

第3回専門工事業者等評価制度WT資料

1. 平成24年度における議論
2. 平成25年度調査業務における調査項目(案)
3. 専門工事業者等を評価する仕組み作りに向けた今後の進め方(イメージ)

(参考)

- ・専門工事業者等評価制度に関する平成24年度における議論
- ・「地域の建設産業及び入札契約制度のあり方検討会議」について

- 建設産業戦略会議における議論を踏まえ、建設産業の課題の一つである担い手の確保・育成に関する5つのテーマを議論するため、平成24年9月より、「**担い手確保・育成検討会**」を開催。
- 平成24年度末に各テーマにつき、**一定の方向性を提示**した上で、**引き続き検討**を進めることとした。

専門工事業者等評価制度

公共工事の発注者が元請企業の選定にあたり、人を大切に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を検討。

登録基幹技能者の更なる普及

登録基幹技能者制度の配置効果の検証、技能の維持・向上及び入札契約制度とも連携した活用方策の検討

技能労働者の技能の見える化

技能の見える化システムを構築し、技能労働者の処遇改善・労働市場の合理化等を図る。

建設産業における総合的な担い手確保・育成を推進

技能労働者に対する教育訓練

建設企業の小規模化が進む中で、ON-JT、OFF-JTの進め方や既存の外部訓練機関の活用方策を検討。

戦略的広報

建設産業戦略的広報推進協議会(仮)を立ち上げ、総合工事業から専門工事業まで、一体となった情報発信を継続的に推進。

【構成員】

- ・有識者
- ・業界団体
(総合工事業者団体・専門工事業者団体)
- ・地方公共団体
- ・国土交通省

担い手確保・育成検討会の開催状況について(平成24年度)

建設産業戦略会議の提言を踏まえ、建設産業の担い手の確保・育成のあり方に関する5つのテーマの具体的な方向性を議論するため、有識者のほか、当事者である関係団体、地方公共団体を構成員とする「担い手確保・育成検討会」を設置。

<メンバー>

○ 有識者

大森 文彦(弁護士・東洋大学法学部教授)

蟹澤 宏剛(芝浦工業大学工学部教授)

古阪 秀三(京都大学大学院工学研究科准教授)

○ 関係団体

全国建設業協会、日本建設業団体連合会、全国中小建設業協会、建設産業専門団体連合会、建専連構成団体、日本電設工業協会、日本空調衛生工事業協会

○ 地方公共団体

○ 国土交通省

大臣官房 地方課、技術調査課、営繕部計画課、土地・建設産業局 建設業課、建設市場整備課、港湾局 技術企画課

<内容>

- ・専門工事業者等評価
- ・技能労働者技能の『見える化』
- ・登録基幹技能者の更なる普及
- ・技能労働者に対する教育訓練
- ・戦略的広報

第1回検討会(平成24年9月24日)

- ・現状・課題の把握
- ・問題意識の共有

WTの開催

第2回検討会(平成24年11月26日)

- ①専門工事業等評価制度
- ②技能労働者の技能の「見える化」
- ③登録基幹技能者の更なる普及
- ④技能労働者に対する教育訓練
- ⑤戦略的広報

● 戦略的広報WT

(平成24年11月12日、12月17日、平成25年2月19日、3月26日)

● 技能労働者の技能の「見える化」WT

(平成24年12月5日、平成25年1月21日、2月20日、3月21日)

● 専門工事業者等評価制度WT

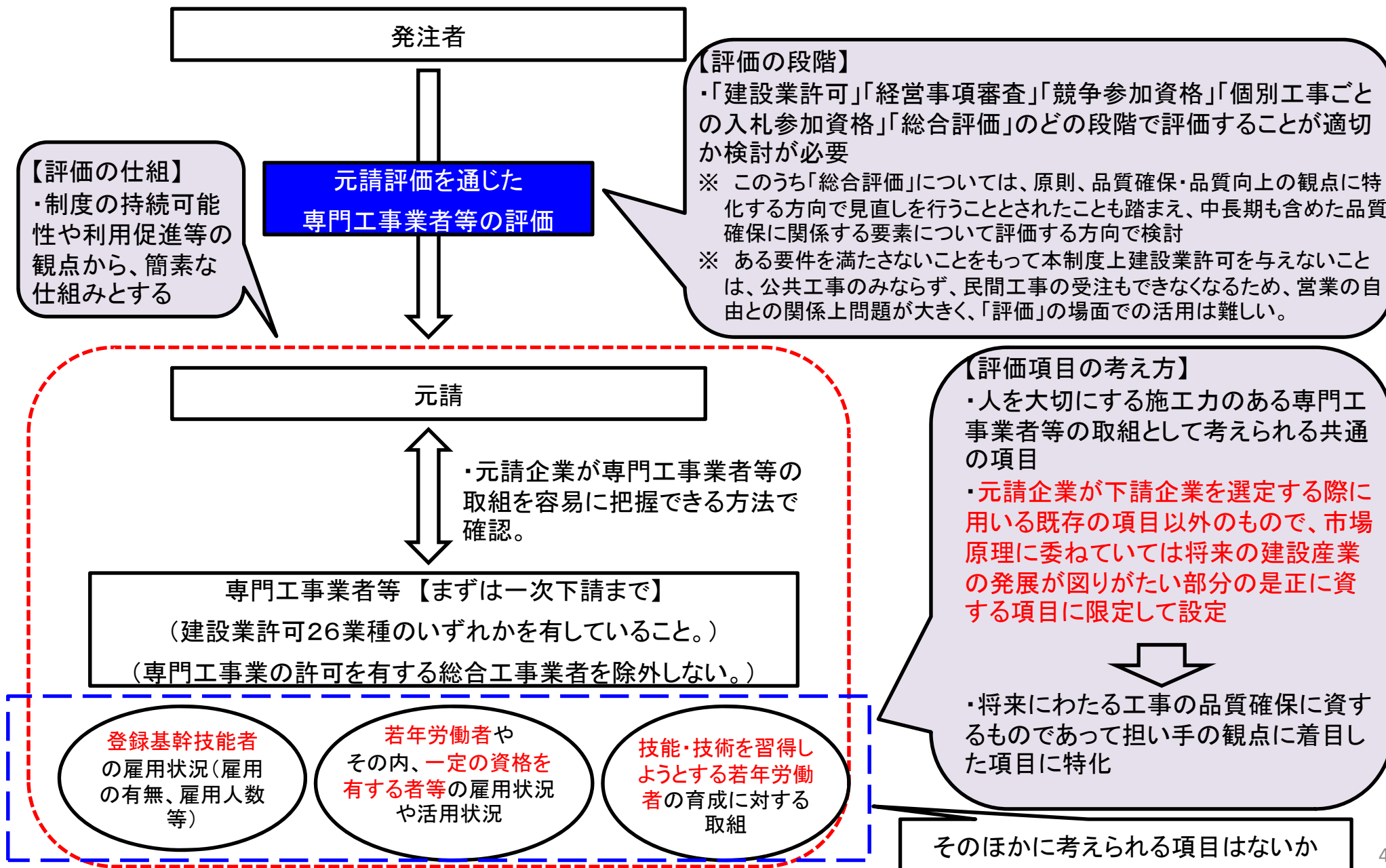
(平成25年1月31日、3月6日)

第3回検討会(平成25年2月20日)

- ・①、②、⑤: WTにおける検討を踏まえご議論
- ・③、④: 検討会においてご議論

第4回検討会(平成25年3月25日)

- ・それぞれの検討事項の具体化の基本的な方向性や今後の進め方についてとりまとめ



今後の進め方及びその留意点について

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umping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. 平成24年度における議論
2. 平成25年度調査業務における調査項目(案)
3. 専門工事業者等を評価する仕組み作りに向けた今後の進め方(イメージ)

(参考)

- ・専門工事業者等評価制度に関する平成24年度における議論
- ・「地域の建設産業及び入札契約制度のあり方検討会議」について

実態調査について(案)

- 調査業者:株式会社 野村総合研究所
- 調査対象:建設企業約1万社(公共工事を請け負う一次下請企業を中心に調査できるよう抽出方法を工夫)

調査項目の基本的な考え方について(案)

- 評価項目の対象として考えられる、登録基幹技能者や若年労働者等が専門工事業者等のどの業種のどの請負階層において直接雇用されているか、実態をアンケートにより把握する。
- 専門工事業者等が技能・技術を習得しようとする若年労働者の育成に向けて、どのような取り組みを行っており、それが客観的に評価することができるか、ヒアリングやアンケートにより把握する。
- 元請企業が下請企業を選定する際の視点・評価項目や、下請企業が評価して欲しい視点・評価項目をヒアリングにより把握する。

全体関係

アンケート又はヒアリングの別	調査項目	趣旨
アンケート項目	<ul style="list-style-type: none"> ○ 従業員は雇用形態別・年齢別に何人雇用されているか。 <small>※雇用形態は、①期間の定めのない雇用契約、②1年以上の雇用契約、③3ヶ月以上1年未満の雇用契約、④日雇又は3ヶ月未満の雇用契約。 雇用形態のほか、専属・継続的關係にある一人親方(雇用契約のない者)、別企業からの出向者等についても把握。</small> ○ 工事種別毎に、入札の段階で、概ね何次下請まで通常決まっているか。(慣行上決まっていなくても、実際にどの段階で、どこまで決めることができるか。) 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 各企業における従業員の一般的なデータを把握。 ○ 2次以下の下請を評価することを検討する場合に備えて把握。
ヒアリング項目	<ul style="list-style-type: none"> ○ 元請企業が下請企業を選定する際の視点・評価項目はどのようなものか。 <small>(登録基幹技能者を雇用している企業を評価しているか、若年者確保・育成の取り組みを評価しているか。)</small> ○ 下請企業が元請企業に評価してほしいと考えている項目はどのようなものか。(特に人材の確保・育成の観点から設定している項目はあるか。) 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 元請が評価したいことと下請が評価してほしいと考えていることのギャップの有無を把握・分析。

評価項目関係

1. 工事の品質に大きな影響力を持つ技能労働者等の確保状況に関する調査項目

アンケート又はヒアリングの別	調査項目	趣旨
アンケート項目	○ 登録基幹技能者及び主任技術者はそれぞれ何人継続的に雇用されているか。また、そのうち、自社で雇用中に資格を取得したものは何人いるか。	○ 施工力の観点から、業種・請負次数別に登録基幹技能者等がどれだけ継続的に雇用されているかを把握。
ヒアリング項目	○ 登録基幹技能者がどの程度評価されているか。(登録基幹技能者が特に高く評価されている業種はいずれか。)	○ 登録基幹技能者が現場に配置されていることや企業に雇用されていることによる評価を把握。

評価項目関係

2. 若年労働者やそのうち一定の資格を有する者の確保・育成状況に関する調査項目

アンケート又はヒアリングの別	調査項目	趣旨
アンケート項目	<ul style="list-style-type: none"> ○ 若年労働者は何人継続的に雇用されているか。 ○ 登録基幹技能者講習を受講するために必要な要件のうち、実務経験(10年)以外を全て揃えている者は何人継続的に雇用されているか。 ○ 新規雇用者を何人採用しているか(事務系も把握)。 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 将来にわたる施工力の観点から業種・回数別に若年労働者がどれだけ継続的に雇用されているかを把握。 ○ 将来にわたる施工力の観点から新規雇用の実態を把握。
ヒアリング項目	<ul style="list-style-type: none"> ○ 各業種において、若年技能労働者等が保有していることで評価に値する資格とは何か。 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 現在及び将来にわたる施工力を評価する上で、若年労働者が保有していれば評価されるべき資格が何かを把握。

評価項目関係

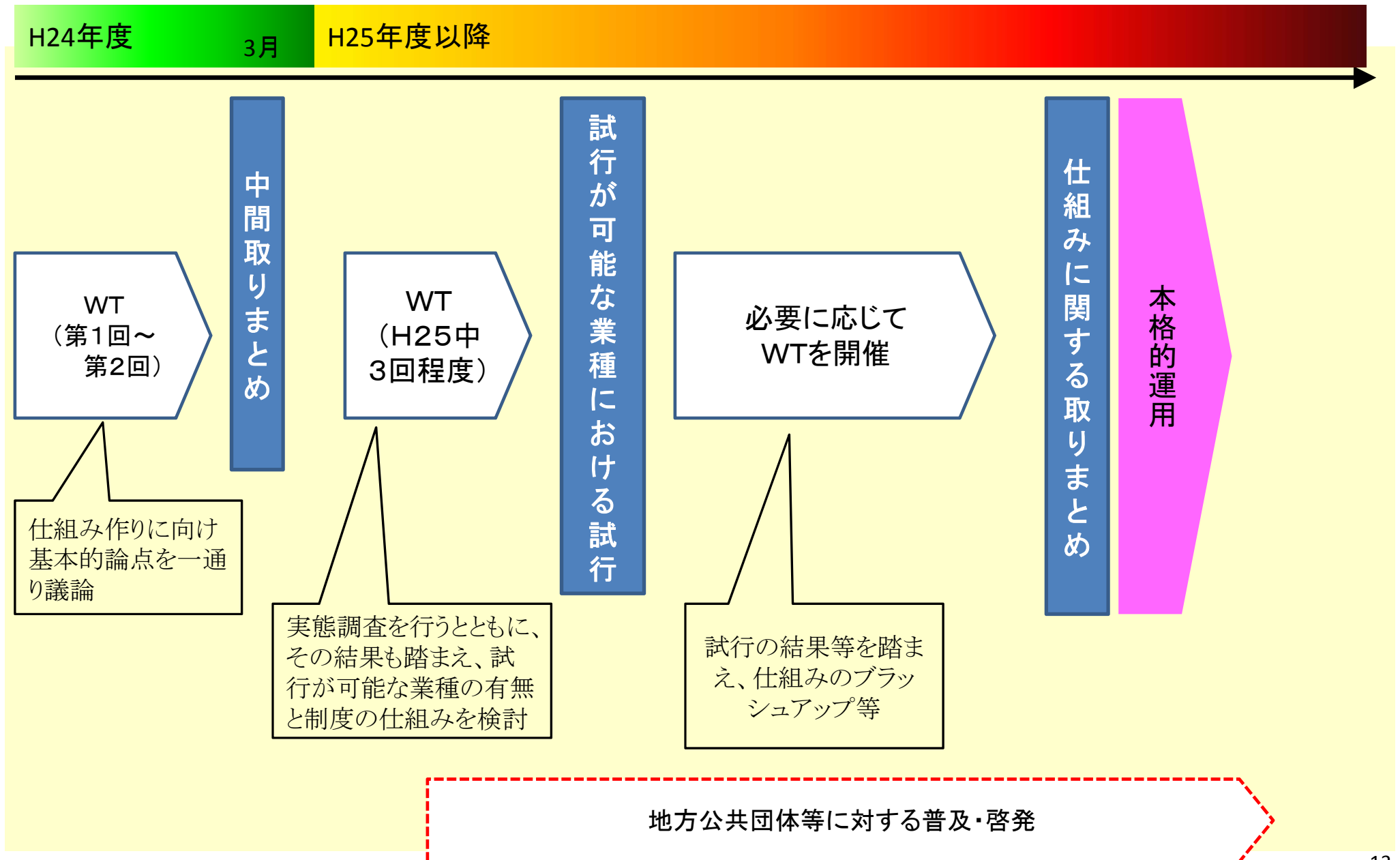
3. 技能・技術を習得しようとする若年労働者の育成に向けた取り組みに関する調査項目

アンケート又はヒアリングの別	調査項目	趣旨
アンケート項目	<ul style="list-style-type: none"> ○ 専門工事業者等は教育訓練としてどの程度費用をかけているか。 ○ 企業が教育訓練の対象としている若年労働者は何人いるか。 ○ 資格取得後の昇給制度や資格取得に係る助成制度などがあるか。あるとすればどのようなものか。また、それらはどのように社内外に周知されているか。(評価する際の証拠資料となり得るものはあるか。) 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 将来にわたる施工力の観点から、教育について、どのような取り組みを行っているかの実態を把握。
アンケート及びヒアリング項目	<ul style="list-style-type: none"> ○ 若年技能労働者・技術者の育成のために上記以外にどのような取り組みを行っているか。 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 専門工事業者等の教育訓練に対する具体的な取り組みで参考となるものはあるか。

1. 平成24年度における議論
2. 平成25年度調査業務における調査項目(案)
3. 専門工事業者等を評価する仕組み作りに向けた今後の進め方(イメージ)

(参考)

- ・専門工事業者等評価制度に関する平成24年度における議論
- ・「地域の建設産業及び入札契約制度のあり方検討会議」について



1. 平成24年度における議論
2. 平成25年度調査業務における調査項目(案)
3. 専門工事業者等を評価する仕組み作りに向けた今後の進め方(イメージ)

(参考)

- ・専門工事業者等評価制度に関する平成24年度における議論
- ・「地域の建設産業及び入札契約制度のあり方検討会議」について

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

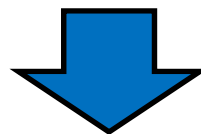
【適正な競争環境の整備～公共工事の入札契約制度の改革等～】

(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、工事を施工する者の適格性の問題として検討

1. 平成24年度における議論
2. 平成25年度調査業務における調査項目(案)
3. 専門工事業者等を評価する仕組み作りに向けた今後の進め方(イメージ)

(参考)

- ・専門工事業者等評価制度に関する平成24年度における議論
- ・「地域の建設産業及び入札契約制度のあり方検討会議」について

入札契約制度の見直しの検討

「地域の建設産業及び入札契約制度のあり方検討会議」について

1. 趣旨

近年、建設投資が大幅に減少し、一般競争入札、総合評価落札方式の適用が拡大する中、受注競争が激化し、ダンピング受注、下請へのしわ寄せ等により現場の技能者等の処遇悪化と若年入職者の減少等による人手不足が深刻化している。また、発注者側においてもスキル・マンパワーが不足している。加えて、入札契約方式が硬直的で時代のニーズや政策目的に対応できていない、中長期的な担い手の確保の視点が不十分ではないかとの懸念も生じている。

このため、現場を支える技術者、技能労働者の確保・育成、今後のインフラメンテナンスや災害対応が行える安定的なシステムづくり、時代のニーズや事業の特性に応じた多様な入札契約方式の導入と活用等について、公共工事の透明性、公正性、必要かつ十分な競争性の確保に留意しつつ検討することを目的として、国土交通副大臣を議長とする本会議を設置する。

2. 構成員

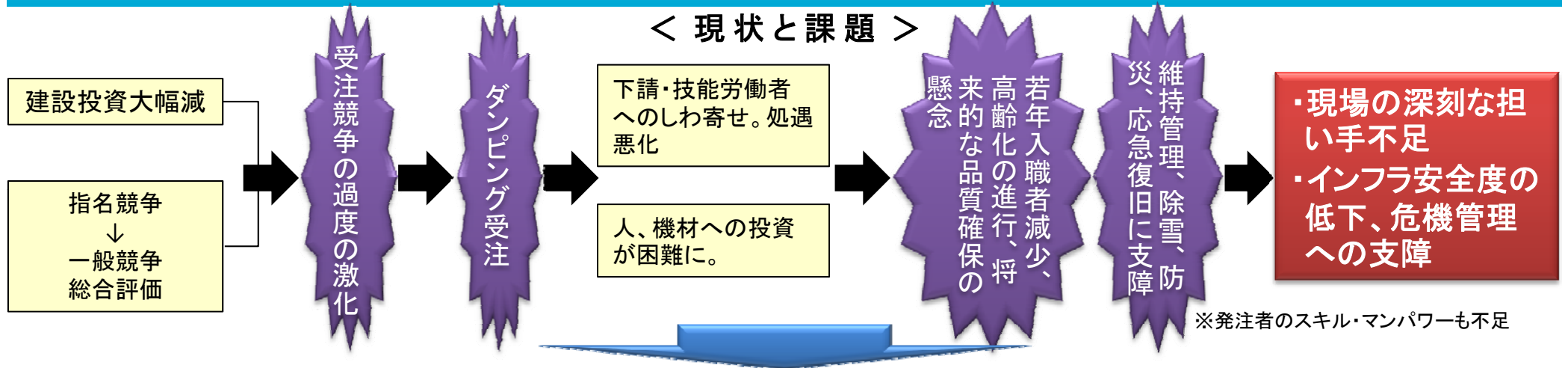
会議の構成員は、次のとおりとする。ただし、議長は必要があると認めるときは、構成員を追加することができる。

○鶴保国土交通副大臣（議長）、松下国土交通大臣政務官、事務次官、技監、増田国土交通審議官、大臣官房長、技術総括審議官、建設流通政策審議官、技術審議官、土地・建設産業局長

※技術総括審議官、技術審議官、土地・建設産業局長は、省内関係部局の長と緊密に連携をとるものとする。

3. 開催

平成25年 5月28日 設置（第1回開催）
6月21日 第2回開催



< 4つの改革理念 >

- 単発の個別品質に加え、中長期的な担い手の確保
- 時代のニーズに応えられる官民パートナーシップの実現
- 企業評価・選定の理念の明確化と行き過ぎた価格競争の是正
- 元請から技能労働者まで施工体制全体の持続可能性確保

< 4つの方向性 >

I
時代のニーズや事業の特性に応じた
多様な入札契約方式の導入と活用

II
ダンピング対策の強化、
適正価格での契約の推進

III
現場を支える技術者・技能者
の確保・育成

IV
地域のインフラメンテナンス、
災害対応等の的確な確保、
将来的な品質確保

公共工事の透明性、公正性、必要かつ十分な競争性の確保に留意し、国民、地域住民の信頼を確保

I. 時代のニーズや事業の特性に応じた多様な入札契約方式の導入と活用

具体的な取組の方向

建設関連企業等の技術・ノウハウを最大限活用するための方式

- 大規模プロジェクトや技術的難易度が高い工事などにおいて、公募により最も優れた技術を有する企業を選定し、価格や工法等について交渉を行った上で契約する方式を導入。加えて、時代のニーズであるインフラ維持管理の高度化等の課題に的確に応えられる入札契約方式の検討を推進。

発注者支援に資する方式

- 工事の規模や難易度に応じた発注体制を整備できない自治体などを念頭に、発注から施工に至る必要な段階で、建設関連の企業や団体が発注者支援業務を担う「CM方式」の導入を、被災地での取組を踏まえつつ具体的に検討

ダンピングや下請・職人へのしわ寄せ防止にも資する方式

- 元請・下請間の支払いなど、元請企業が発注者にすべてのコスト情報を開示し、発注者又は第三者が監査を行う「オープンブック方式」、下請企業等のコストを積み上げた上でその一定割合を元請企業のフィーとする「コスト&フィー方式」について検討

受発注者の負担軽減に資する方式や発注の平準化

- 総合評価落札方式について、施工能力を評価するものと技術提案を求めて評価するものに二極化する。また、過去の工事成績等で競争参加者を絞り込んだ上で技術提案や入札書の提出を求める段階選抜方式などを導入。また、債務負担行為のより一層の有効活用等を通じ、発注の平準化を推進

入札手続きの各段階における企業評価のあり方

- 地域のインフラの維持管理、除雪、災害応急復旧など、地域の実情や事業の特性に応じた的確に対応可能な地域の建設企業像を明確化し、技術力向上や地域貢献等の継続的な企業の活動も踏まえて適正に評価・選定するため、多様な入札契約方式の導入・活用と併せ、競争参加資格審査、個別工事ごとの入札参加要件設定、総合評価での評価など、各段階での評価等の見直しを検討

Ⅱ. ダンピング対策の強化、適正価格での契約の推進

具体的な取組の方向

ダンピング対策の強化

- ダンピング対策を強化するため低入札価格調査制度や最低制限価格制度の有効な活用を徹底
- 予定価格の事前公表については、その適否について十分に検討の上、弊害が生じた場合には速やかに事後公表に移行する等の適切な対応を行うことを徹底することとし、地方公共団体に対し、その実態について調査を行う。

低入札価格調査基準の引き上げ

- 低入札価格調査基準における一般管理費算入率を30%から55%へ引き上げ（実施済み）
公契連モデルの改定により、国や自治体等の発注機関に普及

より適正な予定価格の設定のあり方

- 次のような取組を検討・実施するなど予定価格の設定のあり方を見直し
 - 労務・資材等における適正価格を的確に反映した積算の実施（平成25年度設計労務単価15.1%増）
 - インフラの老朽化対策や維持管理等を適切に進めるための積算の改善
 - 技術提案を踏まえた予定価格の作成や公募により最も優れた技術を有する企業を選定し、当該企業と発注者との間での価格交渉

必要な経費や賃金が支払われる適正な価格での元下請等の契約

- 公共及び民間の発注者、元請・下請団体等に対し、契約価格の適正化、技能労働者への適切な水準の賃金確保等が確保されるよう要請等を実施するとともに、公共工事等に係る法定福利費等の透明化を推進。また、法令遵守講習会の実施や立入検査の実施など、都道府県と連携して建設業取引の適正化を推進

Ⅲ. 現場を支える技術者・技能者の確保・育成

具体的な取組の方向

若手の技術者や技能労働者の確保・育成方策

- 若手技術者確保のため、監理技術者の技術検定試験の受験資格要件の緩和。また、若手技能労働者の確保・育成に向け、登録基幹技能者の普及を進めるとともに、厚生労働省と連携しつつ、地域の関係者（元請・下請、学校・教育機関等）間の連携強化、ハローワークの活用促進、建設業退職金共済制度の民間工事での導入促進、職業訓練施設の機能強化に向けた検討等を推進

人を大切にする建設産業の推進

- 雇用する技術者・技能者の状況等に関し、経営事項審査や競争参加資格審査、個別工事ごとの入札参加要件設定、総合評価など、入札手続各段階での評価のあり方を検討
- 技能労働者の技能や社会保険加入の「見える化」を進めるとともに、登録基幹技能者の評価を推進。さらに、優れた技能労働者や若者を雇用・育成し施工力のある専門工事業者等が発注者や元請企業に適正に評価されるよう「専門工事業者等評価制度」（仮称）の導入を検討

平成25年度設計労務単価の引上げ

- 公共工事設計労務単価を全国平均で対前年度比15.1%増（被災3県は21.0%増）と大幅に引上げ（実施済み）

就労環境改善に向けた賃上げ状況の調査等、フォローアップや社会保険等への加入徹底方策

- 技能労働者の適切な水準の賃金の支払い、社会保険への加入の徹底等に向け、本省及び地方整備局に相談窓口を設置（実施済み）。加えて、技能労働者の賃金水準の実態についてきめ細かな調査を実施。また、法定福利費を内訳明示する標準見積書の本格活用を図り、関係者を挙げて社会保険未加入対策の取組を推進

若者の入職促進等に向けた戦略的広報

- 官民連携のもと、建設産業戦略的広報推進協議会（仮称）を速やかに設立し、建設業の魅力が広く一般に伝わるよう情報発信を戦略的に展開

IV. 地域のインフラメンテナンス、災害対応等の的確な確保、将来的な品質確保

具体的な取組の方向

維持管理事業(地域維持事業、構造物等の長寿命化対応等)の適切な推進のための方式

- 今後のインフラの的確な維持管理や災害対応等を確保していくため、次のような取組を検討・実施
 - 人材確保や建設機材の保有状況など、地域を支える建設企業の多面的な要素の適切な評価
 - 複数年契約、複数業務の一括発注、共同受注方式(事業協同組合、地域JV)等による、安定的・継続的な体制の確保
 - インフラの老朽化対策や維持管理等を適切に進めるための積算の改善(再掲)
 - 建設関連企業等の技術・ノウハウを最大限活用するための方式、発注者支援に資する方式(CM方式)、企業評価の見直しなど、時代のニーズや事業の特性に応じた多様な入札契約方式の導入と活用(再掲)

建設機械の取得促進

- 災害時に使用される一定の建設機械等の購入に対し、借入金に係る金利負担軽減のための助成を実施

新しい市場(マーケット)の開拓

- 市場拡大にも繋がる新しい点検・補修技術や維持管理システムの開発・導入等を推進するとともに、コンセッション等の維持管理PFI/PPP事業等への建設関連企業の参加を促進

発注者責務として中長期的な担い手確保、品質確保等を明確化

- 公共工事の発注者は、公共工事の品質確保に加え、インフラの維持管理や災害対応等への的確な対応を確保する観点から、建設産業の中長期的な担い手の確保等にも配慮する責務があることを明確化

入札契約制度の改革について

これまでの画一的な入札契約方式から、事業の特性等に応じて選択できる多様な入札契約方式へ

＜今後検討する具体的な方式のイメージ＞

技術的難易度が高く、民間の知恵とノウハウの最大限の活用と併せ、対話により受発注者が柔軟に調整を進めることが適当な場合等



公募により最も優れた技術を有する企業を選定し、価格や工法等について交渉を行った上で契約する方式

地域のインフラの的確な維持管理や災害対応等の確保を図るために必要な場合等



複数年契約、複数業務の一括発注、共同受注方式（事業協同組合、地域JV）

時代のニーズに対応した評価の見直し

- ▶ インフラの維持管理、除雪、災害応急復旧等への的確な対応の確保
- ▶ 技術者・技能者の確保・育成、登録基幹技能者の活用



経営事項審査や競争参加資格審査、個別工事ごとの入札参加要件設定、総合評価など、入札手続各段階での評価のあり方

入札手続に係る受発注者の負担軽減



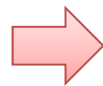
総合評価落札方式における施工能力評価型と技術提案評価型への二極化や段階選抜など

ダンピングや下請・職人へのしわ寄せ防止



「オープンブック方式」や「コスト&フィー方式」

元請・下請間での適正な経費等の支払確保の促進



公共工事等に係る法定福利費等の透明化

工事の規模や難易度に応じた発注体制等を発注者が整備できない場合等



被災地での取組を踏まえた「CM方式」

今後の段取り(案)

