



若手就業者を定着させるには

柳井理 Osamu Yanai

種

は「世代交代」を何度も経るうちに進化していきと言われる。世代交代が円滑にできなければ、その種は絶えてしまう。これは生き物だけに限った話ではない。企業や産業にも当てはまる。建設産業は長い低迷期の中で、世代交代が思うようにできなかった。しかし、ここ数年の事業量の増大と就業者の高齢化で、建設業は否応なしに世代交代を迫られている。

建設業の世代交代は単なる若返りとは違う。技術や技能の継承を伴うもので、それを円滑に進めることは容易ではない。ましてや建設技術者・技能者の経験や実績が工事受注にも直結するとなれば、受注者だけでなく、発注者も含めて技術・技能の継承の仕組みを考えていかなければならないだろう。

国土交通省が進めている若手技術者の活用を促す入札契約方式の試行は、若手技術者の活躍の場を増やし、世代交代を促進させる取組みの

一つになるのかもしれない。

若手活用を促す入札契約方式

国土交通省は平成二十五年度から若手技術者の配置を促す入札契約方式の試行を進めている。その背景には建設業で働く人たちの高齢化が進み配置技術者の平均年齢が年々高まっていることや、建設市場全体の工事量の減少で若手技術者に対して思うような工事経験や実績などを与えられなかったことがある。

建設業法では、建設工事の適正な施工を確保するために、下請合計金額が三、〇〇〇万円（建築一式は四、五〇〇万円以上）の工事には監理技術者、同未満の工事には主任技術者を配置することを規定している。このうち、一件の請負金額が二、五〇〇万円（建築一式工事の場合五、〇〇〇万円）以上の公共性のある工作物に関する重要な建設工事では、元請・下請の区別なく

らしい。

タイプIIは、若手の主任・監理技術者とベテラン専任補助者の二人を配置し、入札参加要件で両者に一定の実績を求め、総合評価では専任補助者の工事成績を評価する。試行の活用者は応札者のわずか1%しかない。工事量が増えた時期に二人も技術者を配置するというのは現実的ではなかったということだろう。

タイプIIIはこの四つの中でもっとも評判が良かった。現場代理人や担当技術者の実績を主任・監理技術者と同等に評価するというもので、応札者の65%がこの試行を活用した。工事終了後の工事成績評点も現場代理人の実績を持つ技術者が配置された場合と通常の場合と比べて遜色がなかったという。

現場代理人は建設工事標準契約款で役割が明記されているものの、建設業法には資格などの規定はない。建設会社は現場代理人と主任・監理技術者の両方を現場に配置しているケースが多く、発注者との対応を主任・監理技術者が対外的な折衝や現場運営などを現場代理人が行うのが一般的だ。

現場所長は現場代理人が務めることが多いが、主任・監理技術者が行うケースもある。特に中小建設会社は資格などの要件のない現場代理人をまず担当させ、その上で主任・監理技術者に

工事現場ごとに主任・監理技術者を専任配置するとある。主任技術者、監理技術者になるには学歴などに応じて一定の実務経験が求められる。

こうした配置予定技術者は法律上の配置義務だけでなく、入札時の総合評価落札方式での加点の対象にもなっている。このため、建設会社は戦略的な技術者の配置が求められると同時に、若手技術者を着実に育成していかなければならない。

四つのタイプを試行中

では、国土交通省はどのような若手技術者の活用を促す入札契約方式を試行しているのか。三月二十四日に開かれた同省の「発注者責任を果たすための今後の建設生産・管理システムのあり方に関する懇談会」（座長・小澤一雅東大大学院教授）の資料によると、試行中なのは四タイプある。

《タイプI》一定年齢以下の専任配置を総合育ていく会社もある。ケースIIIは建設会社の実情にあった仕組みと言える。ケースIVは配置予定の主任・監理技術者が一定年齢以下という条件を入札参加の要件にした。応札者数は通常よりも減少したが、平均五者程度は確保された。建設業界からは「若手技術者の育成には有効的」という意見もあったが、「若手技術者がいないので参加できない」などの意見もあった。

処遇改善だけでは若者は定着しない

この試行工事は今後も継続され、特にケースIIIは拡大されるという。試行結果の検証を進め、いろいろなケースを是非試行してもらいたい。建設業界は現在、社会保険の加入促進や処遇改善など、あの手この手で若手就業者の確保・育成を進めている。ただ、処遇改善だけでは若年就業者は定着しない。

処遇改善は最低条件であり、絶対条件ではない。若手就業者を定着させるには、仕事に対する「やりがい」を感じてもらわなければならない。仮に既存の制度や仕組みがそれを阻害しているなら、品質などに影響のない範囲で見直す必要があるだろう。

建設業界を進化させるためにも、円滑な世代交代ができる仕組みづくりが求められている。

評価で加点評価

《タイプII》専任補助者の実績・成績を総合評価で代わりに評価
《タイプIII》同種工事の実績について従事役職によらず同等評価
《タイプIV》一定の年齢以下であることを参加要件に設定

この四タイプをみて、最初に感じたのは「発注者がここまでやるのか」ということ。若手技術者の育成策は確かに業界全体で考えなければならぬが、入札契約制度や専任技術者制度を活用すると、事故や瑕疵の増加にもつながりかねないからだ。国土交通省はそうした懸念材料も考慮しながら、試行工事を行っているのは、それだけ建設業界の若手技術者・技能者不足が深刻な段階にきていることの現れなのかもしれない。

現場代理人の実績評価が好評

各方式の試行結果をみてみる。タイプIは配置予定の担当技術者の年齢を三五歳以下あるいは四〇歳以下とするだけで加点対象にするというものだが、この試行を活用した応札者は四割弱にとどまった。利用者がもっと多くても良い気もするが、応札業者は「若手技術者が不足している配置したいができない」というのが本音