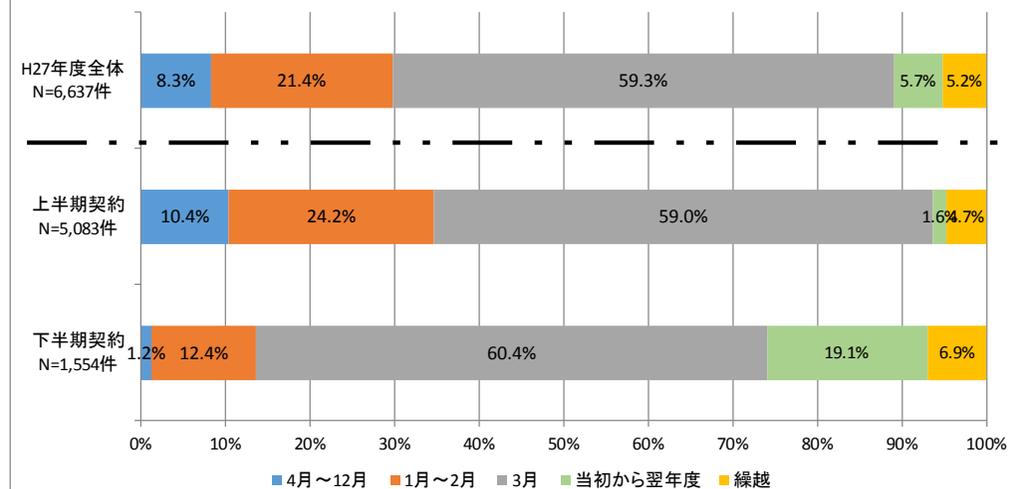
当初履行期限(全業種)

最終履行期限(全業種)

履行期限の設定状況(全工種)_【当初件数】



履行期限の設定状況(全工種)_【最終件数】



履行期限の設定、変更状況(H27年度契約分)

- ▶ 下半期契約業務（当初）の3月履行期限は、土木60.1%、測量44.8%、地質48.4%。
- ▶ 下半期契約業務（最終）の3月履行期限は、土木62.4%、測量57.7%、地質47.6%となっており、土木と測量で当初に比べ増加。

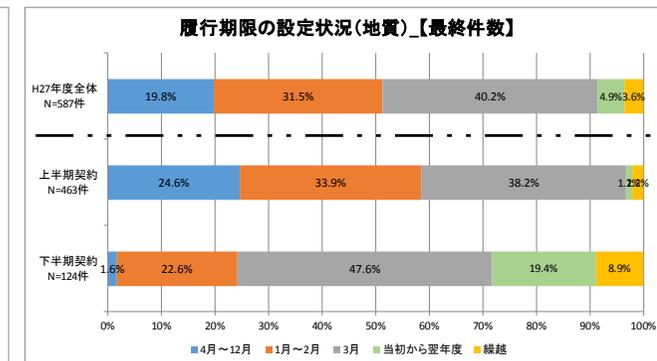
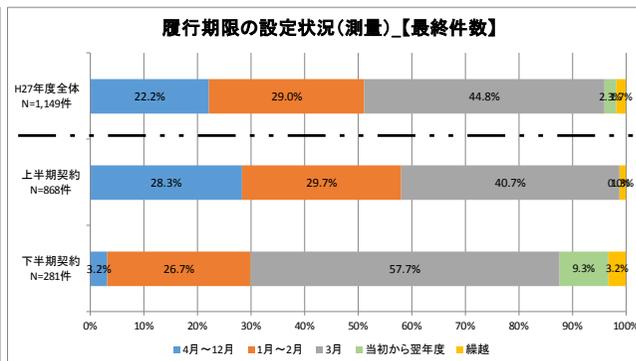
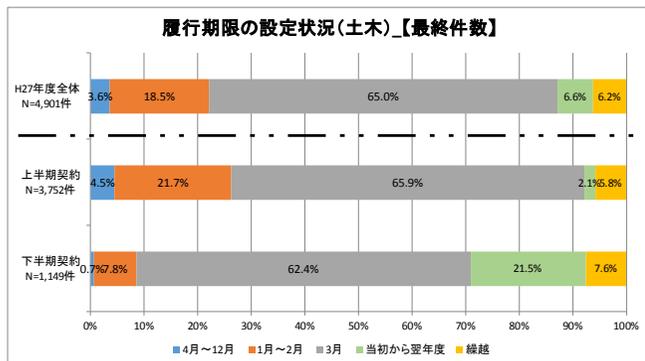
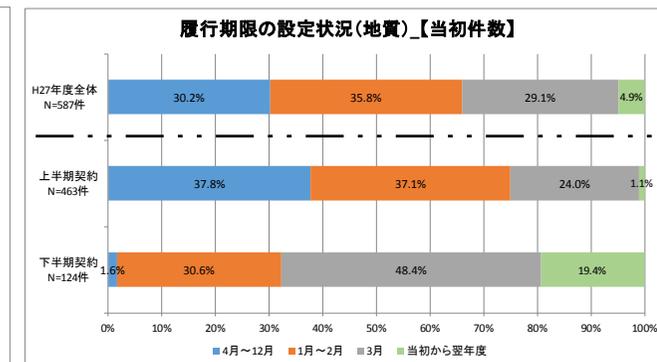
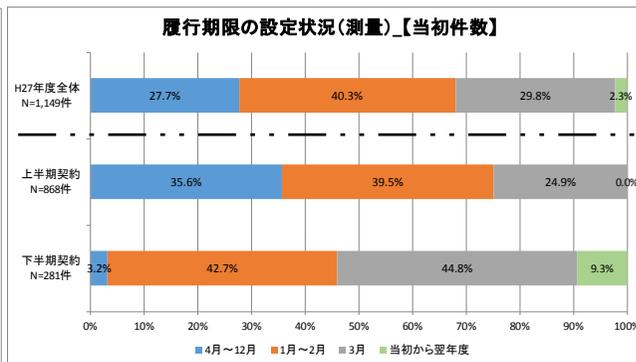
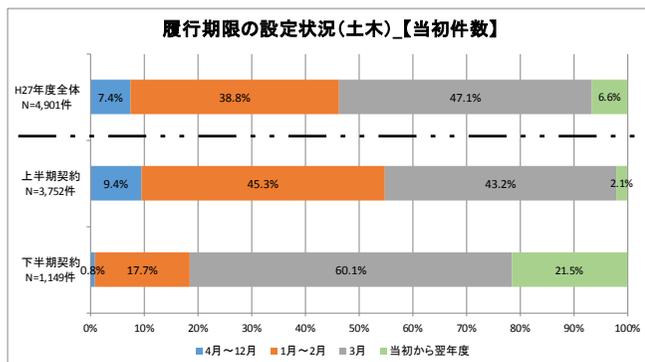
土木

測量

地質

当初

最終



今後の取組

○建設生産システム全体で平準化を図るための業務発注サイクルの見直し

- ・ 工事での平準化の取組（ゼロ国債等）も踏まえ、業務発注サイクルの見直しに向けて必要な制度を検討

○当初履行期間の適正な設定

- ・ 当面の対応として、橋梁詳細設計において、設計条件確定に必要な期間を履行期間に見込んで履行期間の設定を行う試行を実施
- ・ 上記以外の詳細設計においても、工種毎に必要な期間を検討（H29上半期を目途）

○適正な履行期間を確保するための繰越・翌債の活用

- ・ 履行期限の平準化に向けて、繰越・翌債の適切な活用

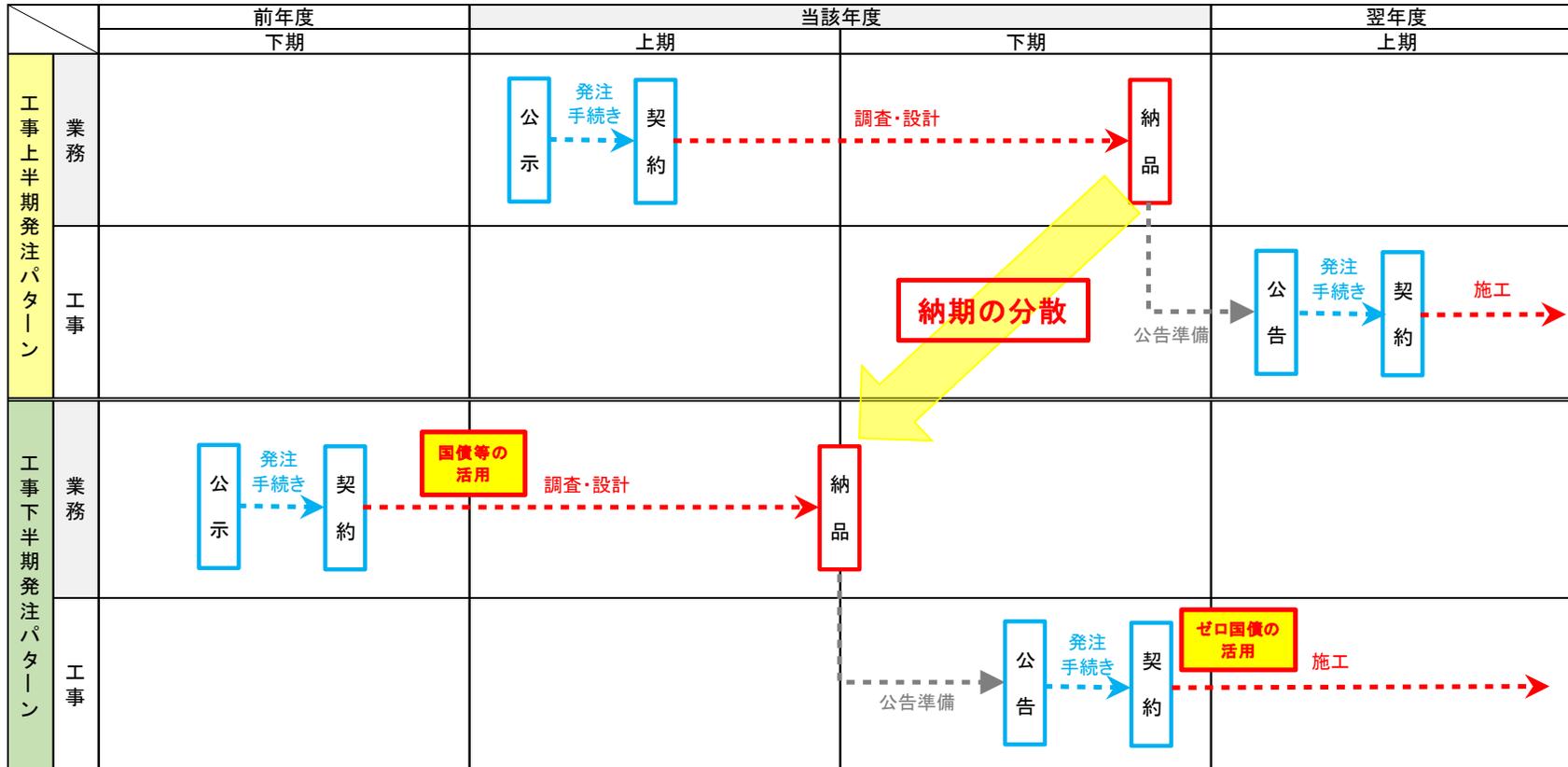


適正な履行期間を確保した上で、履行期限の平準化を図る

(参考)業務発注サイクルの見直しイメージ

【背景】

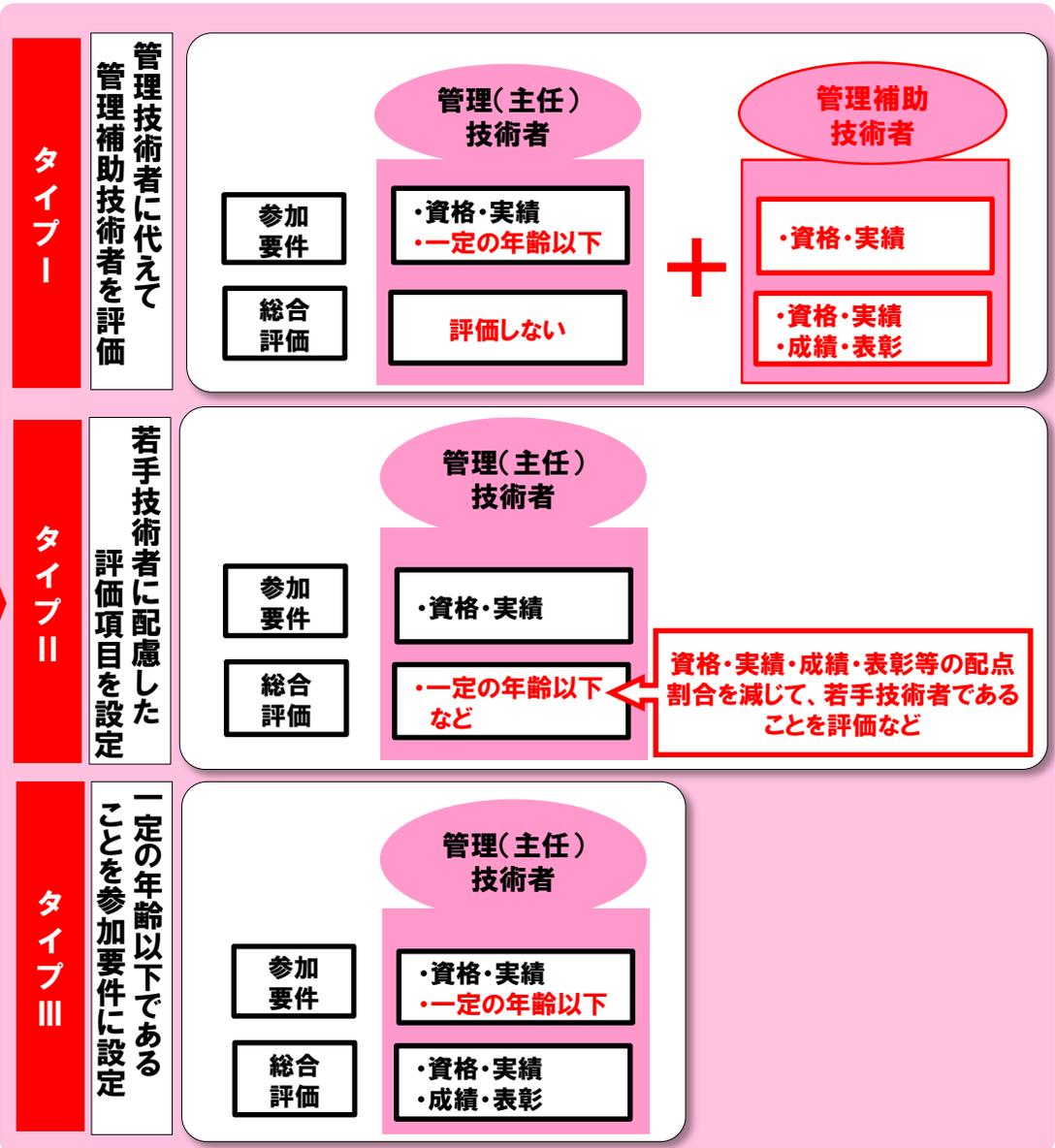
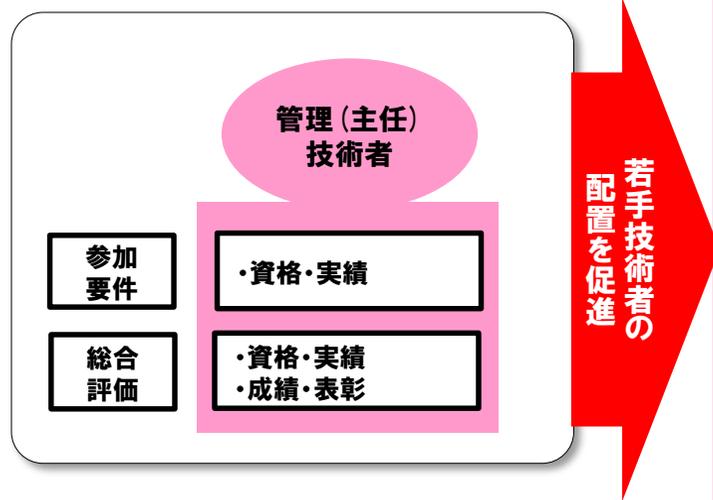
- ・ 工事において、当初予算からゼロ国債の活用が可能となった（H29年度～）
- ・ ゼロ国債活用工事の発注には、当該年度の中旬までに業務成果が必要



建設生産システム全体で施工時期の平準化を実現

2)若手技術者の配置を促す入札契約方式

若手技術者の配置を促す入札契約方式①



若手技術者の配置を促す入札契約方式②

各地方整備局における平成28年度の取り組み(総合評価落札方式で実施)

	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 管理技術者に代えて 管理補助技術者を評価							管理技術者 (45歳以下) + 管理補助技術者 件数 約700件			
タイプⅡ 若手技術者に配慮した 評価項目を設定	【評価項目】 資格・実績 成績・表彰 実施方針 ※成績・表彰の配点 割合の引き下げのみ 件数 33件	【評価項目】 資格・実績 成績・表彰 実施方針 若手技術者の 配置 (40歳以下) 件数 19件	【評価項目】 資格・実績 成績・表彰 実施方針 若手技術者の 配置 (35歳以下) 件数 16件	【評価項目】 資格・実績 地域精通度 成績・表彰 実施方針 若手技術者の 配置 ※自主的照査技術 者の配置を要件 件数 17件						
タイプⅢ 一定の年齢以下である ことを参加要件に設定									【参加要件】 資格・実績 管理技術者 (40歳未満) + 担当技術者 (30歳未満) ※担当技術者に 関する要件有り 件数 6件	

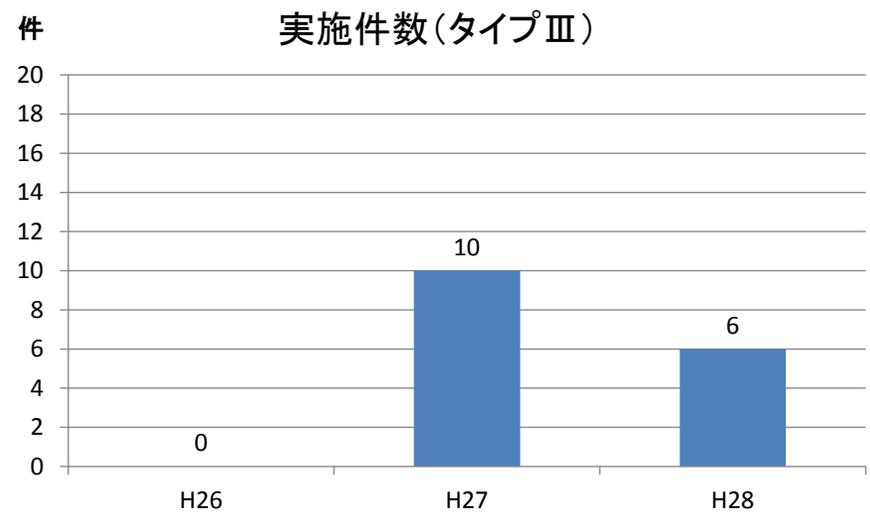
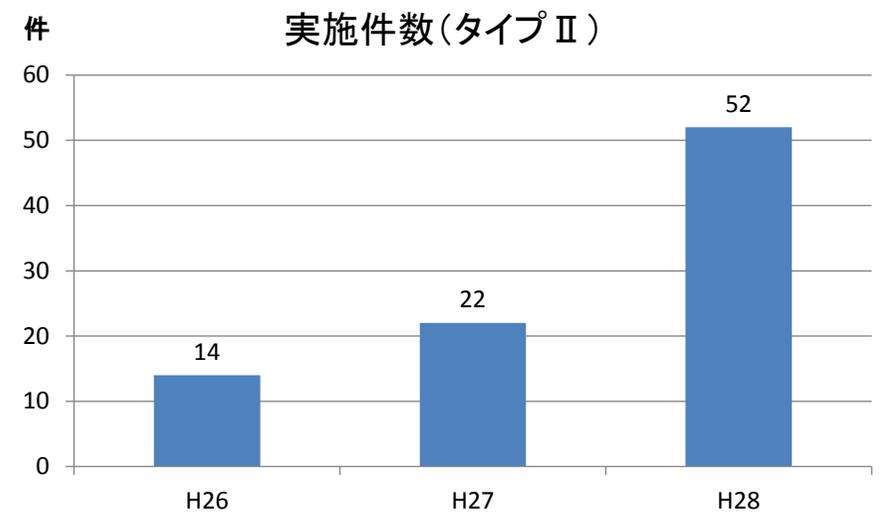
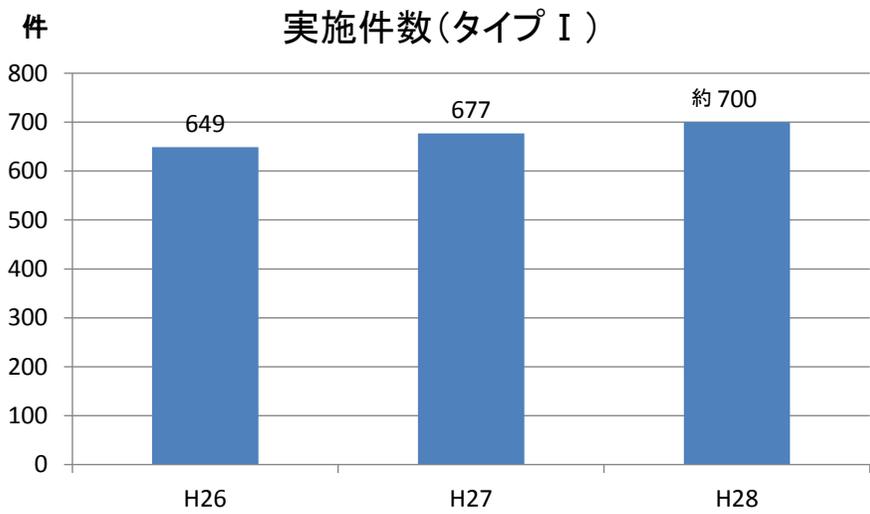
: 試行の取り組み内容

※ 件数は予定を含む
 ※ 評価項目の青字取り消し線は評価しない項目

※ 記載のほか、担当技術者に対する試行を実施

若手技術者の配置を促す入札契約方式の試行

- タイプⅠはH26～H28に1地整で試行。毎年700件程度を対象。
- タイプⅡは、H26(2地整)、H27(3地整)、H28(4地整)と試行する地整数と件数が増加。
- タイプⅢはH27～H28に1地整で試行。1年あたり10件程度を対象。

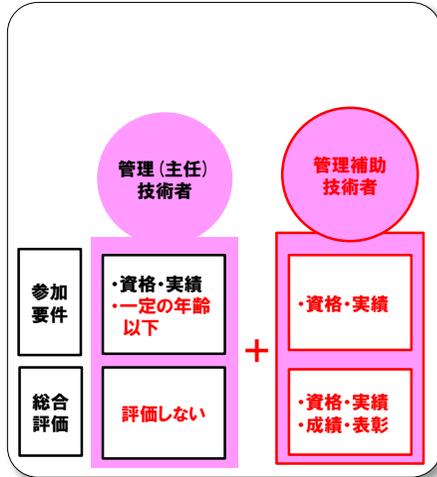


注)タイプⅡの件数は、年齢に応じた加点評価をしない北海道開発局分を除く。 14

若手技術者の配置を促す入札契約方式の試行

タイプ I

管理技術者に代えて
管理補助技術者を評価



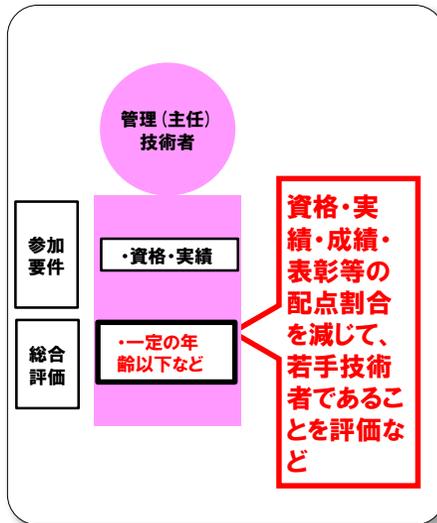
今後の方向性

タイプ	H27実施件数	管理補助技術者配置率	業務成績	受注者からの主な意見
I	677件	7.1%	77.8点 (N=45)	<ul style="list-style-type: none"> ・若手技術者が管理(主任)技術者としての実績と経験を積む機会が広がり、若手育成の効果がある。 ・管理補助技術者を置かなくても、若手のみの配置で受注できている。 ・地域コンサルでは、若手技術者の人材が不足している。

技術者を多く抱える応札者が有利になることが懸念されることから、受注者の過度な集中に留意しつつ、複数地整において実施する。

タイプ II

若手技術者に配慮した
評価項目を設定



今後の方向性

タイプ	H27実施件数	若手管理技術者配置率	業務成績	受注者からの主な意見
II	22件	59%	75.2点 (N=11)	<ul style="list-style-type: none"> ・若手技術者の取組意欲の向上、技術力向上とベテラン技術者の負担軽減と両方にメリット。 ・地方では、若手技術者の確保が困難。 ・社内のサポート体制の強化が必要。

注) 数字は年齢に応じた加点評価をしない北海道開発局分を除く。

若手技術者を多く抱える応札者が有利になることが懸念されることから、受注者の過度な集中に留意しつつ、複数地整において実施する。

若手技術者の配置を促す入札契約方式の試行

タイプ III

 一定の年齢以下であることを
参加要件に設定


今後の方向性

・競争性の確保に配慮しながら、複数地整において試行を実施する。

タイプ	H27 実施 件数	業務 成績	受注者からの主な意見
III	10件	76.7点 (N=10)	<ul style="list-style-type: none"> ・業務経験や知識の面で不安があったが、会社のバックアップもあり業務を遂行する事ができた。 ・照査技術者の重要性を改めて感じた。 ・やりがいを感じる取組。積極的な若手の登用で業界が活性化していくことを期待。

(参考) 業務成績の平均 77.1点 (H27年度)

論点 若手技術者の配置を促す試行の今後の展開

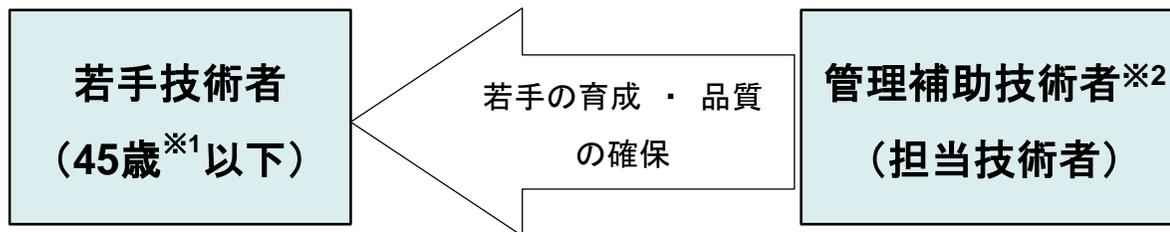
■取組の方向性 (案)

- 受注者の集中及び競争性の確保等に留意しつつ、地域の実情に合わせて、タイプ I ~ III の試行のいずれかを全地整において実施。
- 試行の効果や課題などのフォローアップを引き続き行う。

(参考)若手技術者の配置を促す入札契約方式

管理補助技術者を評価する事例【中国地方整備局】

- 中国地方整備局では、管理技術者に若手技術者（45歳^{※1}以下）を配置した場合に、企業として品質を確保しつつ、管理技術者としての経験、実績を育成するための技術者（管理補助技術者）の配置を可能にする試行をプロポーザル方式、総合評価落札方式で実施。
- 管理技術者、管理補助技術者ともに、管理技術者に必要な資格要件（技術者資格、同種・類似業務実績、手持ち業務量等）を全て有する者とし、管理補助技術者は担当技術者として登録。



※1 一部業務では、40歳以下

※2 「測量」、「地質」は、管理補助技術を主任補助技術者とする。
管理補助技術者の配置は任意

入札契約における技術者の評価は、管理補助技術者を評価。

(参考)若手技術者の配置を促す入札契約方式

若手技術者の配置を評価する事例【関東地方整備局】

- 関東地方整備局では、**管理(主任)技術者に若手技術者(35歳以下)を配置した場合に、加点評価する取組**を、総合評価落札方式(簡易型)で発注する比較的難易度の高くない業務の一部で試行。

例) 指名段階における管理技術者の配点

(土木コンサル業務、地質調査業務の場合)

評価の着目点	配点	
	現行	試行
技術者資格	4	4
CPDの取得状況	1	1
業務の実績	10	5
業務成績評点	30	30
優良業務表彰等	5	5
若手技術者の配置	—	5
合計	50	50

業務の実績の配点を減じて、若手技術者の配置を評価。

(参考)若手技術者の配置を促す入札契約方式

若手技術者の配置を評価する事例【北陸地方整備局】

○北陸地方整備局では、若手技術者を配置し、より上位の経験・資格を有する「自主的照査技術者」を企業が追加配置する場合に加点評価する取組を、総合評価落札方式(簡易型)の一部で試行。

指名段階	北陸運用		ガイドライン
	配点	割合	
参加表明者(企業)	45	45%	35%~50%
・資格要件(技術部門登録)	5	10%	10%~15%
・専門技術力(同種・類似の実績)	5		
・業務成績	30	35%	25%~35%
・表彰(優良業務)	5		
予定管理技術者	55	55%	50%~65%
・資格要件(技術者資格)	5	20%	15%~20%
・専門技術力(同種・類似の実績)	5		
・若手技術者の配置	10	35%	35%~45%
・業務成績	30		
・表彰(優良技術者)	5		
配点合計	100	100%	100%

入札段階	北陸運用			ガイドライン
	配点		割合	
予定技術者	管理	担当	50%	50%
・資格要件(技術者資格)	3	2	25%	12.5%~25%
・専門技術力(同種・類似の実績)	5	5		
・若手技術者の配置	10	-	25%	25%~37.5%
・業務成績	12	8		
・表彰(優良技術者)	3	2		
実施方針等			50%	50%
・業務理解度	10		50%	50%
・実施手順(実施フロー)	10			
・" (行程計画)	10			
・その他(代替案・重要事項) ⇒ 照査項目の提案	10			
・" (円滑な実施)	10			
配点合計	100	100%	100%	100%

若手技術者と自主的照査技術者の配置を加点評価。
ベテラン技術者の照査により品質を確保。

(参考)若手技術者の配置を促す入札契約方式

若手技術者の配置を参加要件とする事例【九州地方整備局】

○九州地方整備局では、**若手技術者(管理技術者(40歳未満)、担当技術者(30歳未満))を配置できる者に入札参加(指名)資格を与える試行**を一部の業務で実施。

試行の概要

- 管理技術者かつ担当技術者に若手技術者を配置できる者のみに入札参加(指名)資格を与える。なお、担当技術者は全数のうち1名以上の配置とする。
- 本試行の「若手技術者」とは管理技術者は“40歳未満”、担当技術者は“30歳未満”とする。
- 担当技術者の業務成績における評価項目の削除。
- ヒアリングを要する場合、若手担当技術者を同席可能とし、担当業務におけるヒアリングを実施する。但し、評価の対象としない。
- 技術提案には業務内容におけるテーマに加えて、別途「技術力向上及び働きやすい職場環境の現状」を設定する。