

第2回専門工事業者等評価制度WT 議事概要

平成25年3月6日
国土交通省3階局議室

専門工事業者等評価制度について、委員より主に以下のような発言があった。

- 「人を大切にすること」ということは、建設業界においては、①キャリアパスに反映されること、②働きに応じた給与形態や福利厚生が「一般企業並み」であることではないか。
- 資格取得への教育などがどう評価されるか。その結果給与が適切になっていく。
- 人を育てるにはコストがかかるので、個人への処遇にかかるコストはどうしても抑制されがちになってしまう。
- 他業界の状況も踏まえつつ、長期的な視点に立って人を育てるという観点が必要。
- 人を確保し、継続的に雇用するということが、人を大切にしていなければならない。人を継続して雇用し仕事も安定して行っている企業の取組を調べてはどうか。
- 元請としても、コストをかけてでも教育等を行う優秀な専門工事業者を使いたい、発注者からの片務的な条件等もあり、専門工事業者にしわ寄せがいつている。根本から議論していくべき。
- 今既にある評価の仕組みを検証する必要がある。複雑なシステムでは使われない。
- 項目は業種によって異なってくる。共通評価項目や業種ごとの評価項目等に区分して、まずはデータを集めることが必要。
- 誰が評価するのか、それをどの段階でどう使うのか、まずはそこから議論しないと行けない。
- 元請が下請に仕事を発注する際、元請にとってもメリットがあるものにしないと行けない。
- 1次はいい2次を確保できないと現場では評価されない。1次評価で足りるのではないか。
- 元請は独自の評価を行っているが、入札時点では具体的にどの専門工事業者を使うかはほとんど決まっていない。ただ、ある程度目星はつけている。
- 優良な専門工事業者を使うことによる価格面での評価において不利となる点を逆転できるような仕組みでなければならない。
- どれだけ雇用し育成してきたかという観点と、若い人を雇用してこれからどれだけ育てていこうとしているのか、という観点のどちらをどれだけ重視し、組み合わせるのか。
- 専門工事業者の品質管理の評価指標が難しい。
- 評価の段階が競争参加資格の段階なのか、それとも総合評価なのかで議論が違ってくる。総合評価の場合は、過去の実績を評価するのか、将来のコミットメントを評価するのか。将来を評価するのであれば契約管理は複雑になる。入札参加資格の場合は過去の評価になる。
- 「適正」な競争環境の確保がこのWTでは何を指すのかを明確にするべき。
- 「適正価格」とは、将来にわたる人の育成費用も含めた金が出請にきちんと回ることはないか。
- 数字のみで評価されてしまうと、評価項目に該当しない良い企業が埋もれてしまう可能性がある。
- 業種ごとの評価内容と、工事のどの段階で評価するかについての検討が来年度以降必要だと思う。
- 「評価される」というだけで緊張感が生まれ、取組が変わる。専門工事業者にとってもいい刺激。
- 発注者側から見て良いとされる専門工事業者を使う元請が有利になればいい。
- これまで評価されてこなかった点を評価すること自体は大切なことなのではないか。
- 評価されるためにとりあえず人を雇って、すぐに解雇するというようなことが起きないか。
- 一度評価者に専門工事業者が評価をされるとインパクトが大きく、評価された企業に元請の発注が集中する。とはいえ、インパクトのある仕組みにしないといつまで経っても何も変わらない。
- ある企業が「人を大切にしている」ことがわかれば、それは学生や学校にとってもいいこと。
- 例えば「ABC」のようなランク付け評価では、少しの違いで別のランクになってしまう。
- 点数化して、その点数の規模的にどうかという指標でいいのではないか。
- 「人材」の部分は少し弱くても「技術」が優れている企業は、評価制度とは別に自ら積極的にそのような情報も公開していくようになるはず。
- 発注者が元請を評価する際に、専門工事業者についての評価の計算式が前もってあって、元請はそれを踏まえてどの専門工事業者を選ぶかを考える（＝評価する）という理解。