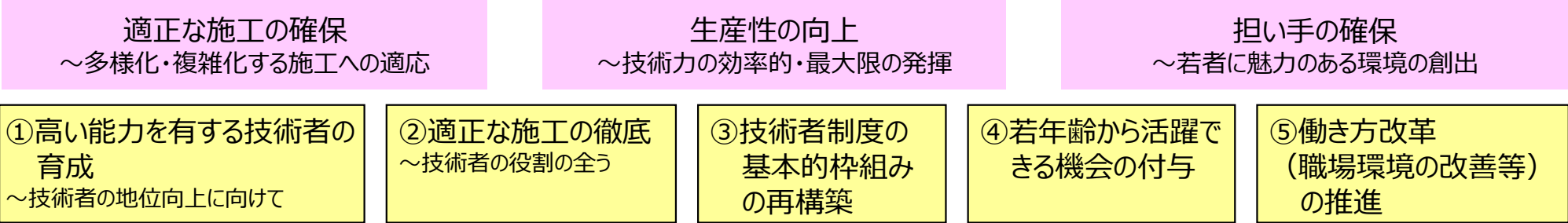


今後の議論に向けて(案)

●「適正な施工確保のための技術者制度検討会」における施策の方向性(H29とりまとめ)[前期検討会]



未対応課題

●適正な施工確保のための技術者制度検討会(第2期) R3.11～

<短期的な検討課題>

<中長期的な検討課題>

第2回～第4回(R4.5)

- ICTの活用による監理技術者等の専任合理化
- 技術者資格(技術検定)の取得要件の合理化 等

第6回(R6.2)

- 企業集団制度の合理化
- 監理技術者等の専任の取り扱いの明確化 等

第5回(R5.12)

- 中長期的な検討課題(案)の整理

第7回～(R8.7～)

技術者を取り巻く今日的な課題感や今後の建設業政策全体の議論を踏まえ、「技術者とは何か」という原点に立ち戻り、「中長期的課題」への対応について、施策の具体的化に向けた方向性を議論。

前期検討会とりまとめのうち、中長期的な検討課題と考えられる項目

- 専任要件の更なる合理化・あり方等の検討（元請けと下請けに混在する主任技術者を区分の再整理含む）
- 工事経験の見える化の検討（難易度の高い工事等の施工管理が、より高い技術を有する者によりなされる方策）
- 悪質な不正行為に対する技術者への罰則規定の検討
- 主任技術者の確認について、第三者機関による統一確認方法の検討
- 対応する「施工管理技士」がない業種についての検討（機械器具設置工事業等）

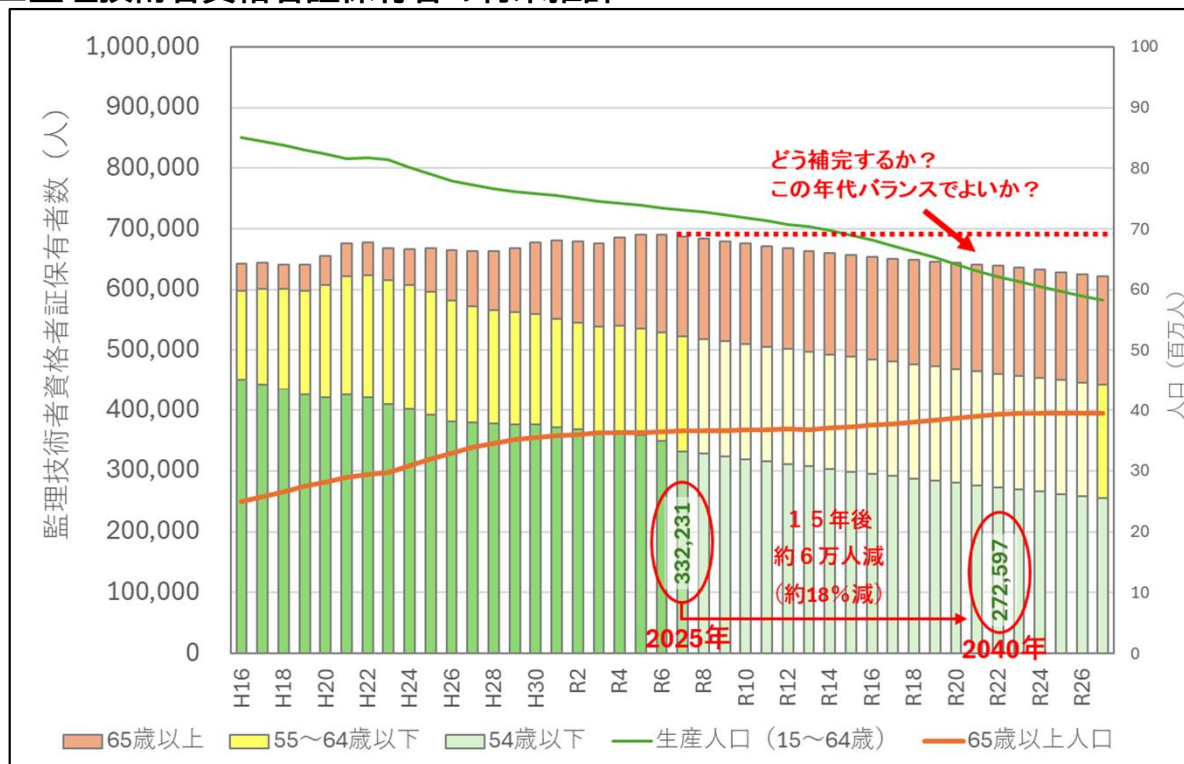
技術者制度の基本的枠組みの再構築	技術者配置、専任要件の見直し（元下別の主任技術者の要件再整理を含む） ○限られた技術者を効率的に配置し、会社全体としての能率を高めていくことによって生産性の向上を図る観点から見ても、特に優秀な者が複数の現場を兼務できるようにするなど技術者要件を緩和していくことは妥当と考えられるため、今後、（中略）専任が必要な技術者の対象等についての再検証について、引き続きの議論が行われることを期待したい。 ○従来は、工事の規模、工事目的物の種類、公共性、といった観点で基準が設けられてきたところであるが、各企業の工事内容や態様といった視点を取り込むことについても、具体的な基準設定は極めて困難であるものの、その可能性を模索すべきものと考えられる。ただし、安易に兼任を認めることは、特定の有能な者に業務が集中することとなってしまう、働き方改革とは逆行してしまうおそれもあるため、その実施範囲等については慎重な検討が必要である。また、そのような制度緩和が、品質の低下を招いたり、不良不適格者が参入しやすくなったりすることの無いよう、例えばICT技術の活用によって品質管理、安全管理等が同程度以上に確保できるようにするといった代替手段を同時に導入するなど、制度設計に当たっては十分に留意すべきである。 ○発注者と元請企業との関係で見れば、発注者から示された条件の下、元請企業が責任を持って施工の具体的な方法を決定するなど、元請企業の自主性は高いと言えるのに対して、元請企業と下請企業との関係で見れば、下請企業が行う工事は、現場内での他の作業との調整等が当然必要となることから、元請企業からの指導監督を強く受けた中で作業が進められるものであり、下請企業の自主性は相対的に見ると低いと言える。 ○今後はさらにこの（元請け・下請けの）位置付けの明確化を検討すべきであるが、特に、主任技術者については、元請企業におけるものと、下請企業におけるものの2種類が混在している状態となっているため、明確な区分を検討すべきである。その際には、それぞれが果たすべき役割をしっかりと整理した上で、それぞれの役割を担うのに必要となる資格要件についても再検討することを視野に入れるべきである。
高い能力を有する技術者の育成	より高い能力を有する者が評価される環境の整備（技術者の実績、技術研鑽等の見える化） ○これまでの建設業法の考え方は、不良不適格企業を排除すること、すなわち、少なくとも最低限のレベルを持った者が施工すること、が主眼であったと言えるが、これからはより高い能力を有した者による施工という観点を取り入れていくことが重要である。 ○特に難易度の高い工事や重要な工事については、積極的に技術研鑽を積んでいるなどより高い技術を有した者により施工管理がなされるような仕組みづくりが必要であり、こういった取り組みによって技術者の能力・地位の向上が図られ、誇りとやりがいを持った仕事が行われることにより、良質な建設生産物の提供につながっていくものと考えられる。 ○専門工事企業についても、有能な者が高い評価を受けられるようにしていくことは、適正な施工の確保、若手技術者等の育成の観点から見ても、極めて重要である。 ○しかしながら、どのような工事においてどのような者を配置する必要があるかを定量的に整理することは困難であり、とりわけ専門工事企業については、分離発注等によって専門工事企業が元請企業となる場合を除けば、発注者が直接選定するものではないため、個々の工事毎に元請企業等が判断するものとなるが、その前提として、個々の技術者等がどのような実績、技術研鑽等を積んできたかを見える化していく仕組みを作っていくことが効果的であり、具体化に向けて引き続き検討すべきである。

適 正 な 施 工 の 徹 底	技術者の罰則規定要否の検討 ○技術者個人の不正行為も散見されていることに鑑みれば、従前の不良不適格「企業」の排除という視点だけではなく、不良不適格「者」の排除という観点を併せて取り入れることも必要である。そのような中、技術者個人による不正行為に対して、建設業法上、それを処罰することは出来ず、技術者のステータス向上の観点から見ても、一定の不正行為に対する技術者への罰則規定の創設を含めたペナルティの充実が必要と考えられる。 ○ただし、不正行為を行ったのが技術者個人であったとしても、それは経営者の方針に基づくものである場合が多いものと考えられる。技術者制度の外の議論にはなるが、経営者の責任が技術者の責任に押し付けられることの無いよう、経営者と技術者の責任分担、技術者の責任を問う事象の具体化、については、別途慎重に整理すべきである。
	主任技術者の確認について、第三者機関による統一的確認 ○主任技術者の資格要件としては、施工管理技士等の国家資格のみならず、民間資格など120以上にも及ぶが、この確認を現場毎に行うことは煩雑との声も聞かれる。これも含めて統一の機関が主任技術者の資格要件を満たしている者であることの確認を行うことで、その証明、確認作業は大幅に簡素化することが可能となる。このため、既に監理技術者資格者証の交付を通じて、専任の監理技術者に対して導入されている確認制度について、その対象を主任技術者に拡大することが効果的である。 ○対象の拡大については、技術者制度の見直しの検討を進めつつ、段階的に進めるべきであり、当面は元請企業に関する主任技術者のみに対象を拡大するなど、丁寧に取り組むべきである。 ○具体的な制度設計に当たっては、技術者側、審査側の負担がともに過度にならないよう、慎重に検討すべきである。
	施工管理技士が対応していない業種への対応（機械器具設置、消防設備、さく井、清掃施設） ○実務経験を積んでいる者について、各個人における実務経験の具体的な内容についてまで確認することは極めて困難であるため、実務経験により習得された技術力の程度を統一的に評価し、本当にこれらの役割を担うのに十分な技術力が身に付いているかを確認することは不可能である。このような観点から見ても、できる限り公的資格保有者の配置を推進していくことが望ましいと言える。 ○監理技術者については、指定建設業である7業種については国家資格の取得を必要としている状況も踏まえれば、その他の業種についても、できる限り施工管理技士等の国家資格を有する者とすべきである。 ○国家資格が無い業種については対応を検討すべきである。(中略)それ(「電気通信工事」)以外の業種についても、創設の必要性が高まっていないか、適宜検証していくべきである。

監理技術者数の推移と予測

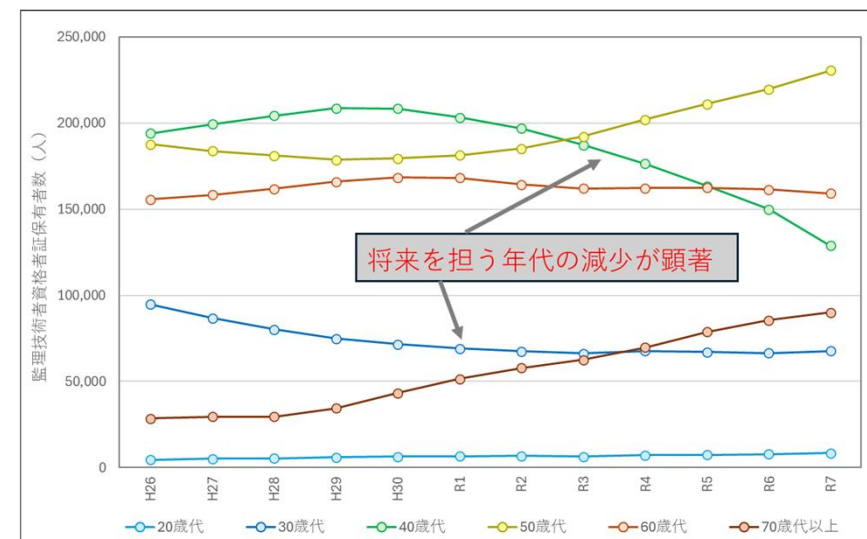
- 過去20年の間、建設需要は減少から増大に転じているが、監理技術者の中心世代数（54歳以下）は減少傾向が継続。
- 一方で、直近約10年の需要増大に対して、特に経験豊富なシニア世代数（55歳以上75歳未満）が増加し、高齢化が顕著に進行。

■監理技術者資格者証保有者の将来推計

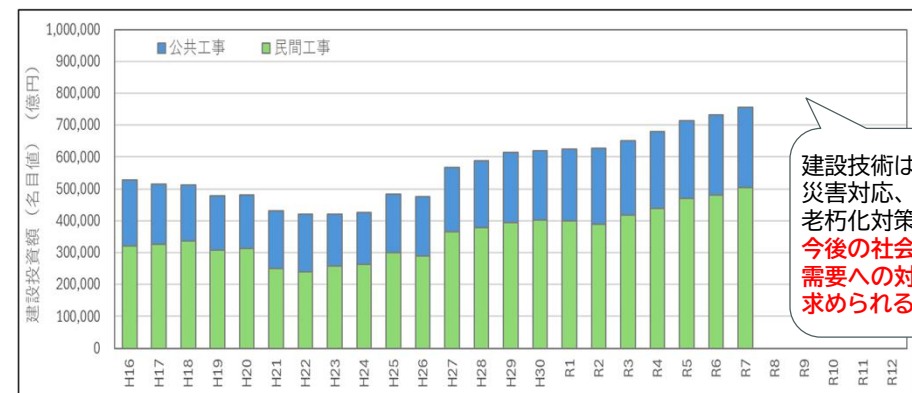


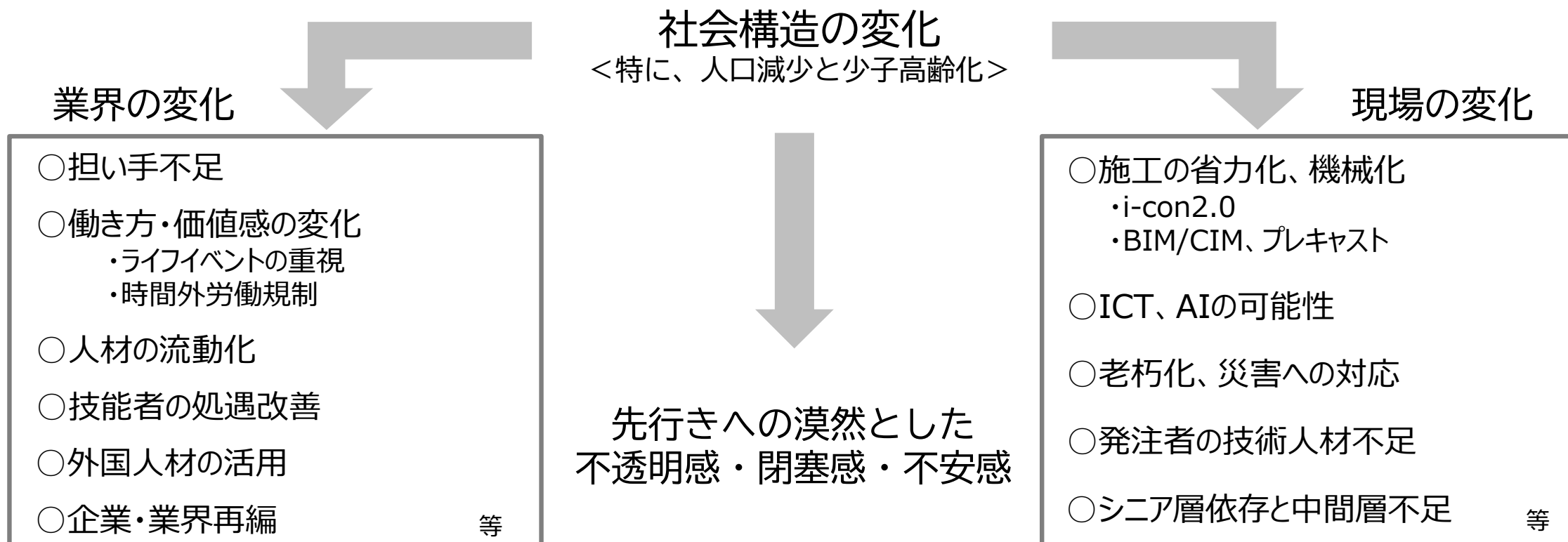
- ・人口の将来推計は、国立社会保障・人口問題研究所による将来推計（出生中位・死亡中位）による予測値である。
- ・監理技術者資格者証保有者の将来推計は、R7年度の保有者数にH28～R7年度の保有者数の平均対前年度増減率を乗じた予測値である。（ただし、65歳以上は、R7年度対65歳以上人口比に将来推計を乗じた予測値）

■監理技術者資格者証保有者の推移（年齢構成別）



■建設投資額の推移





今改めて「技術者とは何か」という原点に立ち戻り、
建設業に携わる**技術者の現在・将来の役割やその価値を認識し、**
その視点から**今後求められる技術者制度を考え、見直していくことで、**
閉塞感等を乗り越え、**次の世代の可能性を拡げて**いけないか。

「中長期的な検討課題」への対応についての方向性を検討

具体的なアプローチ

(1) 現在、将来の「技術者とは何か」を改めて描く

- 現在の技術者は、どのような役割を担っているのか、課題は何か。
- 将来、直面する状況や課題は何か。
- これからの時代の技術者に求められることは何か。

(2) 今後の議論の着眼点を描く

- 「技術者とは何か」の視点から見ると、議論の着眼点は何か。



今後の建設業政策全体の方向性や議論も踏まえつつ、具体的な検討を実施。

目指す方向性

- ✓社会構造の変化を前提とした、
より合理的で、納得感の高い技術者制度への転換
- ✓技術者の価値が適切に社会から認識され、
高く評価・信頼される存在として再評価

技術者の「元気」と「次世代」への期待につなげ、今後も、建設工事への国民の
安心感・信頼感を持続・向上させていく

(特に、地方・専門工事の技術力・持続性)

建設技術に携わる者とその役割（アプローチの領域設定）

企画

設計

調達

施工

維持
管理

修繕更新・解体

発注側（調査・設計等を担う）

技術職員・社員

→計画策定、事業企画、設計、工事仕様書など施工条件の設定、監督/検査、施工状況確認や評価 等
※設計や施工の実務のほとんどを建設コン、建築士や建設業者に発注。

建設コンサルタント

→主に公共工事について、行政から業務を請け負い、計画・調査・検討、設計、CMなど幅広い領域で発注者の実務を支援。

建築士〔建築基準法、建築士〕法

→法令に基づく免許保有者で、公共/民間共に建築物に関する設計及び工事監理の責任者。

受注側（施工を担う）

今回アプローチする領域 ※

主任技術者・監理技術者 〔建設業法〕

→法令でその職務（「施工計画」「工程管理」「品質管理」「技術的指導」）、配置/専任、要件（資格等）を規定されており、現場の施工管理の実質的な責任者。

実態上、
設計修正や技術提案等に関与

技能労働者

→技術者の指示に従い、個別・具体の作業を実行。このうち、「登録基幹技能者」は一部の主任技術者要件となっている。

現場代理人 〔公共工事標準請負契約約款〕

→工事現場に常駐し、その運営、取締り、請負代金額の変更等、契約に基づく受注者の権限を行使することができる。

安全衛生管理者・責任者 〔労働安全衛生法〕

→労働災害を防ぐため、現場全体の安全と衛生を統括的に管理・指揮する責任者

技術的要件を定義されいないが、
監理技術者等が兼務することが多い役割

※「建設コンサルタント」等他の技術者への影響・波及も考慮していく

(1)現在、将来の「技術者とは何か」

①現在の技術者は、どのような役割を担っているのか、課題は何か。

- 技術者は、施工を管理する立場として、施工の全体像を描き、作業を指揮・指導し、品質管理等を行う存在であり、職務に必要とされる調整・対応力と工学的知見を資格や実務経験で担保している。
- 建設業法上の技術者の職務は施工管理（施工計画の策定、工程管理、品質管理、その他技術的指導）と規定されている一方で、実態上、環境や安全など関係法令への対応、入札（技術提案）、設計修正、防災対応、関係機関協議、現場代理人など、建設業法で規定されていない、施工管理と不可分で多様かつ高度な業務も担うケースが多い。
- 建設工事における専門化、分業化等が進み、施工管理における下請企業の技術者や技能者の重要性が高まっている。
- 大規模工事では請負業者の判断により複数人体制で施工管理を行うケース多いが、こうした現場において施工管理に携わる者の位置づけは法令上規定されていない。
- 現制度においては、工事特性（業種区分）に関わらず一律基準（建築一式を除く）で技術者の配置・専任を義務づけているが、実際の施工管理における技術者の関与には、工事内容に応じた特性がある。

(1)現在、将来の「技術者とは何か」

②将来、直面する状況や課題は何か。

- 人材は大手・元請企業に集まり、中小・下請企業を中心に技術者人材不足が深刻化する中での施工管理が求められる。
- 若年層の減少等によりシニア層への依存が高まるとともに、中間層の不足による経験・技術の継承が施工管理の課題となる。
- 技術者の労働時間の制約やライフイベントとのバランスを前提とした働き方、あるいは外国人材の登用など多様な人材が活躍できる施工管理が求められる。
- 担い手の減少と時代の流れ（工事現場における働き方や人材の多様化等）の中で、適正な施工の確保を支えてきた技術者の経験や「心意気」が失われていく。
- 大規模な直轄工事ではi-con2.0（省人化施工）が標準化され、高度な施工技術を前提とした施工管理が求められる。また、インフラ等の大規模修繕・更新、頻発する災害への対応が喫緊の社会課題となり、これらの施工への対応と、より難易度の高い施工管理が求められる。
- 大手を中心にICT・AIを活用した施工管理手段の開発・実装が進み、現場の施工管理実務が省力化される一方で、ICT・AIの情報を判断する能力や、それらでは補完できない能力が技術者に求められる。また、本社等による集約管理や施工管理に関する作業の分業化が進む中で、技術者の効果的・効率的な配置が求められる。
- 公共発注者の技術人材減少の一方で、老朽化の進展に対する大規模修繕・更新など公共工事のニーズは継続する中で、特に地方部を中心に建設業者、技術者への依存が高まり、負担が増加する。

(1)現在、将来の「技術者とは何か」

③これからの時代の技術者に求められることは何か。

<現制度の考え方>

- 建設業は、建設生産物の特性(一品受注生産、総合組立生産等)や施工の特性から、施工過程も含めた建設業者の施工能力が特に重要。そのため、建設工事の発注者(国民・消費者)を保護するため建設業者に適正な施工を確保させる(手抜き、粗雑疎漏工事の防止等)手段として、技術者を配置。
- 技術者は、建設工事の施工管理を通じて、建設業者が適正な施工を実現する上での中核的な役割を担うだけでなく、発注者や社会の建設工事に対する安心感や信頼感も醸成。

<これからの時代>



適正な施工を確保する、「良い仕事をする」という技術者が担う使命・役割は、これからも変わらず社会(国民・消費者)から必要とされ続ける。

ただし、この「果たし方」は、今後の社会変化の中で、絶えず変化し続けていくことが求められる。

「果たし方」を考える上での視点

特に、これからの時代の技術者制度には、人口減少や人材流動化等の現実を直視し、人材を資源として捉えた上で、次の視点が必要。

- ・先手を打ち積極的に社会・業界変化を促す制度、将来の可能性を広げる制度、納得度の高い制度への転換。
- ・多様な人材、特に将来を担う若年層を確保・育成していくために、将来の夢、人生のデザイン、キャリアプランが具体的に描ける業界への転換。
- ・「本当に必要なこと」に規制を限定し、長期的には、企業の結果責任をより重視するような制度バランスに変えていくことも念頭に置く。
- ・監理技術者等だけでなく技能者も、また設計など施工段階以外も含め、建設技術に携わる全ての技術者の「元氣」につなげる。

(2) 今後の議論の着眼点

「技術者とは何か」の視点から見ると、今後の議論の着眼点は何か。

- 現場へのコミットメント維持の観点からも、引き続き専任制度は重要な仕組みであり、どう活用していくか？
- 現在の一律の基準となっている専任について、工事や施工管理の特性や元請下請の役割分担等の観点からどう考えるか？
- ICTを活用した施工管理の合理化を促進する上で、技術者の負担や能力の視点からの検討も必要ではないか？
- 人材の流動化や働き方が変わる中で、多様な人材が活躍できる環境をつくる観点から、「直接的恒常的雇用関係」や「複数人での施工管理」をどう考えるか？
- 施工管理水準の維持・向上の観点等から、資格者証交付と講習受講をどう考えるか？
- 安全衛生管理や環境保全、防災対応、設計修正への対応、現場代理人など、施工管理と不可分である職務の位置づけをどう考えるか？また、工事の施工管理を司る技術者の立場をわかりやすくする観点から、技術者の職務や名称をどう考えるか？
- 技術者に求められる能力や経験・実績に加え、DXや老朽化対策等の新たな施工管理ニーズ、外国人材の活躍、海外工事での活躍などの観点も踏まえ、技術検定や他法令資格、登録基幹技能者等の技術者要件をどう考えるか？
- 技術検定の受検者層の拡大を図る観点から、技術者制度はどうあるべきか？
- 民間工事も含め、技術者個人の施工管理の能力や実績をどう評価していくか？
- 技術者の技術研鑽をどう進めていくか？

建設業政策全体の方向性と技術者制度

- R8.4に、「今後の建設業政策のあり方に関する勉強会」における議論がとりまとめられ、中央建設業審議会にも報告される等、「信頼の確保」「生産システムの高度化・効率化」の視点から、今後の建設業政策の議論が本格化。
- 適正な施工を確保するための中核的な仕組みである技術者制度は、建設業政策の重要な要素の一つであり、当該とりまとめにおいても、課題感や見直しの方向性が示されている。

■「今後の建設業政策のあり方に関する勉強会とりまとめ」(概要・抜粋)

1. はじめに

- 生産年齢人口の減少が、日本全体の総人口の減少を上回るペースで急速に進むことが確実である中、建設業は、災害の激甚化・頻発化、資機材価格等の高騰、AI・デジタル技術の発展、スタートアップの興隆などの環境変化に的確に対応していく必要
- 「建設業が産業として重大な岐路に立っている」という認識を全ての関係者が共有し、持続的な発展に向けた思い切った取組が求められる

2. 建設業の特性と残された課題

「第三次担い手3法」施行を経て、なお建設業に残された構造的課題について整理

	(1) 産業構造	(2) 契約慣行	(3) 働き方
特性と課題	・業務量の繁閑差の存在 ⇒経営の安定性を損なうおそれ ・重層下請構造 ⇒品質管理の低下、中間マージンの発生 ・中小、零細企業が圧倒的に多い業界構造 ⇒DX投資の遅れ、人材育成が困難	・請負契約におけるコスト等の不透明性 ⇒関係者間での対等な立場でのコミュニケーションや労務費の行き渡りを阻害 ・口頭契約の慣行が根強い ⇒施工時におけるトラブルの要因、適切な契約変更の支障	・日給制の慣行や不十分な退職金制度 ⇒建設業の魅力を損ない入職をためらう要因 ・天候や現場条件等の影響を受ける勤務環境 ⇒女性の登用や週休2日工事の拡大等を阻害 ・働き方に関する建設業特有の規制等の存在 ⇒柔軟な人材配置を制約

3. 建設業の目指すべき方向性

(1) 取組に当たっての基本的な視点

視点Ⅰ 「信頼」の確保

建設業界で働く人材はもとより、発注者をはじめとするサプライチェーンにおける取引の相手方、将来の担い手である学生等とその保護者、教育機関等の関係者、ひいては地域社会を含め、幅広く国民・社会に「信頼」される産業であることが重要

視点Ⅱ 生産システムの「高度化・効率化」

建設工事の施工に関する取組(施工自動化等)のみならず、個社の企業経営(人材確保・育成、DX投資、多様な働き方の導入等)や、業界の構造・慣習についても、不断の見直しに取り組み、生産システム全体の高度化・効率化を進めることが重要

(2) 目指すべき産業の姿

- | | | |
|---|---|-----------------------------------|
| ① 「人を大事にする」産業
⇒労働市場から信頼され、評価され、選ばれる産業へ | ② 真に「経営力」のある産業
⇒取引先等ステークホルダーから信頼される産業へ | ③ 「未来に続く」産業
⇒成長産業として発展を続ける建設業へ |
|---|---|-----------------------------------|

建設業政策全体の方向性と技術者制度

■「今後の建設業政策のあり方に関する勉強会とりまとめ」(本文・抜粋)

3. 建設業の目指すべき方向性

(3)必要な政策の方向性

(検討に際しては)建築工事と土木工事)では、事業者における経営戦略や果たすべき役割が異なることなど、業種・職種、都市部・地方部、技術者・技能者の違い等に留意し、裾野の広い建設業の実態について、高い解像度できめ細かく把握・分析しながら政策立案していくことが不可欠である。

①「人を大事にする」産業 関連

b)あらゆる人材が活躍できる制度や環境の整備

技術者制度については、適正な施工を確保する上で必要不可欠である一方、流動化している現在の労働市場、あるいは今後の人口減少社会において、かえって技術者の人材確保の支障や非効率な人材配置の要因になっているのではないかと指摘もある。今後も企業・技術者が「良い仕事」をし、国民・消費者の期待と信頼に応える建設業であり続けるためには、こうした指摘も踏まえ、「現場・技術を担う人材は貴重な資産」「人材を惹きつけ、選ばれる建設業」という視点で制度を見直し、再構築していく必要がある。

d)「チーム力」の最大化

建設業は、チーム内外における人と人との関わり合いを基軸とするものであることから、建設工事の品質を担保するためには、「良い仕事」をする人材が発揮する「チーム力」の最大化を図ることが重要である。このため、現場において、元請や技術者が指導力を発揮しやすい仕組みや、専門工事業がその能力を最大限に発揮できる仕組みを考えていくことが重要である。例えば、現在の技術者制度は、直接的・恒常的な雇用関係を土台に、工事特性や元請・下請という立場にかかわらず一律に技術者の専任配置を求めるとともに、配置する技術者は原則として一人が望ましいものとするなど、企業単位で適正な施工を確保するという考え方に基づいているが、これを「チーム力の最大化」「現場単位での最適化」といった視点で見直しを行うことで、より納得感の高い考え方や仕組みに変えていくことなどが考えられる。

③「未来に続く」産業 関連

a) 重層下請構造の改善

専門工事業者の確保に苦慮することが増えている現在の業界状況において、元請・下請間や下請・下請間における「下請いじめ」は、円滑な工事施工のみならず、建設業全体の成長という観点からも根絶を目指し、元下関係の透明性・公平性のより一層の向上に取り組むべきである。その際、元下間の役割分担の最適化について、例えば、技術者制度の見直し・再構築を検討することも考えられる。

e)公共発注のあり方

地域のインフラについて、(中略)、発注者・受注者間のパートナーシップの向上が求められている。また、「発注者」「受注者」が一体となって「適正な施工の確保」の最適化を目指すための取組を進めることも必要である。

④企業評価のあり方

例えば、企業としての成長性、処遇改善の取組(賃金の水準や制度等)、労務管理や従業員教育等の企業経営に関して必要とされる能力、DX導入等の生産性向上の取組、所属する技術者の能力・実績など、新たに評価すべき項目を検討すべきである。

建設業政策全体の方向性と技術者制度

■R8.4.27中央建設業審議会における主な意見(要約)

- 生産性向上や人材配置の合理化の議論では、施工段階における業務の実態把握、役割分担の整理が重要。施工段階では、詳細図の作成や設計変更など、設計内容の具体化、確定化のための業務が多くあるが、制度上十分に明確に位置づけられていない。技術者、技能者の担い手の確保の観点、人を大切にする観点からも、これらの業務内容や負担に応じた適切な評価、対価のあり方の検討が必要。
- 日建連においても昨年7月「建設業の長期ビジョン2.0」を公表したところ、今後の建設業のあるべき姿等について積極的に意見していきたい。
- 外国人技術者に対する支援がない。外国人技術者への日本語能力や採用への支援が必要。
- 設備工事業に関して、公共工事だけでなく民間工事でも、都市部の再開発や病院等重要な社会インフラ施設、データセンターや半導体工場等での果たすべき役割が高まっている。設備工事業の視点からも、この建設業の次世代のための方向性を出す会に参画したい。
- 学校のトイレや空調の整備事業増加を背景に、入札不調の割合が高まっている。不調原因に関する事業者へのアンケート調査では、主任技術者が不足しているという声もあった。
- 技術者不足の話は聞くが、技能者は一部のエリアを除き相当数余っている。専門工事業の一番の問題は、業務量の繁閑差であり、それへの対応が安定経営に繋がる。

「中長期的な検討課題」への対応

〔新たに考慮すべき今日的な課題(現在、将来の課題)〕

- 人口減少等により、施工管理上重要な役割を担う地方企業、専門工事業等を中心に技術者の担い手不足が進行していく中でも、適正な施工を確保できる仕組みが必要ではないか。
- 施工管理の前提となる人材の働き方が多様化・流動化する社会、またデジタル技術等の進展により作業が大きく省力化される社会において、施工管理に必要な不可欠な資源である人材を国内外や他分野から惹きつけ、活躍できる仕組みが必要ではないか。
- 人材の流動化や働き方の変容、コミットメントの変化等に備え、適正な施工の確保を支えてきた技術者個人の「経験」や「心意気」などを代替する仕組みが必要ではないか。
- 設計修正や災害対応、現場代理人兼務など技術者が関与している多様で高度な役割や、公共工事発注者の技術人材不足等による技術者への依存の増大等を踏まえ、技術者の高度な職務・役割に対する社会の認知・評価を向上させる仕組みが必要ではないか。
- i-con2.0等高度な施工技術を用いる現場の増加、ICT・AI技術等による効率的な施工管理の普及、施工量と高い難易度の双方を求められる大規模修繕・更新や防災対応など今後の施工管理、技術者へのニーズに柔軟に対応できる仕組みが必要ではないか。
- 次世代を担う若年層を確保していくため、将来の夢、人生のデザイン、キャリアプランを具体的に描ける職業、業界への転換を促す仕組みが必要ではないか。

〔今後の議論の着眼点〕

- | | | |
|-------------------------|-----------------------------------|-------------|
| ・専任制度 | ・技術者要件 | ・技術研鑽 |
| ・資格者証と講習 | ・受検環境 | ・制度、手続きの簡素化 |
| ・職務、名称の定義
(社会的地位の確立) | ・施工管理力(能力・実績)の評価
(キャリアプランの具体化) | |

これからの時代も「良い仕事」を続け、社会(国民・消費者)から信頼され続けるために、
人材を大事にし、未来につながる技術者制度へ転換していく