

建設工事の総合評価落札方式における 評価項目の見直し（若手・女性技術者の配置（試行拡大））

若手入職者の減少と高齢者の離職により技術の継承ができなくなり、建設業者の施工能力や品質管理への影響が懸念されるなか、誰もが活躍できる建設業を目指し、従事人口の割合が低い若手・女性技術者の実績を積む機会の確保に向け、総合評価落札方式における価格以外の評価点（評価項目）を見直します。

1 現状と課題

- 若手技術者の活躍の確保に向けた総合評価落札方式における取組については、平成27年10月から随時見直しを行いながら実施しており、現在、主任技術者・現場代理人への配置について加点を実施。
- 一方、女性技術者については現在取組をしていないが、建設業の現場で働く女性技術者の割合は全産業に比べ低く、誰もが活躍できる建設業の実現に向け、改善の余地は大きいと見られ、若手技術者に加え、女性技術者の活躍の場の確保が必要。
【全産業における女性の割合45%に対し、建設業技術者における女性の割合は3%】

2 見直し内容（案）

【見直し（拡大）】

- 1) 主任技術者及び現場代理人への配置の加点对象について、若手技術者に加え、女性技術者も評価する。（年間30件程度で試行）

（現行）

評価項目
若手技術者（40歳未満）の主任技術者への配置
若手技術者（35歳未満）の現場代理人への配置
※主任技術者と兼任する場合は評価しない

（見直し後）

評価項目	評価点 (変更なし)
若手技術者（40歳未満）・ <u>女性技術者の主任技術者への配置</u>	0.5
若手技術者（35歳未満）・ <u>女性技術者の現場代理人への配置</u>	0.25
※主任技術者と兼任する場合は評価しない	

- 2) 主任技術者に実績の少ない若手技術者（40歳未満）を配置した場合に加え、女性技術者を配置した場合も、現場代理人の持つ資格、実績（工事成績、優良表彰）で評価する。（全案件対象。）

※現場代理人として実績豊富な技術者を配置し主任技術者の指導に関わっていただくことで、実績の少ない若手・女性への技術伝承をはかるとともに、実績豊富な技術者にも継続して活躍の場を確保する。

3 実施（予定）時期

令和6年4月頃（令和5年度契約審議会後の予定）