

第2回専門工事業者等評価制度WT資料

1. 第1回専門工事業者等評価制度WT 委員御意見

2. 第3回担い手確保・育成検討会 委員の主な御意見

3. 専門工事業者等を評価する仕組み作りに向けた 基本的考え方(案)

4. 参考資料

①制度の目的・範囲に関する意見

- 目的として、ダンピングの解決までを目指すのか、成長志向の優良な下請企業の受注機会確保までなのか、整理すべき。
- 応札条件にどのような項目を設定するか検討し、公共工事参加条件の引き上げの結果として、労働環境改善に結びつけることが適当。
- まずは、適正な雇用環境確保のための適正価格での受注が必要。これが実現されれば、「人を大切にする」仕組みが構築できる。
- まじめに一生懸命頑張る専門工事業者の受注機会の拡大が期待できる制度にしてほしい。

②制度検討にあたっての配慮・視点に関する意見

- 「下請たたき」の現状が変わらなければ、優良企業はコストがかかる割には実入りが少ない結果になりかねない。
- 元請を決める段階で下請けの要素を定めることは、元請段階での競い合いと元請が下請を決める段階での競い合いの両方に影響を与えるので、制度設計にあたっては競争への影響、副作用はないのか、政策目的の達成を効果的に行う事ができるのか、という視点を常に持つべき。
- コスト競争力を前提とした上で、「人を大切にする」取組を行う企業を評価できないかということに論点を絞って議論していく必要。
- 「人を大切にする」専門工事業者を如何に浮揚させるかという観点からは、単に「人」の問題ではなく、「お金」の問題や「品質」との相乗効果を意識する必要がある。

③制度を仕組むにあたり必要な視点に関する意見

- 契約自由の観点から、元請が下請を選ぶ際に行政がどこまで介入できるのか、整理が必要。
- 発注者にも専門工事業者等を見る目が必要。
- 発注者側がある程度条件を決めた上で、その条件を満たすにはある程度コストがかかり見積が少し高くてもその条件を満たす者が選ばれる仕組みにしないといけない。

④元請評価を通じて下請評価することに関する意見

- 今回の制度は、「技能労働者等の人材の確保・育成」方策としてはあまりにも間接的な方法であり、元請を始めとした関係者の負担に比して、施策目的の達成について実効性に疑問がある。賃金体系の見直し、賃金アップ、産業の魅力のPR、新規入職者を採用する企業への税制優遇措置といった対策が必要ではないか。
- 問題を元請側に押しつけても解決は出来ないだろうし、品質・コスト競争力を兼ね備えている専門工事業者等を排他してしまう可能性も大きく含んでいるのではないか。
- 大手の元請企業にも、専門工事業者の育成という観点からそろそろ本格的な対策を取ってほしい。

⑤評価項目の考え方に関する意見

- 元請が下請を選ぶ際には既に独自の基準を持っており、それを無視するのではなく吸い上げて、プラスアルファとして何が考えられるかを議論する必要。
- 数値化できる評価項目を明確にする必要があるのではないか。
- 業種の性質等に応じた評価項目を設定することも考えられるのではないか。
- 評価項目を共通事項と専門事項に分け、全業種共通事項により不適合業者の排除を行い、専門事項は職種による専門的な項目とすることも考えられるのではないか。また、業者の規模(従業員数、請負形態等)によるグループ分けをしてはどうか。
- 「労務型施工」と「建設機械施工」に大別し、それぞれで評価項目を設定してはどうか。

⑥評価の対象となる専門工事業者等の範囲に関する意見

- 制度の目的からは、直接に技能労働者を雇用している企業でなければならないのではないか。
- 特殊な技能を有する工事業者とし、具体的には登録基幹技能者を有する又は有することが出来る業者としてはどうか。
- 施工技術を有しないアウトサイダーの排除が必要。

※形式的に総合工事業者を範囲から除かないことについて特段の意見はなかった。

⑦発注の段階において一次下請を評価することに関する意見

- 一次下請を評価するにあたっては、元請並びに一次下請及び二次以下の下請のそれぞれの役割及び現状を整理し、議論する必要がある。
- 工種又は規模によって異なる面はあるものの、一次下請が「管理」を行い、二次下請以下に技能者がいることも多く、本制度上の課題の一つとして議論する必要。こういった場合、一次下請企業の評価にあたっては、主任技術者の雇用状況、社会保険加入状況、経営規模・健全性といった評価項目も考えられるのではないか。
- 2次以下の下請企業も評価対象とすると、元請企業の負担が増えるほか、入札段階では二次下請まで確定できないのではないか。
- 総合工事業者や複数の業種の建設業許可を有する専門工事業者が一次下請に入る際、これを評価するにあたっては、評価に係る工事の工種ごとに当該業者を分解して評価する必要があるのではないか。単純な企業の総合力評価ではないのではないか。
- 元請業者ではなく専門工事業者である下請業者を評価するのは困難であるが、何とか公共工事から着手できればいいと思う。

①工事の品質に大きな影響を与える技能労働者等の評価に関する意見

- 登録基幹技能者を確保することが優先課題。
- 金銭的処遇や現場内での評価等、優秀な技能労働者にインセンティブが付与されるような制度であるべきではないか。
- 登録基幹技能者の育成には時間・コストがかかるので、その雇用状況を何らかの数字で評価してほしい。
- 業種によっては、登録基幹技能者などの技能労働者を直用している企業がほとんどなく、実際に登録基幹技能者などの技能者を雇用しているのは二次以下の下請である場合がほとんどである。直用率が重要ではないか。
- 評価にあたっては、業種別・下請次数別に登録基幹技能者の偏在状況を考慮した制度設計にする必要がある。
- 登録基幹技能者の雇用状況と言った形式的・表面的な評価項目による単純評価では、一般的に有効かつ十分な下請業者選定に支障を生じるのではないか。

②若年労働者の確保・育成の状況を評価の対象とすることに関する意見

- 中小企業には人材を育成するだけの体力がない。国を挙げて教育の場面から建設産業に入ってくる人材の確保が必要。若年者は儲からないから建設業に魅力を感じない。若者の入職促進には稼げる仕組みが必要。
- 優秀な技能者を育てるには時間も金もかかるし雇用し続けるにも大きな経費がかかるが、人材は保管できないので急激な需要増には対応できない。専門工事業者の評価には優秀な技能者確保力は欠かせない。
- 将来、登録基幹技能者となることが見込まれる者(例えば、登録基幹技能者講習の受講要件のうち実務経験以外に求められる資格を有する若年労働者)も評価の対象としてはどうか。
- 担い手確保の観点から、若年労働者の育成に対する取り組み・システムを評価してはどうか。
- 若者や先生が就職先を選ぶ際の重要な基準の一つは、いわゆる「ブラック企業」でないか。若者確保のためには、社会保険加入や残業代の支払いなど労働関係法令を遵守していることが重要。

③適正な就労環境の確保状況を評価することに関する意見

- 技能者の不満を軽減するような事業者の行動を評価する必要がある。健康保険、雇用保険、厚生年金の加入だけでなく、就業規則、残業手当、各種手当、退職金制度等が反映できるような評価項目を設定してほしい。
- 国の規制のかけ方としては、社会保険への加入など法令遵守をベースに考える必要があり、それが人材育成の前提となるのではないか。例えば、社会保険料を支払っていることを確認した上で、払っている企業だけで競争させるなど、競争に参加するための最低条件とは何かを議論すべき。
- 民間の仕事について、業者が社会保険に加入していないからといって許認可で制限することは難しい。社会保険加入状況をみるのであれば、公共工事に限定しないといけない。
- 社会保険の未加入などの法令遵守事項は評価制度以前の問題であり、建設業許可での対応等別途の対策を講じるべきではないか。
- ダンピングがある中で、社会保険に加入することは難しい実態がある。

その他の意見

- 技術者の養成、育成という観点とは、効率的な公共調達というミクロの視点では収まりきらない産業政策的要素が大きいいため、他の政策的手段と合わせて効果的な目的実現を目指すべき。
- 評価対象とする専門工事業者等の要件として建設業許可を有していることとしてはどうか。
- 若年労働者が社会的に評価され、やる気が起きるように、若年労働者のみが取得・所持できるような簡単な資格を設定してはどうか。
- 地方公共団体で専門工事業者の表彰制度があり、表彰企業へインセンティブを付与しているケースもある。
- 将来にわたり継続的に技能労働者を育成し確保するためには、技能に見合う魅力的な賃金の確保が必要不可欠。欧米的な専門工事業者のユニオンのような形で賃金向上・待遇改善を試行することも考えられるのでは。
- 建設業の抱える課題の根本には労務単価の大幅な下落があり、労務単価の設定方法を見直さないと何も解決しない。
- 登録基幹技能者になる上でハードルをあげてもらいたい。登録基幹技能者講習の受講要件である実務経験(職長経験)が短すぎる。

1. 第1回専門工事業者等評価制度WT 委員御意見

2. 第3回担い手確保・育成検討会 委員の主な御意見

3. 専門工事業者等を評価する仕組み作りに向けた
基本的考え方(案)

4. 参考資料

【全体に関する意見】

- WTの意見のうち、矛盾しているものを整理し、方向性が出るように整理すべき。
- 「適正価格」「アウトサイダー」など、抽象的な文言での議論を避けるべき。

【制度の目的・範囲に関する意見】

- 本制度は元請と下請をチームで評価することが発注者の利益にもなるという発想であり、適正な競争環境の整備の一環の取組であるとの視点を忘れると危ない制度となる。

【制度検討にあたっての配慮・視点に関する意見】

- 何を評価し、評価される企業及び評価する元請がそれをどう活用するのか、具体的な議論が必要。
- 元請から見ると、専門工事業者による職人の育成の取組状況が分かりにくい。まずは、専門工事業者がどのような取組を行っているのか調べてみるのがいい。
- 元請が下請を評価する際の視点を調べてみてはどうか。

【評価項目の考え方に関する意見】

- 元請としては、現場のマネジメントがスムーズにできる登録基幹技能者を求めているはず。
- ゼネコンは独自に職長を表彰している。なぜなら、元請が求める職長と専門工事業者が認めてもらいたい職長の認識がずれているから。このギャップが解消されるような制度であるべき。
- 少なくとも、建設業許可を有し、税の滞納がなく、登録基幹技能者を直接雇用し、事務所を構えているなど最低限の要件は具体的に整理し、その上で更に何が必要か整理すべき。
- 今では元請は協力会社を丸抱えできなくなっており、新たな下請業者を外から集めようとするときにこの制度は使える可能性がある。登録基幹技能者を雇用しているかは、その際の基準の一つとなりうる。

1. 第1回専門工事業者等評価制度WT 委員御意見
2. 第3回担い手確保・育成検討会 委員の主な御意見
3. 専門工事業者等を評価する仕組み作りに向けた
基本的考え方(案)
4. 参考資料

担い手確保・育成検討会及び本WTにおけるご指摘

- 本制度の目的について、整理すべき。
- 本制度は、「適正な競争環境の整備」の一環であることを再確認すべき。

建設産業戦略会議における議論①

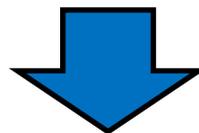
【適正な競争環境の整備～公共工事の入札契約制度の改革等～】

(1) 将来の地域社会を考慮した公共調達の基本理念の明確化

- 現在の品質確保の考え方は、個々の発注に係る工事が適正に施工され、品質の確保が図られること等を目的としているが、それに加え、企業施工力の継続性や人材確保への配慮を行うことが発注者としての責務であることを、将来の地域社会を考慮した公共調達の基本理念として明確化することが必要。

(2) 透明かつ効率的・合理的な競争環境の整備

- 発注規模や契約期間、工事種別など発注工事の対象の設定に留意することに加え、経営事項審査、競争参加資格の登録、個別工事の競争参加資格、入札に関する条件、総合評価落札方式など、公共工事の入札に係る各段階における適正な競争参加者の選定方法や企業評価のあり方について、上記発注者の責務、過度な競争状態の是正、企業選定過程の効率性・合理性(トータルコストの削減)、評価及び手続の透明性等の観点から総合的に検討を実施することが必要。
- 特に、公正な下請契約の締結や技能労働者等の雇用・育成に努めるなど、人を大切に作る施工力のある企業が適正に評価される競争環境のあり方を検討することが必要。
- 総合評価落札方式については、現在は基本的に元請企業のみを対象として評価が行われているところ、工事全体の技術的能力や施工品質をよりの確に評価するためには、実際に工事を行う専門事業者の技術的能力や施工品質についても評価に加味することも必要と考えられる。
- 競争すべき事項と競争すべきでない事項が可能な限り峻別されるよう留意。



建設産業戦略会議における議論②

(3) 専門工事業者等の新たな評価の仕組みの導入

- 足腰の強い建設産業を構築するためには、不良不適格業者を排除するとともに、人を大切にする施工力のある専門工事業者が建設市場において生き残り、能力を発揮できる環境を整備することが必要。



技能労働者の雇用・育成の促進や工事の適正施工による品質確保、さらには重層下請構造の是正に資する専門工事業者等の新たな評価の仕組みを導入

制度の目的・範囲について

制度の目的

○ 将来にわたる工事の品質確保

実際に現場で工事を施工し、工事の品質を左右する「担い手」＝職人(技能労働者等)が確保・育成される環境を整えることを通じ、個々の工事における品質の確保だけでなく、将来にわたる工事の品質を確保すること。

○ 将来にわたって施工力を確保しうる専門工事業者等が能力を発揮できる環境の整備

技能労働者等を継続的に雇用・育成し、その結果として将来にわたって施工力を確保しうる専門工事業者等が、短期的な価格競争で排除されることなく、能力を発揮できる環境を整備すること。

元請企業がコスト面のみにとらわれず人を大切にする施工力のある専門工事業者等と契約することを後押し

発注者が元請企業の選定にあたり、人を大切にする施工力のある専門工事業者等を活用する元請企業を評価する仕組み

元請評価を通じた専門工事業者等の評価

【検討課題】 発注の場面で評価する対象は1次下請企業のみとするか。

【実態】 実際に技能労働者を雇用しているのは2次下請企業以下であることも多い。

【課題】 元請や発注者などが選定に直接責任を有しない2次下請以下の企業まで評価できるか。

入札契約の段階で2次下請企業まで決まっているか。

下請次数を減らす観点も必要ではないか。

→ 一方で、業種によっては、1次下請で技能者を雇用しているところもある。

【方向性】 実態把握は進めつつも、まずは元請企業が選定に直接責任を有する1次下請企業を対象とし、2次下請以下については、上記課題への対応を検討。

評価項目の対象として考えられるものについて

- ▼ 制度の目的を実現するために必要な項目を担い手の観点から設定。

工事の品質に大きな影響力を持つ技能労働者等の確保

【検討会・WTでの御意見】

- 登録基幹技能者を確保することが優先課題。
- 登録基幹技能者を雇用しているかどうかは、その下請企業を使うか否かの一つの基準となりうる。

⇒ 登録基幹技能者の雇用状況を評価(雇用の有無、雇用人数等)

若年労働者の確保・育成

【検討会・WTでの御意見】

- 将来、登録基幹技能者となることが見込まれる者(例えば、登録基幹技能者講習の受講要件のうち実務経験以外に求められる資格を有する若年労働者)も評価の対象としてはどうか。
- 担い手確保の観点から、若年労働者の育成に対する取り組み・システムを評価してはどうか。
- 専門工事業者の評価には優秀な技能者確保力は欠かせない。

⇒ 若年労働者やそのうち登録基幹技能者となることが見込まれる者等の雇用状況や活用状況を評価
技能・技術を習得しようとする若年労働者の育成に向けた専門工事業者等の取り組みを評価

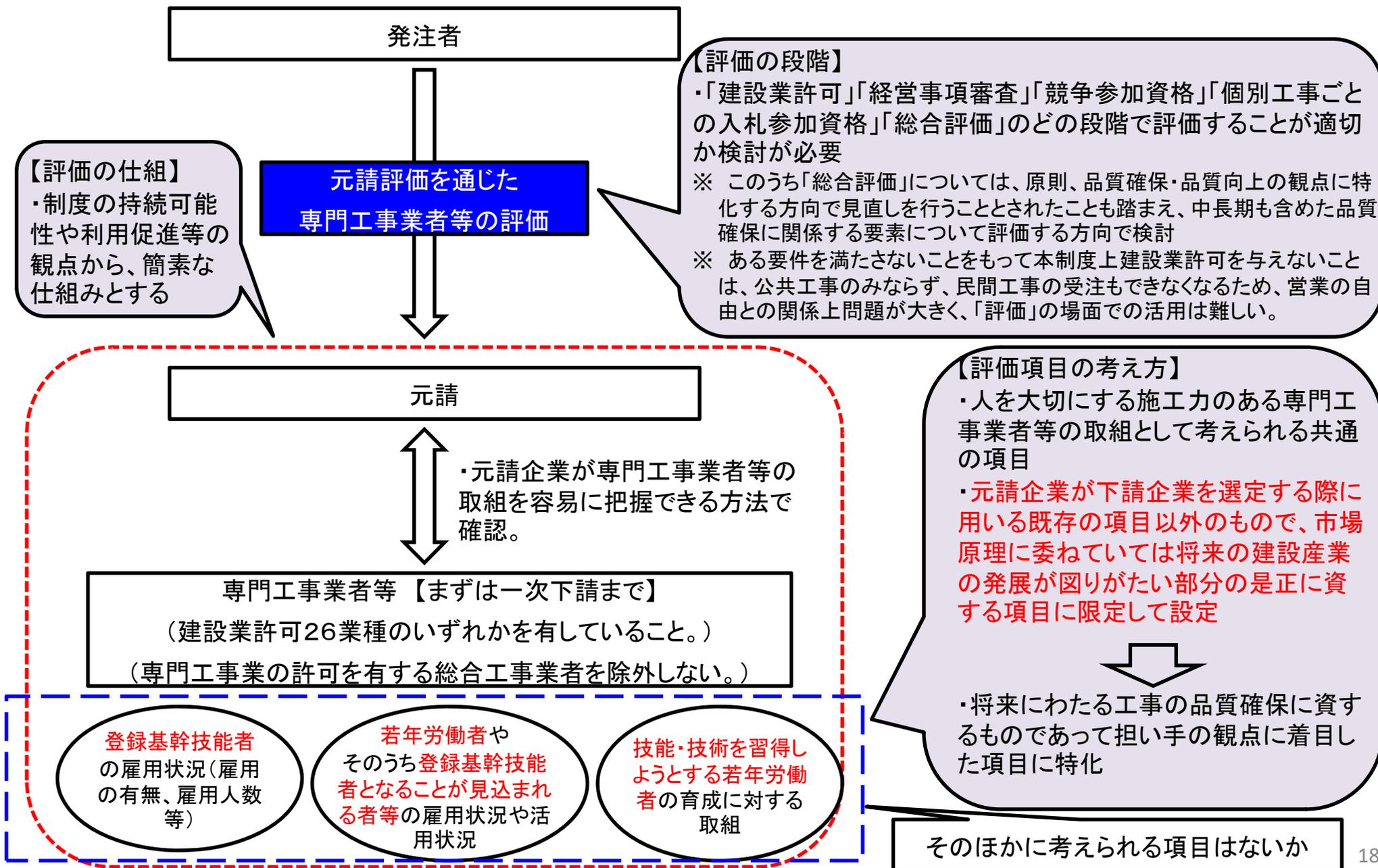
適正な就労環境の確保等

【検討会・WTでの御意見】

- 社会保険料を払っていることを確認した上で、払っている企業だけで競争させるなど、競争に参加するための最低条件とは何かを議論すべき。
- 社会保険の未加入などの法令遵守事項は評価制度以前の問題であり、建設業許可での対応等別途の対策を講じるべきではないか。

⇒ 社会保険加入の有無については、評価の問題ではなく、公共工事を施工する者の適格性の問題として検討

制度設計にあたっての基本的な考え方について(案)



今後の進め方及びその留意点について(案)

今後の進め方について

- 第4回担い手確保・育成検討会において、大きな方向性を提示
- 上記方向性を軸に、平成25年度に特に以下の事項に留意しつつ、調査及び再度の検討を行い、試行
 - ・ 実際に技能者を雇用している企業の下請次数
 - ・ 発注の段階で2次下請企業まで決まっているか
 - ・ 若年労働者の現在の雇用状況・実態
 - ・ 「登録基幹技能者となることが見込まれる者」とは具体的にどのような者のことか
 - ・ 若年労働者等の育成に向けた取組としてどのようなものがあるか
 - ・ 具体的な評価項目として、他にどのようなものが考えられるか

等

議論を進めるにあたっての留意点

- ダンピングについては、この制度のみならず、対策を複合的に講じることで対応
- 本制度は単に下請企業全般の受注機会確保のためのものではなく、適正な競争環境の整備の一環
- 適正な競争環境の整備についても、本制度のみならず、多様な方策によって可能となる
- 元請が下請を選ぶ際の視点を踏まえ、市場原理に委ねては考慮されないおそれがある項目に着目し、元請が求めることと下請が評価してほしいことのギャップを踏まえて制度設計を行うことが必要

1. 第1回専門工事業者等評価制度WT 委員御意見
2. 第3回担い手確保・育成検討会 委員の主な御意見
3. 専門工事業者等を評価する仕組み作りに向けた
基本的考え方(案)
4. 参考資料

経営事項審査における技術者・技能者の評価

- 経営事項審査において「技術力」として、監理技術者や主任技術者となり得る資格の保有者及び登録基幹技能者の雇用者数を評価
- 登録基幹技能者の評価は平成20年4月改正から実施

評価対象者	点数
一級技術者かつ監理技術者講習受講者	6点
一級技術者(上記以外)	5点
登録基幹技能者(一級技術者以外)	3点
二級技術者	2点
その他の技術者	1点

※一級技術者: 監理技術者となれる資格を有する者

二級技術者: 主任技術者となれる資格を有する者

その他の技術者: 実務経験等により主任技術者となれる者

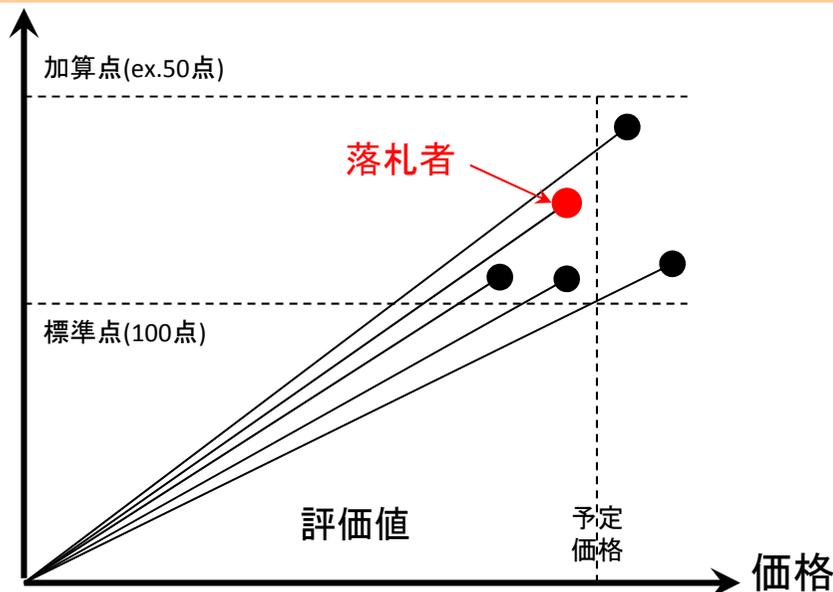
総合評価落札方式の技術評価において、元請企業だけでなく、下請企業や資材会社における地域への貢献度(災害対応への積極的参加等)等を適切に評価する「地元企業活用審査型総合評価方式」を試行。

【総合評価落札方式の仕組み】

予定価格の範囲内で、評価値が最も高い者を落札者とする方式のこと。

$$\text{評価値} = \frac{\text{技術評価点}}{\text{入札価格}}$$

(下図のように、「傾き」を示す。)



【地元企業活用審査型の技術評価項目】

技術評価項目

- 技術提案
- 工事の施工能力

地域精通度・貢献度

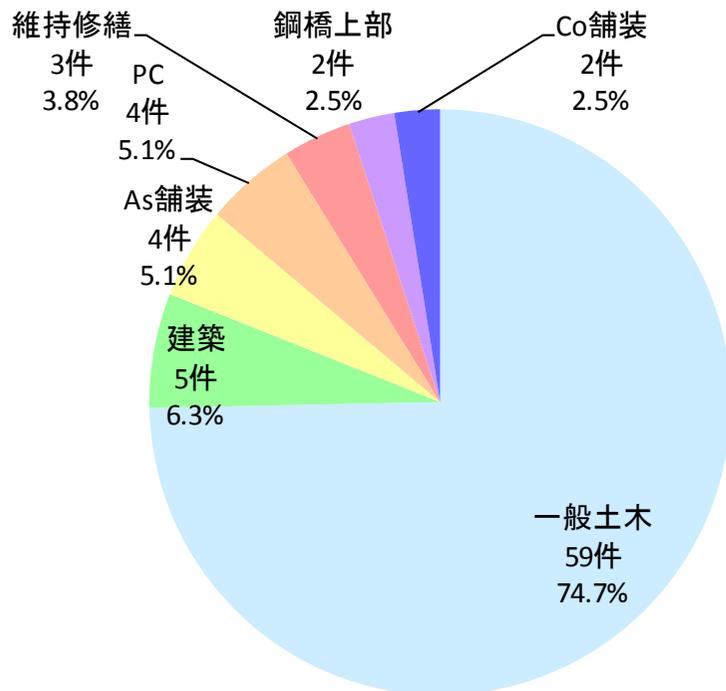
- 地域精通度(近隣地域での施工実績等)
- 地域貢献度(災害協定の締結・活動実績等)

地元調整が多く必要な工事における地元事情に精通している地元企業の下請業者等としての活用の度合い

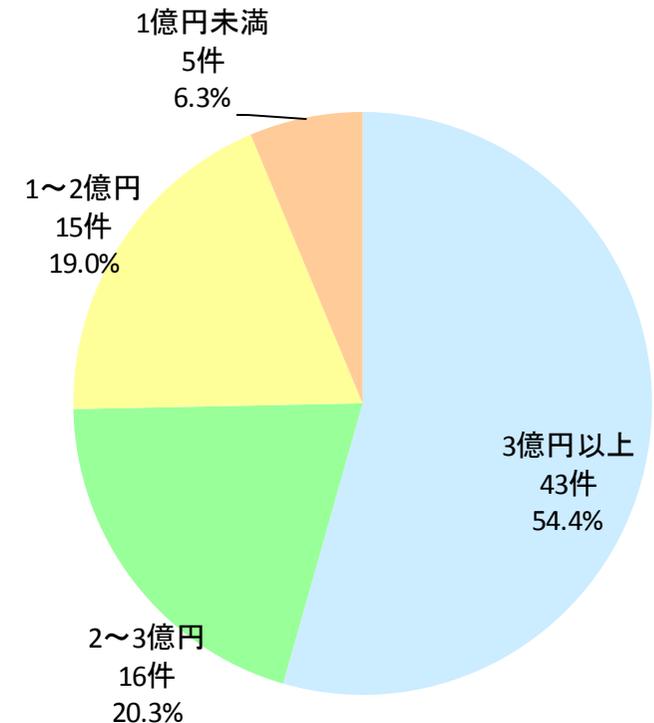
- ・下請企業の近隣地域での施工実績
- ・下請企業の社会的貢献に係る表彰
- ・地元(優良)資材会社の活用の度合い等

- 総合評価落札方式の技術評価において、元請企業だけでなく、下請企業や資材会社における地域への貢献度(災害対応への積極的参加等)等を適切に評価する「地元企業活用審査型総合評価方式」を平成21年度より実施。
- 発注状況を工種別に見ると、一般土木が約75%を占めている。また、金額帯別に見ると、3億円以上の工事が最も多く(54.4%)、比較的規模の大きい工事で適用されている。

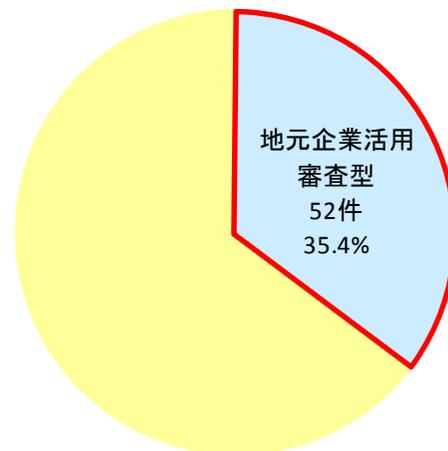
<工種別>



<金額帯別>



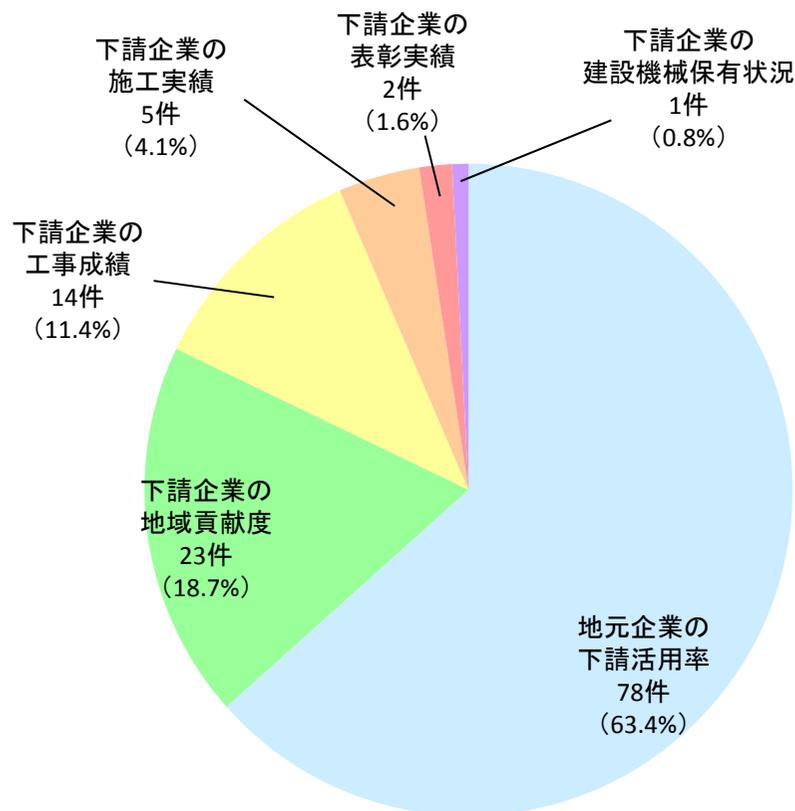
【参考】一般土木Bの発注に占める割合
※H21.4~H22.12までの契約件数(147件)



- ▶ 地元企業活用審査型総合評価落札方式において設定されている評価項目としては、**地元企業の下請活用率が最も多く(63.4%)**、次いで**下請企業の地域貢献度(18.7%)**が高くなっている。
- ▶ 配点割合については、**0～15%が約60%であり**、0～20%であれば75%を超える。

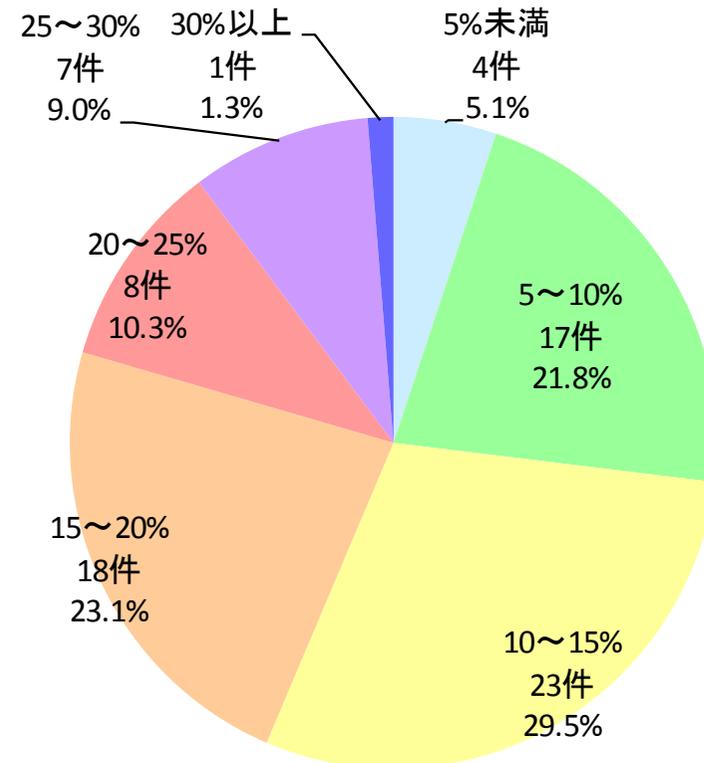
<評価項目の種類>

※79件の試行で、123の評価項目を設定



<下請企業に関する評価の配点割合>

※全体の加算点は35～70点



※平均は14.2%

○専門工事業の技術力が工事全体の品質確保に大きな影響を及ぼすと思われる工事において、入札参加者に加えて、**入札参加者が受注者となった場合に想定される専門工事業者の技術力も評価**する総合評価方式

【対象工事】

・**法面処理工、杭基礎工、地盤改良工又は海上工事**(海上工事については、いずれかの工種に限る)のいずれかを含む専門工事(特定専門工事)が、工事全体に占める重要度が高い工事

【評価項目】

・評価項目は、**特定専門工事部分とそれ以外とに分けて設定**

➤技術評価点(加算点)の配点割合(イメージ)
(標準 I 型)

加算点(70点)		施工体制審査点 (30点)
技術提案 (50点)	施工能力等 (20点)	
特定専門工事に 係る技術提案	特定専門工事業者 ・施工実績 ・配置予定技術者 等	

加算点全体の50%未満

【配点割合】

・特定専門工事部分に係る加算点の割合は、施工体制評価点を除く**加算点全体の50%未満となる範囲**で、工事全体に占める特定専門工事部分の重要度に応じて適切に設定

【審査・評価方法の留意点】

・**特定専門工事部分についての技術提案を求める**
 ・原則として、入札参加者(元請)及び**特定専門工事業者双方の配置予定技術者よりヒアリングを実施**
 ※特定専門工事業者のヒアリングへの同席は、任意の協力によるものとする

【その他】

・特定専門工事業者の選定や特定専門工事部分の施工等について、**落札者(元請)の責任において行われるもの**
 ・やむを得ない場合を除き、特定専門工事業者の変更を認めるものではない
 ・**下請負人の見積を踏まえた入札方式の試行対象**

下請負人見積を踏まえた入札方式の試行について

目的 : 受注者から下請負人への適切な支払いを担保することで下請負人へのしわ寄せを防止

対象工事 : 特定専門工事審査型総合評価落札方式を実施する工事

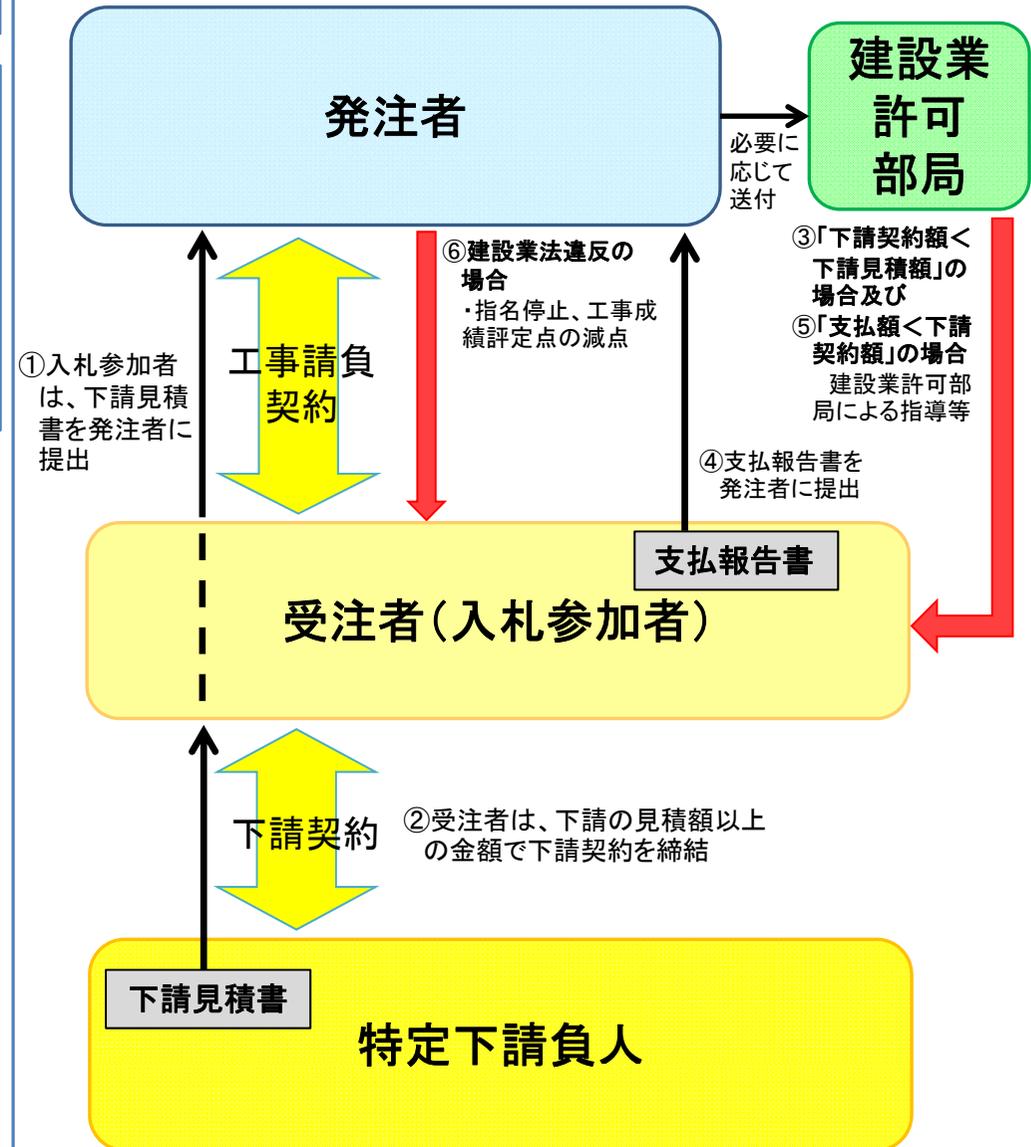
- 特定専門工事とは、法面処理工、杭基礎工、地盤改良工、海上工事（海上工事については、いずれかの工種に限る。）のいずれかを含む専門工事が工事全体に占める重要度の高い工事

試行概要:

- ① 入札参加者は、特定下請負人※から提出された見積書を入札時に発注者へ提出（入札条件）
- ② 受注者は、特定下請負人から提出された見積書の見積額以上の金額で下請契約を締結（工事請負契約書で義務付け）
- ③ 下請の見積額を下回る下請契約を締結した場合には、建設業許可部局による指導等
- ④ 受注者は、特定下請負人に対する支払いに関する報告書を発注者に提出（工事請負契約書で義務付け）
- ⑤ 下請契約額を下回る支払いを行った場合には、建設業許可部局による指導等
- ⑥ 建設業法違反の場合、発注者による指名停止及び工事成績評定点の減点

注: ③下請の見積もりを下回る下請契約を締結した場合及び⑤下請契約額を下回る支払いを行った場合には、発注者は受注者に対し、理由書の提出を求めた上で、建設業許可部局へ送付する。

スキーム:



※ 特定専門工事を行う下請負人

登録基幹技能者評価の試行について

- 専門工事部分の品質確保が目的構造物の品質確保の観点からも重要であることを踏まえ、現場に優秀な登録基幹技能者を配置することで、工事全体の品質確保を図るとともに、登録基幹技能者の更なる技術の向上に資することを目的に、総合評価方式の評価項目の一つとして「登録基幹技能者の活用」を評価。(四国地方整備局)

【評価方法】

登録基幹技能者を活用する場合は、様式に記載し、記載された者について、国土交通大臣が登録した機関が実施する登録基幹技能者講習の修了したことを証明する、「登録基幹技能者講習修了証」の写しを添付することで評価する。

なお、複数の登録基幹技能者が現場で従事することは可能であるが、様式へ記載する登録基幹技能者及び写しは、「鉄筋」「型枠」「鳶・土工」「機械土工」「トンネル」「橋梁」「PC」の登録基幹技能者のいずれか1名とする。

評価の対象とする登録基幹技術者は、本競争の参加希望者又は下請予定企業が雇用する者とし、本工事における配置予定技術者として申請する技術者は評価の対象としない。

評価項目	評価基準	配点	評価点
登録基幹技能者の活用	登録基幹技能者を活用する	5.0	／5.0
	上記を活用しない	0.0	

※1:本工事における登録基幹技能者とは、「登録鉄筋基幹技能者」、「登録型枠基幹技能者」、

「登録鳶・土工基幹技能者」、「登録機械土工基幹技能者」、「登録トンネル基幹技能者」、「登録橋梁基幹技能者」、「登録PC基幹技能者」をいう。

別添数量総括表での工種の内「○○○工」の施工期間に、上記登録基幹技能者として登録された技術者が、1名以上、当該現場作業へ従事する場合に評価する。

※2:「登録基幹技能者講習修了証」の写しを添付すること。

若手技術者育成のための工事の試行について

- 新たな若手技術者の育成対策として、配置予定技術者の参加資格要件に年齢制限を設け、現場での企業の支援体制等を評価する「若手技術者評価型総合評価落札方式」を試行するもの。(九州地方整備局)

建設業界の現状と課題

- ①建設投資の減少に伴う受注競争の激化
- ②若年入職者の減少 ⇒ 世代交代による技術継承の危機

課題: 優秀な技術者の確保・育成が課題

総合評価落札方式における現状と取組

現 状 : 配置予定技術者の工事实績(成績)や資格(経験年数)等を重視した評価になっているため、若手技術者を配置しにくい。

取 組 : 若手技術者を配置した場合に、ベテラン技術者を指導員として配置することにより評価点を加算。

総合評価落札方式の二極化

今後、施工能力評価型になると、技術者評価の配点ウエイトが高くなり、さらに若手技術者の配置がしにくくなる事が懸念される。

新たな取組として、**若手技術者評価型** の試行を実施(九州地整全体で10件程度)

- ①**配置予定技術者の参加資格要件に年齢制限を設定**
(参加資格要件として、配置予定技術者の年齢を満〇〇歳以下に限定)
※〇〇歳は、35歳~45歳で工事毎に参加可能者数を勘案し適宜設定。
- ②**資格経験年数による加点の緩和**
(従来、資格経験年数10年でA評価としていたものを、5年でA評価に緩和し、評価点に加算)
- ③**企業による若手技術者の支援体制を評価**
(支援体制の適切性を5段階で評価し、評価点に加算)

北海道建設業審議会総合評価方式検討専門委員会における検討

若年技術者登用の評価の検討

- 若年技術者が、現場代理人や主任技術者として、登用される機会が少ない



- 技術者の育成(技術の伝承)につながる仕組みが必要



- **若年技術者を追加配置した場合に加点評価**する仕組みの創設(選択項目)

例) 1級土木施工管理技士、及び2級土木施工管理技士(有資格期間5年以上)の資格を有する**若年技術者(40歳以下)**を、当該工事における主任(監理)技術者に加えて配置した場合は、0.5点加点。

現場代理人との兼任を認める。

人材育成・雇用環境の改善に資する 評価項目の検討

- 建設企業における新規雇用は、建設技術の伝承に加え、地域経済の活性化や地域コミュニティの維持に資するものである。
- 新規雇用をした企業を加点評価することで、企業の経営支援や、雇用促進を図ることができる。
- 継続的な雇用環境を整備することは、技術者の育成や技術の伝承に繋がり、公共事業の品質向上に寄与するものである。



- 「**新規雇用**」の**加点評価**(標準評価項目に追加)
- ・「地域貢献度」の「地域社会貢献活動」の評価項目に新たに「新規雇用」を追加する。
- 案) 過去5年間における新規学卒者及び離職者で、**採用時において満35歳以下の者**で、かつ、3ヶ月以上の雇用関係にある者。

若年労働者雇用評価事例

赤囲い：対象若年者を技術系に限定するなどの扱いをしている事例

出所：平成24年度 建設産業人材確保・育成推進協議会全国担当者会議資料を参考

青森県(平成24・25年度競争参加資格審査)

(新規学卒者(平成21年2月1日～平成24年1月31日までに卒業))

(新規)

青森県内にある高等学校の卒業生1人につき5点
大学又は高等専門学校の卒業生1人につき5点

(継続)

青森県内にある高等学校の卒業生2～3年目1人につき5点、4～5年目1人につき10点
大学(短大の場合、建設業法施行規則第1条に定める表の下欄に掲げる学科を修めた者に限る。)又は高等専門学校の卒業生2～3年目1人につき10点
※上限15点

岩手県(平成25・26年度競争参加資格審査)

・平成21・22年度基準から高等学校、大学等卒業後1ヶ月以内の者を採用し継続雇用している場合
1人につき10点(上限3人)

秋田県(平成24・25年度競争参加資格審査)

(若年者雇用)

平成22年4月1日から平成24年3月31日までの間に新規に若年者を雇用し、平成24年12月31日現在で継続雇用していること(1名の場合：20点、2名以上の場合：30点)

※ 採用日において30才以下の者(技術系・事務系問わず)

※ 雇用期間が特に限定されておらず、社会保険・雇用保険に加入している者(短時間勤務の者を除く。)

地方自治体における若年労働者雇用状況の評価の取り組みについて②

若年労働者雇用評価事例

赤囲い: 対象若年者を技術系に限定するなどの扱いをしている事例

出所: 平成24年度 建設産業人材確保・育成推進協議会全国担当者会議資料を参考

福島県(総合評価方式)

(新規学卒者・離職者の雇用実績)

1名雇用 1.5点

2名以上雇用 2.5点

(雇用の維持確保)

1年前と同数 1.5点 1年前より増加 2.5点

※簡易型、標準型の場合

山形県(平成25・26年度競争参加資格審査)

新規学卒者雇用 10点

茨城県(平成24・25年度競争参加資格審査)

(雇用対策)

①平成25年1月1日時点で平成24年1月1日現在より正規職員の雇用人数が増加した場合(5点/人)

②増加した従業員が被災者又は30才未満の若年労働者である場合には10点/人で加点する(①と②合わせて上限20点)

地方自治体における若年労働者雇用状況の評価の取り組みについて③

若年労働者雇用評価事例

赤囲い：対象若年者を技術系に限定するなどの扱いをしている事例

出所：平成24年度 建設産業人材確保・育成推進協議会全国担当者会議資料を参考

埼玉県(平成24・25年度競争参加資格審査)

(新規採用)

・平成22年10月1日から平成24年9月30日までの間に新規に若年者(34才以下の技術職)を1人以上常勤雇用し、資格審査申請日現在においても継続して雇用している者(配点：10点)

※ 事務職、経理担当者は対象外

静岡県(総合評価方式)

(雇用実績(県内居住者を雇用し、技術資料提出日まで継続雇用され、以降も継続雇用の見込みがある者))

新規学卒者雇用実績あり 1点

新規雇用の実績あり 0.5点

島根県(平成25・26年度入札参加資格)

・高校、大学等を卒業後6ヶ月以内に雇用し、かつ、常勤として継続雇用 1人につき2点(上限10点)

上記以外で2年以上常勤として継続雇用 1人につき1点(上限20点)

地方自治体における若年労働者雇用状況の評価の取り組みについて④

若年労働者雇用評価事例

赤囲い: 対象若年者を技術系に限定するなどの扱いをしている事例

出所: 平成24年度 建設産業人材確保・育成推進協議会全国担当者会議資料を参考

徳島県(競争参加資格)

- ・入札参加資格審査申請直前の1月1日現在30歳未満の者を、申請前年の4月末までに雇用している場合
1人につき5点
- ・申請前々年の4月末までに雇用された、申請前年の1月1日現在で30歳未満であった者についても1人につき3点
上記の該当者が、入札参加資格審査申請前3年以内に県内の学校を卒業し、卒業後3ヶ月以内に雇用されている場合 1人につき2点
- ・(いずれも2人まで)

長崎県(競争参加資格)

- (新規学卒者雇用)
- ・新規学卒者を卒業から6ヶ月以内に採用し、かつ審査対象特定日時点で継続雇用している場合に加点
- | | | |
|--------------|--------------|--------------|
| 雇用期間3年未満 | 指定学科修了者(8点) | 指定学科未修了者(4点) |
| 雇用期間3年以上5年未満 | 指定学科修了者(10点) | 指定学科未修了(6点) |

熊本県(平成25・26年度入札参加資格審査)

- ・平成21年度～平成23年度に卒業した者を採用し、平成24年9月30日において継続して常勤で雇用している者(1人につき5点、上限20点)

地方自治体における若年労働者雇用状況の評価の取り組みについて⑤

若年労働者雇用評価事例

赤囲い: 対象若年者を技術系に限定するなどの扱いをしている事例

出所: 平成24年度 建設産業人材確保・育成推進協議会全国担当者会議資料を参考

大分県(入札参加資格)

・平成21年12月1日～平成24年11月30日までの間に一定の学校を卒業した新規学卒者を、卒業1ヶ月以内に建設業従事者として採用し、資格審査基準日まで継続して常勤で雇用しているときは、その建設業従事者1人につき5点(上限20点)。

宮崎県(総合評価方式)

・雇用者(新規学卒者、障がい者、又は消防団員をいい、開札日時時点で3ヶ月以上の雇用関係にある者に限る。)の状況
 ※ 新規学卒者: 当該年度から前々年度までに建設業法施行規則第1条に規定する学科を卒業又は宮崎県産業開発青年隊若しくは宮崎県立産業技術専門校を終了した者
 1名 1点
 2名以上 2点

鹿児島県(平成25・26年度入札参加資格審査)

・学校教育法に規定する学校若しくは専修学校又は職業能力開発促進法に規定する公共職業能力開発施設を卒業した者を採用し、平成24年6月1日時点において常用雇用労働者として雇用している場合に1名あたり2点(上限6点)。

沖縄県(平成25・26年度入札参加資格審査)

・新規学卒者(平成23年及び24年に卒業した者)を、平成24年12月1日までに雇用した場合5点。