

令和 6 年度 第 9 回札幌市入札・契約等審議委員会の審議概要

1 開催日時

令和 7 年 3 月 26 日（水） 10：00 開会

2 開催場所

札幌市役所本庁舎 14 階 入札室

3 出席者

(1) 委員

中川委員長、橋本委員、松村委員、山上委員

(2) 札幌市職員

税務・契約管理担当局長、財政局管財部長、財政局工事管理室長、財政局契約管理課長、財政局工事契約担当課長、財政局建築設備検査担当課長、交通局総務課長、水道局総務課長、他 8 名

4 次第

(1) 開会

(2) 審議事項

抽出工事等の決定・審議

(3) 閉会

5 審議概要

【委員】業者の自己採点が正しいかどのように判断しているのか。

【札幌市】事後審査方式のため、開札後、順位が 1 位となった業者に自己採点が正しいことを証明する書類を提出してもらい、審査している。審査の結果、自己採点が誤っていた場合は順位を再計算し、1 位の業者が変わる際は次順位の業者に書類を提出してもらい、再度審査するといった方法を用いている。

【委員】総合評価の評価項目はどのように決定しているのか。

【札幌市】評価項目は発注機関によって異なるため、他都市や他官庁を参考にしつつ、外部の学識経験者にも確認いただいたうえで、型式ごと

に標準的な評価項目を決定している。基本的には標準の評価項目を全て使用するが、特定の評価項目を適用すると点数を獲得できる業者が限定される等、公平な入札とならないおそれがある場合には、評価項目を適用しないなどといった判断を技術審査会で実施している。

【委員】 2 件目の工事について、78 点という成績点は土木工種 A1 等級の中では低い点数ではないのか。

【札幌市】 確かに、土木工種 A1 等級の中では低めの点数ではあるが、工事の品質的に劣悪ということではない。A1 等級の業者は経験や知識が豊富な企業が多く、本市が求めている以上の品質等を提供してくれるため、80 点後半となる工事もあるが、80 点に近い時点で工事としては問題ない品質である。

【委員】 人材確保・育成型の評価項目について、「若手技術者の活用状況」や「女性技術者の活用状況」は配置される技術者の中に 1 人でもいれば評価されるということか。

【札幌市】 主任技術者として配置予定の技術者について、評価項目に該当するかを評価している。

【委員】 人材確保・育成型を採用する際の基準はあるのか。

【札幌市】 発注件数や割合、工事の明確な基準等を設定しているわけではなく、工事の規模や難易度を基に施工担当課で採用するかを判断しているところ。年度によって発注する工事の難易度の傾向等も異なるため、難易度の高い工事が多い年度は発注割合が低くなることも考えられる。

【委員】 今回の抽出工事 4 件を見ると、人材確保・育成型への参加業者が似通っていると感じるが、人材確保・育成に積極的に取り組む業者とそうではない業者の二極化があるのではないか。

【札幌市】 今回の抽出工事は 1・2 件目が土木工種の A1 等級、3・4 件目が下水道工種の A1 等級であるが、参加業者が似通っているのは、土木工種 A1 等級の業者と下水道工種 A1 等級の業者は比較的重複しているためと考えている。人材確保・育成型に限らず、土木工種と下水道工種の参加業者は似通る傾向がある。

【委員】抽出工事１と抽出工事３について、同時期に入札となる複数の案件に入札する場合、工事ごとに配置予定技術者を割り当てる必要があると思うが、どの工事にどの配置予定技術者を割り当てるかで総合評価の点数が変わる場合、配置予定技術者の割り当て方次第で落札できるかが変わるということか。

【札幌市】抽出工事３については下水道工事であり、配置予定技術者にも下水道工事の経験を求めていることから、抽出工事１とは異なる技術者を配置した可能性がある。ただ、抽出工事１も抽出工事３も施工可能な技術者を配置する場合についてはお見込みのとおり。

【委員】評価項目１（２）「資格保有者の育成状況」及び１（３）「若手・女性技術者の育成状況」について、育成に資すると判断する基準が雇用期間３年以上となっているが、資格保有者を長期間雇用していれば育成に資するというのが市民目線だと少し理解しづらい。

【札幌市】雇用期間を１つの基準としているのは、総合評価の点数を獲得するために若手や女性の資格保有者を一時的に雇用するといった方法を除外するためである。また、当該型式については、雇用期間中に企業でどのような育成を行っていたかなど、育成の方法を評価することが目的ではなく、若手や女性技術者の経験の機会を設けることが目的であるため、将来の担い手育成のために若手や女性技術者を何年間雇用しているかを評価するような考え方である。

【委員】評価項目２に配置予定技術者の評価とあるが、１（３）「若手・女性技術者」の育成状況でも配置予定技術者を評価しているのはなぜか。

【札幌市】評価項目２については、配置予定技術者を評価する項目であるため、配置予定技術者がどのような状態かを評価する一方、評価項目１は企業を評価する項目であるため、企業が配置予定技術者を長期間雇用しているかを評価しており、評価対象が異なる部分がある。似通った評価項目に見える部分はあるが、項目を細分化して評価している。

【委員】評価項目２（３）「女性技術者の活用状況」について、当該評価項目に限らず、女性が活躍できる場があった方がよいことは理解でき

るが、長期的に見るとリスクのある項目だと感じる。

【札幌市】建設業界は男性職場といった認識が強く、女性が働きやすい職場とは言い難い中で、女性の働きやすい職場にしていく過渡期的なものであるとも考えられるため、時期を見ながら建設業界と相談しながら、必要に応じて見直していくべきだとは考えている。

【委員】札幌市は人材確保・育成型についてどのように考えているのか。

【札幌市】人材確保・育成型は成績点に関する評価項目を設けず、人材の確保、育成を評価する型式としているが、今回の抽出工事4件についても全て30歳未満の技術者が配置されているなど、若手の育成に効果的な型式であると認識している。一方、人材確保・育成型は若手技術者が担当する可能性が高いため、工事成績点が低くなる要素はあるが、形式の性質上許容できると考えている。総合評価落札方式については、現在発注割合25%を目標としており、建設業界からも若手技術者の育成に資する型式の拡大を望む声が上がっているところ。本市としても、将来の担い手確保や育成は重要と考えているため、総合評価落札方式の発注割合を増加させるうえで、今後も当該型式の活用を図っていきたいと考えている。