

# 若手や女性の技術者の 登用を促す取り組み

国土交通省 大臣官房 技術調査課 課長補佐 たけした しょういち 竹下 正一

## 1. はじめに

将来にわたる社会資本整備の着実な実施を図るためには、人口減少社会も見据えた現場の生産性の向上を図りつつ、現場の担い手を安定的かつ持続的に確保・育成していくことが不可欠である。しかし、過去十数年にわたる建設投資の急激な減少等により、若年入職者が減少し、全産業に比べ、若手の比率の低下と高齢化が著しく進行し、建設生産を支える技術・技能が継承されないという深刻な問題が発生している。さらに、地域においては、災害対応を含む地域の維持管理を担う建設業者が不足し、地域の安全・安心の維持に支障が生じる恐れがあることへの懸念も指摘されている。こうした危機感が背景となり、平成26年には、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）など、いわゆる「担い手3法」の改正がなされ、建設業における担い手の確保・育成が重要な柱に位置付けられた。

本稿では、担い手の確保・育成の観点から、若手や女性の技術者の登用を促す取り組みについて紹介する。

## 2. 品確法改正を受けて

改正品確法第13条では、競争参加者の中長期的な技術的能力の確保に関する審査等として、発注者が若年の技術者、技能労働者等の育成及び確保の状況、建設機械の保有の状況等に関する事項を適切に審査し、又は評価するよう努めなければならないとされた。

これを踏まえ、公共工事における発注者共通の評価として活用されている経営事項審査の項目及び基準について、中央建設業審議会での審議を経て、所要の改正を行っている。若年の技術者・技能労働者等の育成及び確保の状況については、若手の技術職員の育成・確保に継続的に取り組んできた建設業者や審査対象年度において若手の技術職員を育成し、確保した建設業者を評価するべく、下記の場合に加点評価することとした。

- ① 審査基準日において技術職員名簿に記載される35歳未満の技術職員が技術職員全体の15%以上である場合
- ② 新たに記載された35歳未満の技術職員が審査基準日時点の技術職員名簿全体の1%以上である場合

このほか、建設機械の保有状況の評価について、評価対象となる建設機械の範囲の拡大を行

い、平成27年4月1日に施行されている。

改正品確法では、国が発注関係事務の運用に関する指針（以下「運用指針」という）を策定することも新たに規定されている。この運用指針は、全ての公共工事の発注者共通のルールであり、平成27年1月に策定されている。運用指針では、工事の発注に当たって、運用指針及びそれぞれの技術力や発注体制を踏まえつつ、工事の性格や地域の実情等に応じて、多様な入札契約方式の中から適切な入札契約方式を選択し、又は組み合わせで適用するよう努めることとされている。また、公共工事の品質確保とその担い手の中長期的な育成・確保に資する入札契約方式の活用が例示され、地域における社会資本を支える企業を確保する方式等に加え、若手や女性などの技術者の登用を促す方式が示されている。

運用指針においては、豊富な実績を有していない若手技術者や女性技術者が実績を積み機会が得られにくくなったことにより、建設生産を支える技術・技能の継承が行われず、将来的な工物品質の低下、担い手の中長期的な育成・確保への懸念があることから、工事の性格、地域の実情等を踏まえ、豊富な実績を有していない若手や女性などの技術者の登用も考慮して、適切に競争参加資格や評価項目を設定する対応として、次の対応例を示している。

- ・ 施工実績の要件を緩和
- ・ 施工実績の代わりに施工計画を評価

- ・ 主任技術者又は監理技術者以外の技術者の一定期間の配置

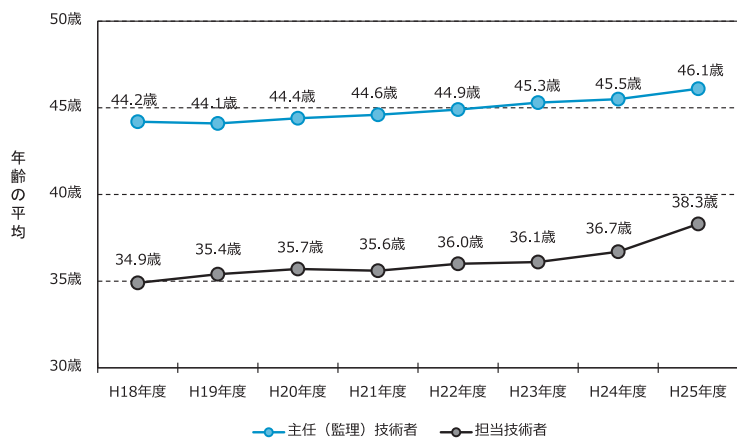
- ・ 企業によるバックアップ体制を評価

運用指針は全ての発注者の共通の指針でもあり、記載の内容を踏まえた取り組みが全ての発注者に求められている。

### 3. 直轄工事における若手技術者の登用を促す取り組み

我が国の建設業就業者数は、平成9年の685万人をピークに減少傾向で推移し、平成26年にはピーク時から約26%減少し、505万人となっている。また、建設業就業者の年齢構成も、平成26年時点で55歳以上が約34%、29歳以下が約11%と高齢化が全産業と比べても進んでおり、直轄工事においても、主任（監理）技術者、担当技術者の平均年齢は、経年で高まっている（図一1）。これらの課題に対応するため、発注関係事務において、担当技術者、または主任（監理）技術者の評価など、目的に応じた若手技術者の配置促進施策の試行を行っている。

- ① 担当技術者（一定の年齢以下）の専任配置を加点評価する試行
- ② 主任（監理）技術者の実績の代わりに専任補助者の実績を評価する試行
- ③ 主任（監理）技術者の同種工事实績において、現場代理人や担当技術者として従事した実績も



※工事实績データ(コリンズ)に基づき、直轄工事に配置された技術者の年齢を整理

図一1 直轄工事における技術者の平均年齢の推移

同等評価する試行

- ④ 一定の年齢以下の主任（監理）技術者の配置を参加要件に設定した試行

これらの試行は、競争参加者等から積極的に若手技術者を配置できるためによいとの意見がある一方、若手技術者が不足しており配置が困難であるなどの意見もあることなどから、適宜改善を行いながら試行の効果や影響などのフォローアップに取り組むこととしている。

#### 4. 女性活躍の現状と取り組みの背景

建設業の現場で活躍する女性は、「労働力調査（平成24年総務省統計局）」によると、技術者約1万人、技能者約9万人の計約10万人であり、技術者・技能者全体に占める女性の割合は約3%の水準となっている（図—2）。

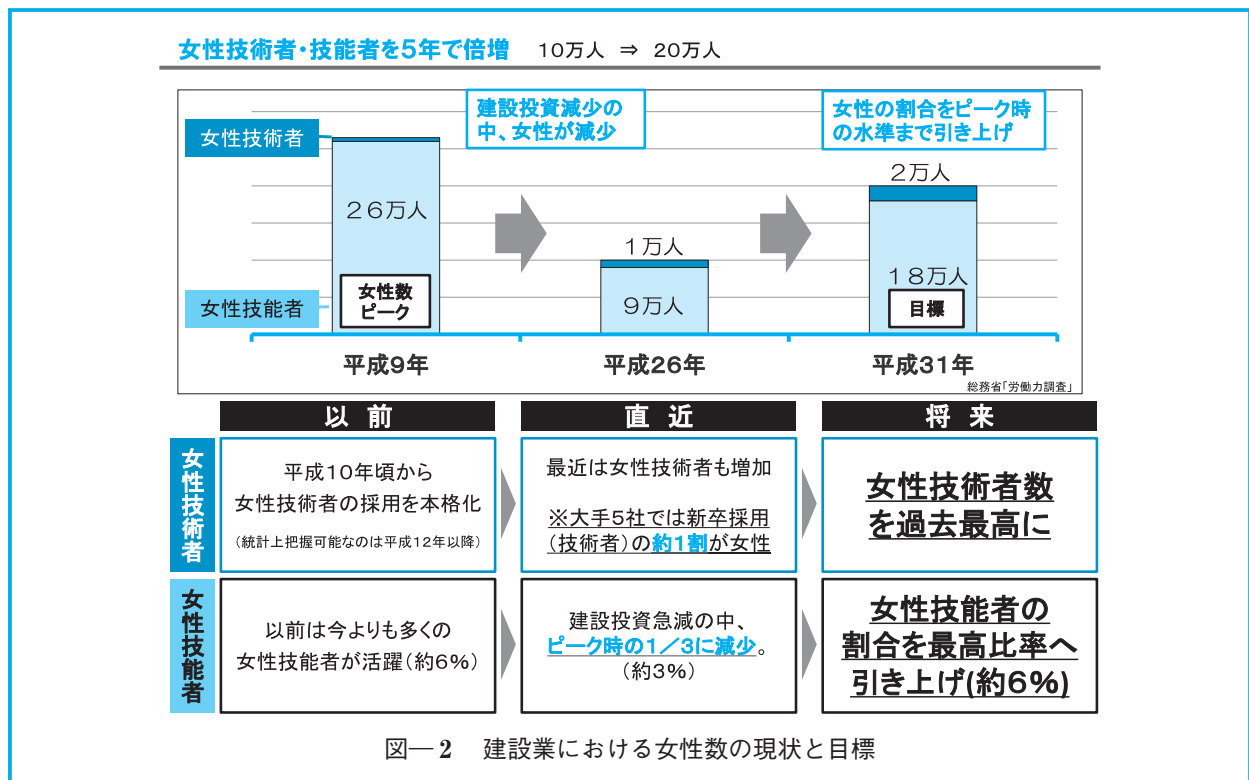
建設業の技能者数が最大だった平成9年頃には、女性の割合は約6%の水準であったが、建設投資の減少による競争激化等によって、その割合は、男性の減少割合と比較しても大きく減少している。

一方、建設業は、従事者の高齢化が進行し、若年入職者が減少するという構造的な問題に直面しており、技術や技能に優れた担い手の育成・確保が課題となっている。建設業で活躍する女性の技術者・技能者が増えることは、こうした問題にも相応の効果をもたらすものと考えられる。例えば、女性が活躍することで、長時間労働等、これまで解決することができなかった様々な問題についても工夫が生まれ、効率的でより快適な職場環境の創出に繋がることが期待される。すなわち、これまで以上にいきいきと女性が活躍できることは、男女を問わず誰もが働きやすくなることを意味し、業界全体にも新たな活力や刺激をもたらすことが期待できる。

性別や年齢を問わず、意欲ある担い手の育成・確保に繋げるため、女性の活躍と存在感をこれまでにない水準に引き上げることにより、魅力ある建設業にしていくことが必要である。

このような認識のもと、平成26年8月22日、官民挙げての行動計画である「もっと女性が活躍できる建設業行動計画」が策定された。

女性が活躍できる建設業を目指すためには、建設業で働く意欲のある女性が増えていくことが重



図—2 建設業における女性数の現状と目標

もっと女性が活躍できる建設業行動計画  
(10のポイント)

女性技術者・技能者の5年以内の倍増を目指す

1. 建設業界を挙げて女性の更なる活躍を歓迎
2. 業界団体や企業による数値目標の設定や、自主的な行動指針等の策定
3. 教育現場(小・中・高・大学等)と連携した建設業の魅力ややりがいの発信
4. トイレや更衣室の設置など、女性も働きやすい現場をハード面で整備
5. 長時間労働の縮減や計画的な休暇取得など、女性も働きやすい現場をソフト面で整備
6. 仕事と家庭の両立のための制度を積極的に導入・活用
7. 女性を登用するモデル工事の実施や、女性を主体とするチームによる施工の好事例の創出や情報発信
8. 女性も活用しやすい教育訓練の充実や、活躍する女性の表彰
9. 総合的なポータルサイトにより情報を一元的に発信
10. 女性の活躍を支える地域ネットワークの活動を支援

(H26.8.22 国土交通省・建設業5団体策定)

図一3 行動計画ポイント

要であることはもちろんであるが、加えて、女性を受け入れる企業や業界、更には、社会の意識や取り組みが抜本的に変わらなければならない。また、実際に、建設業への女性の入職や参画が進まなければ、企業や業界、社会の意識も変わっていかないと考えられる。

まずは、企業や業界、社会を挙げて、「女性がもっと活躍できる建設業を目指すことは、男女問わず働きやすい産業になること」という意識を共有した上で環境の改善に努め、女性の更なる活躍を推進することが必要である。その結果、女性をはじめ、誰もが働きやすく活躍できる環境が整えば、建設業はより魅力的な産業となり、企業や業界の活性化に繋がる。そのような変化によって、入職する女性や活躍する女性が更に増えていくという好循環が生まれる。こうした考え方のもとで行動計画は策定されている(図一3)。

5. 直轄工事における女性技術者の登用を促す取り組み

行動計画の策定を受け、国土交通省としては、主に以下のような取り組みを実施している。

(1) 女性技術者の登用を促すモデル工事の実施

女性技術者を工事現場の主任・管理技術者や担当技術者として配置することで意欲と充実感を高め、その能力を生かす取り組みとして、平成26年度から国土交通省直轄工事において女性の登用を促すモデル工事の試行を実施している。

モデル工事においては、予定技術者として女性の配置を入札参加資格要件に設定し、当該技術者が産休や育休を取得していた場合には、技術者の過去の工事実績の評価期間からその期間を控除し



## はじめに

- 国土交通省では「もっと女性が活躍できる建設業」を目指して、国土交通省と建設業5団体と検討会を実施し、「もっと女性が活躍できる建設業行動計画」（平成26年8月22日）を策定した。
- 本誌は、具体的な取り組み「女性も働きやすい労働環境の整備」として、現場におけるトイレの環境整備の具体的な事例を紹介するものであり、本誌で紹介するトイレは、男女別に設置することを基本に下記の意見を取り入れた施設とし、調査にご協力頂いたメーカーの製品である。

現場事務所	・長靴洗浄機の設置	・分煙器の設置	・喫煙室の設置
休憩所	・女性専用の設置	・2坪(1.8m×3.6m)程度以上	・冷暖房設備の設置
	・畳、カーペット敷き	・個室	
更衣室	・休憩所を兼ねて設置		
	・施設可能なロッカー		
トイレ	・女性専用での設置	・洋式便器（洗浄便座）	・目隠
	・鏡、手洗いの設置	・防音性（男女共）	・広めの便室
	・水洗トイレ	・施設設備	・エチケットボックス設置
その他	・乾燥室の設置	・シャワー室	・女性向けの作業着等の整備

※掲載されている仕様等は、メーカーからの提示によるものであり、実際の設置にあたっては異なる場合もある。



<http://www.mlit.go.jp/tec/kankyouseibi.html>

図一 4 建設現場における仮設トイレの事例集

で評価を実施することとしている。

平成27年度は13件の工事をモデル工事の対象としている。これらのモデル工事では、工事完成後にフォローアップを実施するとともに今後の取り組みに反映していく予定である。

## (2) トイレをはじめとした現場環境の更なる改善

女性技術者も工事現場で活躍できる場を創出するためには、現場環境の更なる改善や魅力ある現場の創出等、女性も働きやすい就労環境の整備が不可欠である。そのため、女性の勤務に必要なトイレや更衣室等のハード施設の設置費用については、協議により実績変更を行うとともに、仕様・積算基準の検討を始める等、積算上で配慮する取り組みを進めている。

また、平成27年6月には、現場におけるトイレの環境整備に資するよう具体的な事例を紹介する「建設現場における仮設トイレの事例集」を作成し、ホームページ等で情報発信を行っている。

引き続き地方整備局等と連携を図りながら、具体的な施設の仕様について検討するなど、女性技

術者も働きやすい現場の環境づくりに向けた取り組みを進めていく予定である。

## 6. おわりに

若手や女性の技術者の登用を促す取り組みは、建設業従事者の処遇改善や将来を見通すことのできる環境整備、教育訓練の充実強化はもとより、計画的な休暇取得に向けた適正工期の設定や工程管理等、「社会資本整備の生産管理システム」の省力化・効率化・高度化を目指す取り組みとも、密接に関連している。中長期的な担い手の確保・育成は、総合評価落札方式において加点評価すれば解決できる課題でもない。今後も、経営事項審査から個別工事の発注時、施工時、完成時にわたる公共工事の各段階において適切な評価・取り組みがなされることにより、将来にわたる公共工事の品質確保とその中長期的な担い手の確保・育成が図られるよう今後も取り組んでいく所存である。