

若手技術者育成・職場環境整備を促す評価

もり た しん じ
森 田 真 治*

平成26年第186回通常国会において、現在及び将来にわたる公共工事の品質確保とその担い手の中長期的な育成・確保を目的として、品確法など「**担い手三法**」が改正された。

国土交通省四国地方整備局港湾空港部では、担い手三法の改正を踏まえ、総合評価落札方式において、担い手の中長期的な育成・確保を推進するための取組みを試行しており、その内容について紹介する。

1. はじめに

建設投資額は、ピーク時（平成4年度）の約84兆円から平成22年度には約41兆円まで減少したが、その後、増加に転じ、平成27年度は約48兆円であった。これに伴い、建設業者数は、ピーク時（平成11年度）の約60万業者から平成26年度は約47万業者と約21%減少し、建設業就業者のうち技能労働者は、ピーク時（平成9年）の455万人から平成27年度は約331万人と約27%減少している。

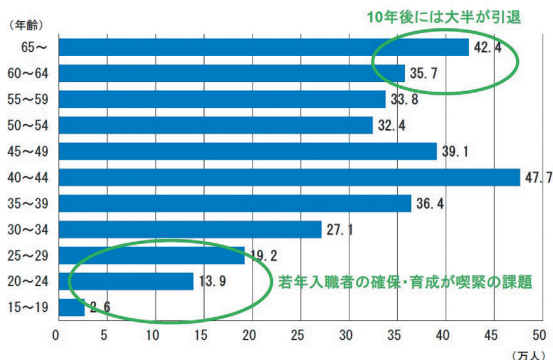


図1 年齢階層別の建設業の技能労働者数（平成27年）
出所：総務省「労働力調査」（暦年平均）を基に国土交通省で算出

このような背景を踏まえ、担い手の中長期的な育成・確保は、官民一体となって取り組むべき最重要課題と位置付け、総合評価落札方式において、担い手の育成・確保及び技術者の処遇改善を推進するための取組みを試行している。

本稿では、平成29年度の主な取組み内容について紹介する。

2. 担い手の中長期的な育成・確保

(1) 休日確保に向けた取組み

技術者の離職理由として、「休日・休暇に対する不満」が既往アンケート調査等においても高い比率で挙げられており、担い手の育成・確保に資する労働環境健全化の一環として、技術者の休日確保に向けた取組みを以下のとおり試行している。

【概要】

- 完全週休二日確保型：
 - ・土日、祝日を確実に取得
 - ・ブロック製作工事を対象に原則として全適用
- 週休二日確保型
 - ・やむを得ず休日出勤した場合は、一週間以内に代休を確実に取得
 - ・陸上工事を対象に原則として全適用（完全週休二日確保型が適用できないブロック製作工事を含む）
- 休日確保型（四週八休）
 - ・やむを得ず休日出勤した場合は、四週間以内にトータル八日間の休日を取得
 - ・海上工事を対象に原則として全適用

【概要】

○工程提示型

- ・発注者が想定する標準工程を契約後に受注者へ提示
- ・全ての工事を対象に原則として全適用

○荒天リスク精算型

- ・施工実績（運転日数・休止日数）に基づいた実績供用係数を用いて契約変更
- ・海上工事を対象に地域特性を踏まえつつ積極的に適用

(2) 若手技術者育成及び配転抑制の取組み

建設業においては、頻繁な転勤が常態化しており、離職理由の1つとなっている。このため、配転抑制（他支店への転勤等による過度な負担）及び地域に精通した若手技術者の入職・育成・定着を促す観点から、企業評価において「技術者の地域精通度評価（地域精通技術者）」をWTO・チャレンジ型を除く全工事で以下のとおり試行している。

【概要】

○地域精通技術者の当該エリア（同一県内）における過去4年度間の施工経験について評価する。なお、地域精通技術者が若手技術者（40歳未満）の場合、より高く評価（加点）する。

[40歳未満]

- ・3件以上の工事で、主任（監理）技術者、現場代理人または担当技術者の経験あり（5点）
- ・1件以上の工事で、主任（監理）技術者、現場代理人または担当技術者の経験あり（3点）
- ・上記以外（1点）

[40歳以上]

- ・3件以上の工事で、主任（監理）技術者または現場代理人の経験あり（4点）
- ・1件以上の工事で、主任（監理）技術者または現場代理人の経験、若しくは、3件以上の工事で、担当技術者の経験あり（2点）
- ・上記以外（0点）

※評価対象となる工事実績は、元請けとしての公共工事（自治体含む、CORINS登録工事を対象）と元請けとしての民間工事（1,000万円（税込）以上）の両方とする。なお、港湾関係か否かを問わない。

(3) 産休・育休の取得期間に応じた評価対象期間の延長（工事・業務とも、男女問わず）

中長期的な担い手の育成・確保を図る観点から、産前産後休業及び育児休業を取得しやすい職場環境の整備を促すことで、技術者（男女問わず）の育成・確保を推進する。

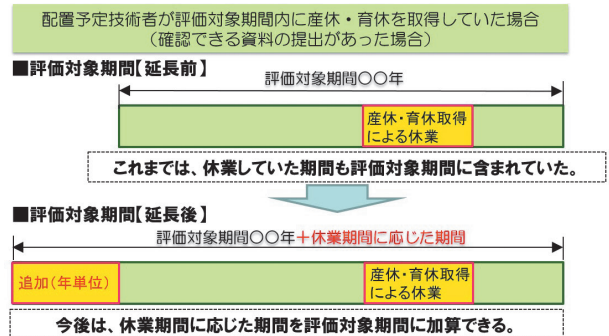


図-2 評価対象期間（延長前・延長後）

【概要】

○対象となる休業の定義

- ・産前産後休業
(※1：労働基準法（昭和22年法律第49号）第65条第1項または第2項の規定による休業)
- ・育児休業
(※2：育児休業、介護休業等育児または家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成3年法律第76号）第2条第1号に規定する休業)

○延長対象項目

- ・技術者の施工経験を求める期間（工事）
- ・技術者の業務実績を求める期間（業務）
- ・技術者の表彰対象期間（工事・業務）

産前産後休業^(※1)は、休業期間の規定として、産後6週間の休業は必須であることに対し、育児休業^(※2)には、日数の規定はない。

厚生労働省の平成27年度調査結果によると、育児休業取得期間は、男性は約75%が2週間未満であることに対し、女性は約82%が6ヵ月以上である。

このことから、数日程度の短期間の育児休業で実績等の期間を延長した場合、男女間の公平性に欠けることから、法的に産後の休業期間として最低限必要となる6週間を実績期間（評価対象期間）の延長に必要な日数として設定した。

以上より、6週間以上休業した場合に年度単位で

実績期間を延長できることとし、休業が年度をまたぐ場合や複数回取得した場合等の延長期間の考え方を図-3に示す。

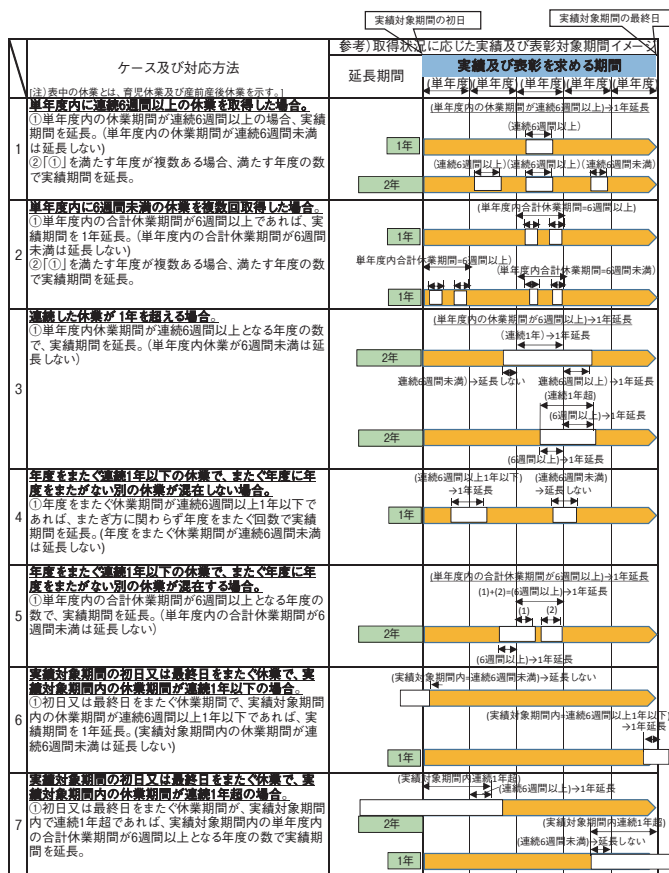


図-3 休業に伴う延長期間の考え方

(4) ワーク・ライフ・バランスの推進

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づき、「女性の活躍推進に向けた公共調達及び補助金の活用に関する取組指針」(平成28年3月22日すべての女性が輝く社会づくり本部決定)において、調達時におけるワーク・ライフ・バランスを評価する内容が示された。

これを受け、ワーク・ライフ・バランスを考慮した総合評価落札方式(段階選抜方式)について、平成29年度は、一部の港湾土木工事(WTO案件)において試行を行い、平成30年度からは、港湾土木工事(WTO案件)において全面的に導入する予定である。

【用語解説】

※担い手三法……公共工事の品質確保の促進に関する法律(品確法)、公共工事の入札及び契約の適正化の促進に関する法律(入契法)及び建設業法

以下、ワーク・ライフ・バランス等を推進する企業の評価基準を示す。

【概要】

○ワーク・ライフ・バランス等を推進する企業の評価(段階選抜時に実施)

【評価基準】

以下のいずれかの認定を受けている場合に、評価点(1点)を付与する。

- ・女性活躍推進法に基づく認定等(えるばし認定企業等)※1
- ・次世代法に基づく認定(くるみん(旧基準・新基準)認定企業、プラチナくるみん認定企業)※2
- ・若者雇用促進法に基づく認定(ユースエール認定企業)※3

※1:女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(平成27年法律第64号)第9条に基づく基準に適合するものと認定された企業(労働時間等の働き方に係る基準を満たすものに限る。)または同法第8条に基づく一般事業主行動計画(計画期間が満了していないものに限る。)を策定している企業(常時雇用する労働者の数が300人以下のものに限る。)をいう。

※2:次世代育成支援対策推進法(平成15年法律第120号)第13条または第15条の2に基づく基準に適合するものと認定された企業をいう。

※3:青少年の雇用の促進等に関する法律(昭和45年法律第98号)第15条に基づく基準に適合するものと認定された企業をいう。

3. おわりに

今回紹介した試行内容について、休日確保に向けた取組みは受注者へのヒアリング、評価(加点)に関する取組みは一般競争入札への参加表明時における申請状況(申請の有無)により、現状を把握し効果の度合いを分析したうえで、品確法など担い手三法の主旨を踏まえた取組みとなるよう定期的に改定を行っていくことが重要であると考えている。