

令和 6 年度第 9 回  
札幌市入札・契約等審議委員会

議 事 録

日 時：2025年3月26日（水）午前10時開会  
場 所：札幌市役所本庁舎 14階 入札室

## 1. 開 会

【財）工事契約担当課長】 本日は、お忙しい中をご出席いただきまして、ありがとうございます。

私は、財政局工事契約担当課長の藤瀬です。どうぞよろしくお願いいたします。

なお、本日、西村委員からは所用のため欠席とのご連絡をいただいておりますので、よろしくお願いします。

開催前に、お手元の配付資料の確認をさせていただきます。

お配りした資料は、次第、座席表、委員名簿、令和6年度第9回札幌市入札・契約等審議委員会の資料、参考資料の5点を配らせていただいております。ご確認いただきまして、不足がございましたらお声かけいただければと思います。

それでは、令和6年度第9回札幌市入札・契約等審議委員会を始めさせていただきます。

開催に当たりまして、税務・契約管理担当局長の齋藤からご挨拶を申し上げます。

【財）税務・契約管理担当局長】 委員の皆様、おはようございます。

税務・契約管理担当局長の齋藤でございます。

今、ご案内がありましたとおり、今回は令和6年度の9回目ということで、大変回数を重ねてまいったことに、まずはお詫びと御礼を申し上げたいと思います。

また、本日は、年度末のお忙しい中、天候の悪い中をご参集いただいたことに感謝申し上げます。

今年度、入札・契約に関わる内容の変更などがいろいろあったのですが、一番大きな変更点について一つお話しさせていただきますと、最低制限価格を引き上げることといたしました。これもご案内のとおり、資機材の高騰、そして、特に人件費ですね。建設業界は人材確保が非常に厳しい中で、市の契約を受託してもなかなか利益が出ないということが数年前から声高に言われておりまして、我々事務方も業者のところに足を運びましてヒアリング等を重ねてきたところ、以前に比べて人を確保していく上で求人業者に結構な高額を払うとか、中には外国人を何とか確保できないかということで新しいことに取り組むとか、事務の効率化のためにIT化を積極的に進められた結果、いろいろ経費がかかっているという実態が把握できましたので、最低制限価格について、一般管理費の部分上げていくという決断をしたところであります。

また、上限92%で頭打ちとしていたところも94%までとかなり大きく踏み込んだ改正を、新年度から導入することといたしました。

本日は、橋本委員のご抽出による4件についてご審議いただくことになっておりますが、こちら人材の確保を一つの着目点とし、いろいろと出てくるであろう課題などを中心に審議できるような4件を選んでいただいているとお聞きしています。

市の契約については適正さを確保していくのは当然のこととしまして、一方で、時代あるいは市況に合わせて柔軟に変えていく姿勢も持っていなければいけないということを痛感してきたところです。そういう意味でも、この委員会において専門の皆様にといろいろと

ご審議、ご検討いただける機会は大変貴重であると認識しているところです。

最後に、私ごとになりますが、この3月末をもって市役所を退職することになりました。在任しました2年間、委員の先生の皆様には本当にお世話になりました。ここで改めて感謝を申し上げますとともに、次年度以降も札幌市の適正、公平な入札・契約事務の執行について、厳しくも温かいご審議をいただければと思いますので、どうぞよろしくお願いいたします。

【財）工事契約担当課長】 それでは、ここからの進行は中川委員長にお願いいたします。

## 2. 議 事

【中川委員長】 委員長の中川です。本日もどうぞよろしくお願いいたします。

それでは、早速、次第2の抽出工事等の決定及び審議に進みます。

まず、審議する抽出工事等を決定します。

今回は橋本委員に原案を作成していただきましたので、抽出理由についてご説明をお願いしたいと思います。

【橋本委員】 抽出工事の選定理由についてご説明します。

近年の建設業界は、従事者の高齢化や人手不足が深刻な課題であると思います。その中で、札幌市では、総合評価落札方式において、将来の担い手不足を鑑みて、人材育成を行っている企業を評価する人材確保・育成型を活用していると伺っております。

今回は、この人材確保・育成型を適用した工事から選定することとしました。

その中でもまず、くじ引きが発生しづらい総合評価落札方式において、くじ引きが発生した案件を2件、加えて、同じ下水道工種で発注した案件のうち、入札参加者が多い案件と少ない案件をそれぞれ1件ずつ抽出いたしました。

今回は、これら4件の工事について審議を行いたいと考えております。

また、人材確保・育成型については、将来の担い手確保や育成を行っている企業を評価する形式とのことですが、工事の出来栄等に着目した場合に、一般競争入札や総合評価落札方式におけるほかの形式と比較してどのような違いがあるのかについてもご説明をお願いいたします。

抽出工事の選定理由については以上です。

【中川委員長】 ありがとうございます。

橋本委員が抽出された工事について審議するということでよろしいでしょうか。

（「異議なし」と発言する者あり）

【中川委員長】 ご了承いただきましたので、審議に入ります。

それでは、抽出工事について、事務局から説明をお願いいたします。

【財）工事契約担当課長】 それでは、抽出工事の説明をさせていただきます。

資料の1ページをご覧ください。

ただいまご説明いただきましたとおり、今回は、総合評価落札方式の人材確保・育成型

において、くじ引きが発生した案件から2件、入札参加者の多寡による案件から2件、合計4件となっております。

人材確保・育成型でございますが、主に入札者の人材確保、育成等の取組と入札価格を一体として評価することが妥当と認められる工事に適用される型式となっております。

それではまず、くじ引きが発生した2件からご説明します。

資料の2ページをご覧ください。

抽出工事の1件目です。

工事名は、防災・安全交付金事業本町小学校流域貯留施設整備工事です。

工事場所は札幌市東区本町2条7丁目、次の3ページに位置図を添付しておりますので、後ほどご覧ください。

工期は、着手の日から令和7年1月28日までとなっております。

契約方式は総合評価落札方式、人材確保・育成型の事後審査方式で、低入札価格調査制度を適用した工事となっております。

入札参加資格として、工種・等級は土木工種のA1等級、所在地は市内業者としております。

施工実績としましては、上記工種の工事について元請としての施工実績があることとしております。上記工種については、入札参加資格である土木工種を指しております。

事務日程につきましては、記載のと通りのスケジュールです。

次に、4ページをご覧ください。

本工事の入札結果についてご説明いたします。

入札参加者数は7者で、くじ引きの結果、落札者は北土建設となっております。

各入札者の入札状況は中段以下に記載しておりますが、左から入札金額、価格以外の要素を点数化した技術評価点、技術評価点と入札金額から算出する総合評価点の順に記載しております。総合評価点が高い者が落札者となります。

なお、この表は総合評価点が高い順に上から並べております。

次に、5ページをご覧ください。

こちらは、落札決定後、ホームページで公表している総合評価落札方式に関する評価調書でございます。入札結果の詳細が分かる表となっております。

まず、表の見方からご説明いたしますと、中段の表ですが、左側に評価項目及び各評価項目の配点が記載されています。右に行くと、各者がどの評価項目で何点獲得したかが分かるようになっております。

評価項目の詳細については、別冊の参考資料の1ページに本工事の配点表がありますので、併せてご覧ください。

資料の5ページに戻りまして、評価項目の下に総合評価点の算出基礎とする得点合計という行が獲得した得点の合計点となります。

さらに下に加算点という行がありますが、得点合計を20点満点に換算しております。

型式によってこの換算は異なりますが、人材確保・育成型は20点満点としているところです。

加算点を求めた後、全業者の持ち点100点に加算点を加えた点数が入札価格以外の要素を点数化した技術評価点となります。

一番下の点数が総合評価点で、総合評価点が最も高い入札者が落札者となります。総合評価点の算出方法ですが、価格以外の要素の点数である技術評価点を入札価格で割る除算方式となっており、技術評価点が高く、入札価格が安い業者が最も有利になる方式となっております。

なお、総合評価点が分かりやすくなるよう、最後に1,000万を掛けております。

表の見方は以上です。

では、この表で、落札者である北土建設を改めて確認してみます。

評価項目の得点合計は北土建設を含む3者が19.0点であり、そこから算出される技術評価点は118.095点となります。

入札価格については、北土建設を含む5者がこの表の上の枠内に記載されている調査基準価格と同額での入札となっております。

その結果、技術評価点が最も高く、調査基準価格と同額で入札を行った北土建設と鈴木東建の総合評価点が同点となったため、2者でくじ引きを行い、北土建設が落札者となりました。

1件目については以上でございます。

2件目の工事の説明にまいりますので、資料の6ページをご覧ください。

工事名は、防災・安全交付金事業北陽中学校流域貯留施設整備工事です。

工事場所は札幌市北区北34条西7丁目、工期は着手の日から令和7年1月31日までとしております。

契約方式、発注方式、参加資格は1件目の内容と同様でございます。

次に、8ページをご覧ください。

本工事の入札結果についてご説明いたします。

入札参加者数は4者、落札者は株式会社北創となっております。

各入札者の入札状況は中段以下に記載しておりますが、4番のシミセキ・コンテック株式会社につきましては、入札価格が調査基準価格を下回っております。

次に、9ページをご覧ください。

評価項目の得点合計は、北創を含む2者が19.0点であり、そこから算出される技術評価点は118.095点となります。

入札価格については、北創を含む3者がこの表の上の枠内に記載されている調査基準価格と同額での入札となっております。

結果、技術評価点が最も高く、調査基準価格と同額で入札を行った北創と鈴木東建の総合評価点が同点となったため、2者でくじ引きを行い、北創が落札者となったものです。

2件目については以上です。

ただいまご説明しました1件目と2件目の工事ですが、どちらもくじ引きが発生した案件となっております。くじ引きが発生した理由としては、入札参加者がほとんど同一であったことや、予定価格や調査基準価格の算出が比較的容易な案件であったことが考えられますが、総合評価における人材確保・育成型につきましては、工事成績点を評価する項目が設定されていませんので、ほかと比較してくじ引きが発生しやすい型式となっております。

ここまでの2件について、何かご質問はございますでしょうか。

【松村委員】 評価項目の各点数は自己申告制なのでしょうか。

もしそうだとすれば、虚偽申告ではないことはどう判断するかをお伺いします。

【財）工事契約担当課長】 事後審査方式を取っておりまして、入札金額を入れるときにあらかじめ自己採点をして点数を出していただきます。開札の結果、一旦は仮計算のようになりますが、自己申告の内容で総合評価点を出して、1位の方にこれを証明する書類を出していただきます。その結果、ほかの方が自己申告で出した点数よりも低くなった場合については、その方は候補から外れます。

【松村委員】 その場合は、入札をやり直すということですか。

【財）工事契約担当課長】 自己申告上、まずは点数が一番高い人を審査するのですけれども、確認したら、自己採点が高過ぎて、本当の点数が2番の人よりも低かったら、次に2番の人に連絡をして、書類を出してくださいというのを順番にやっていきます。

ほかにかがででしょうか。

【山上委員】 この配点表は全国共通なのですか。札幌市独自のものですか。

【財）工事契約担当課長】 発注機関によって異なります。

【中川委員長】 技術審査会というところで決めているのですか。

【財）工事契約担当課長】 そうです。先ほど参考資料でご覧いただいている配点表が標準になっていますので、基本的にはこれを全部使うのがスタートになります。

ただ、工事の内容によって、これを適用してしまうと、ここで加点をもらえる業者さんがあまりいないとか、点数を取れる人がかなり限定されてしまって、この条件を使うことによって、結局、毎回特定の業者さんが有利になってしまうというものについては、それを適用するのは公平ではないという判断をして、除外しており、そういうところを技術審査会で判断しております。

【中川委員長】 標準の評価項目は、どなたが作っているのですか。

【財）工事契約担当課長】 他都市の状況や他の官庁でやっているもので類似するものがあれば、それを参考に私たちが原案をつくりまして、外部の学識経験者の方に見てもらってご判断いただいて決めているという流れで作っています。

続きまして、3件目と4件目の説明に入りまして、最後に1件目と2件目も含めてお気づきの点をご質問いただければと思います。

続きまして、入札参加者の多寡による抽出を行った2件についてご説明します。

資料の10ページをご覧ください。

工事名は、厚別処理区北野6条3丁目ほか下水道新設工事です。

工事場所は記載のとおりです。工期は、余裕期間制度、いわゆるフレックス方式を適用しておりまして、落札決定日の翌日から起算して5日後から、本市があらかじめ指定した全体工期の範囲で、受注者が工期の始期と終期を選択できる制度となっております。

本工事では、令和7年2月27日が全体工期の終期となっております。

契約方式、発注方式は1件目の工事と同様でございます。

入札参加資格として、工種・等級は下水道工種のA1等級、所在地につきましては市内業者としております。

施工実績としましては、上記工種の工事について元請としての施工実績があることとしております。上記工種については、入札参加資格である下水道工種を指しております。

主任技術者の施工経験としまして、下水道工事の施工経験がある者を配置することとしております。

事務日程につきましては、記載のとおりです。

次に、13ページをご覧ください。

本工事の入札結果です。

入札参加者数は8者、落札者は機械開発北旺株式会社です。

次に、14ページをご覧ください。

落札者の機械開発北旺ですが、得点合計が15.5点と入札者の中で最も高いため、得点合計から算出する技術評価点も114.761点と最も高くなっております。

入札価格は調査基準価格と同額で最も高い評価となるため、総合評価点は1位となり、落札者となっております。

3件目については以上です。

続きまして、4件目の工事の説明に入らせていただきます。資料の15ページをご覧ください。

工事名は、豊平川処理区澄川5条11丁目ほか下水道新設工事です。

契約方式、発注方式、参加資格は先ほどの工事と同様です。

次に、21ページをご覧ください。

本工事の入札結果です。

入札参加者数は3者、落札者は開建工業株式会社となっております。

22ページをご覧ください。

落札者の開建工業ですが、得点合計は15.0点と入札者の中で最も高いため、得点合計から算出する技術評価点も114.285点と最も高くなっております。

入札価格は調査基準価格と同額で最も高い評価となるため、総合評価点は1位となり、落札者となっております。

4 件目については以上です。

ただいまご説明した 3 件目と 4 件目の工事ですが、入札参加資格や工事内容が同様である中で、入札参加者数にばらつきがあった案件でございます。

入札参加者が多寡であったことの要因の一つとして、入札時期が関係しているのではないかと考えております。3 件目の入札時期は令和 6 年 4 月下旬、4 件目は 5 月下旬に入札しておりますが、4 月時点では手持ち工事が少なく、受注意欲が高かった業者が、5 月になると手持ち工事が増え、受注意欲が下がったことによって入札参加者も減少したのではないかと考えております。

抽出工事 4 件の説明は以上です。

最後に、人材確保・育成型で発注した工事の成績点についてですが、1 件目と 2 件目は土木工種の A 1 等級であり、工事成績点は 1 件目が 8 8 点、2 件目が 7 8 点でございます。

土木工種 A 1 等級につきましては、令和 6 年度発注案件のうち、令和 7 年 2 月末までに竣工した工事の成績平均点を算出したところ、8 4. 7 1 点であったため、1 件目については平均点を上回っておりますが、2 件目については少し下回っております。

3 件目と 4 件目は、下水道工種の A 1 等級であり、工事成績点は 1 件目が 8 2 点、2 件目が 7 9 点となっております。

下水道工種 A 1 等級につきまして、令和 6 年度発注案件のうち、令和 7 年 2 月末までに竣工した工事の成績平均点を算出したところ、8 0. 3 8 点であったため、1 件目については平均を上回っておりますが、2 件目については若干下回った結果となっております。

ここで、別冊参考資料の 2 ページをご覧ください。

こちらは、令和 6 年度発注案件における工事の成績平均点をまとめた資料です。

今年度、人材確保・育成型を発注した工種・等級を対象に、令和 7 年 2 月末時点で竣工した工事について、一般競争入札や総合評価落札方式の型式ごとに平均点を算出しております。

点数を見ていきますと、土木工種の A 1 等級と造園工種の A 等級については、全体の平均点を少し下回っておりますが、そのほかの工種・等級につきましては、全体の平均点を上回っている状況でございます。

また、型式ごとの成績平均点を見ても、人材確保・育成型で発注した案件は総じて点数が低いといったこともなく、他の型式より点数が高い工種や等級も見られました。

ただ、人材確保・育成型につきましては、型式名のとおり、人材の育成を目的とした型式でありますので、一定程度の工事品質を保つ必要性は当然ありますが、ほかの型式と同程度の工事成績点であることまでを求めた型式ではないという特徴を持っています。

以上で抽出工事の説明を終わります。

ご審議のほど、よろしくお願いいたします。

【中川委員長】 以上の説明につきまして、委員からご質問やご意見等がございましたお願いします。



【山上委員】 平均点の話ですが、抽出工事１と２というのは土木工種を見ていいのですね。

【財）工事契約担当課長】 そうです。

【山上委員】 ２件目の抽出工事の７８点というのは、なぜこうなったのですか。突出して低いという話になると思います。

【財）工事契約担当課長】 低めではあるのですけれども、劣悪ということではないです。Ａ１クラスになると、ノウハウを持っている企業が参加するので、どうしても出来栄がいいということですね。私たちが求めている以上にやっていただいて、加算を受けて８０後半という数字をたたき出すものもあるのですけれども、８０に近づいている段階で、工事全体としては品質的には問題ないという状態になっています。

【山上委員】 ７８点は悪くはないということですね。

【財）工事契約担当課長】 出来栄としては普通です。悪いということではないです。

【山上委員】 逆に、８８点が高過ぎるということでしょうか。

【財）工事契約担当課長】 私たちの発注は仕様書などで決めて、そこはしっかりやりなさいというふうにするのですが、私たちが求めているプラスアルファの部分で取組を進めた結果、実際にスムーズに行ったとか、出来栄に貢献しているというところが出てくれば、そこは加算するというところがあります。それが積み上がっていくと、点数が高めになります。最初からそこを契約として求めているわけではなく、あくまでプラスアルファの部分になります。

ですから、８５点を下回っていても、品質の悪い工事というわけではないということです。

【財）税務・契約管理担当局長】 例えば、実績評価の入札をする際に、７９点以上を取っている業者だけという線を引くことが割と多いです。７８点は７９点を切っていますけれども、このレベルの工事であれば７９点がまあまあ合格点なのかなと、感覚的にはそんなふうに見ています。

【山上委員】 今、実績評価の話が出たので伺いますが、参考資料の２ページにある実績評価のⅠとⅡというのはどういう違いなのか。

【財）工事契約担当課長】 工事の難易度の高いものがⅠで、工事規模がコンパクトになっているようなものはⅡを使っています。

【山上委員】 土木工種で見ると、実績評価Ⅰの平均８９点というのはかなり高い数字に思います。ですから、齋藤局長がおっしゃったような基準の点数より高い点数という感じでやっているのですか。そういうわけではないのですか。

【財）税務・契約管理担当局長】 正確に言うと、実績評価ではなくて、成績重視型という考え方がありまして、そのときの最初の線引きとして、例えば７９点以上の企業とか８３点以上の企業というような線を引きます。

【山上委員】 実績評価とは別の考え方なのですね。

【財）工事契約担当課長】　そうです。成績重視型は総合評価方式ではないのです。

成績重視型は、入札参加条件で、過去何年間の工事成績平均点が何点以上の方が参加できますという参加資格なのです。総合評価は点数が高いと評価点で何点もらえますといった加点方式なので、参加はできるけれども、点数が低いと加点をもらえないから勝てる要素が少なくなるということになります。

【中川委員長】　工事成績にどう影響するかというのを工事業者の観点から見ると、人材確保・育成型だと、工事成績は入札段階では有利に働かないわけですから、工事成績が別の型式の発注では有利に使えるというのが見える必要があると思うのです。８８点を取っても、工事成績の評価がない限り、契約金額にも反映されないということになります。

【財）工事契約担当課長】　人材確保というか、若手育成に力をかけていかなければならないという認識は、私たちも持っていますし、企業もそうなのです。ただ、実際の現場の仕上がりというのは、そこについての技術者の力量で結構左右されます。どれだけ現場をスムーズに動かすかということになると、やはり経験が物を言いますので、企業としては、もしそこを若い人に任せて、ちょっと至らないところがあって低い点数がついてしまうと厳しいというところもあります。

若い人に実績を積ませるにあたっても、実績評価型だと、技術者が過去にやった工事の成績は何点でしたかというのを聞くような型式になっているため、若い人をつけようとしても、点数を持っていないということになってしまいます。

ですから、人材確保・育成型を一定程度波及させることによって、企業側も、若い人に現場経験を積ませるということでは有意だと判断してご参加いただいているところがあると思っています。

我々も、難易度が高い工事になると、どうしても実績評価型を選択するというふうになるのですが、標準の難易度といいますか、定型的な工事や、交通量が厳しくて外部機関とシビアに調整しなければならないというものではなく、工事現場として枠囲いができて、その中で工事をするようなものだと、難易度は比較的lowになりますので、そういう工事の中から若い人にやってもらいたい工事という抽出をかけている状況です。

【橋本委員】　イメージがまだ湧かないのですが、若手技術者の活用状況とか女性技術者の活用状況というのは、配置される技術者の中でこれに該当する人が一人でもいいということですか。

【財）工事契約担当課長】　配置予定技術者として届出をしていただいた方が４０歳未満、または女性である場合は点数がもらえるという判断になってきます。

【橋本委員】　どんな工事でも配置予定技術者が１人割り当てられるということですか。

【財）工事契約担当課長】　そうです。必ず１人はつけなければなりませんので。

【橋本委員】　ただ、その方は１人で作業するわけではないのですね。

【財）工事契約担当課長】　１人で作業するわけではないです。いわゆる主任技術者という技術者として配置いただく方がどういう方か、４０歳未満の若手もしくは女性なのかと

いうことで加点を与える形です。

ただ、この工事の主任技術者は誰ですかというときには、届出をもらっている方が主任技術者になります。建設業法等で幾ら以上の工事だったら1人置かなければならないというふうに法令上で定められた主任技術者に若手を入れていただくことによって加点をもらえるという方式です。

【橋本委員】 それはいいと思います。20代の方でも主任技術者として登録されるというのはいいいと思いますが、現場でも若い人が中心になって現場をマネージしているということにはなっていないのですか。

【財）管財部長】 もちろん、その方を補助する人はいますけれども、メインはその方で、それを検査する側は、その人がちゃんと仕事をしているかどうかを見ます。

【橋本委員】 ずるはできないのですね。

【財）工事契約担当課長】 書類上だけそうなっていて、実際の差配を別の人が一生涯懸命やっているというわけではないです。

【財）管財部長】 経験の機会を作ることが目的ですし、業界からの要望に沿ってやっていることです。

【橋本委員】 どこかでご説明いただいたことを私が理解し切れていないのかもしれませんが、中川委員長のご指摘にも関係するかもしれませんが、全体の中で、これは人材確保・育成型でいこうという基準は何なのですか。

【財）工事契約担当課長】 明確に、数値や条件項目にかかったら機械的に人材確保・育成型にするというふうにはなっていないのです。年度によって、難しい工事が何件、中くらいが何件という割合が一定していないのです。ですから、標準的な難易度の工事が比較的多いときはこの方式を使っても大丈夫だねというふうになるでしょうし、高い難易度の工事が集中すると割合が下がってしまうということがあります。この工事だったら若手がやっても大丈夫ではないかという判断は、工事を設計した施工担当課のほうでご判断いただいているというのが正直なところです。

年計画で、年の当初に、今年は人材確保・育成型を30件出してくださいと決めて動いているわけではないです。

【財）管財部長】 最近は、増やしてほしいという声を受けて、ちょっとずつ増えています。

【橋本委員】 それは企業のほうからですね。

【財）管財部長】 そうです。

【松村委員】 四つの抽出工事が入札している企業の顔ぶれがかなり重複していると思っています。例えば、北英建設やスミセキ・コンテックは抽出工事の1、2、3に参加していますし、四つのうちの二つくらいに顔を出している企業が多いです。

それを素人から見ると、人材確保・育成型のプログラムに積極的に取り組む企業は固定化されている現状があるのかなと感じています。そういうことに積極的に取り組むすばら

しい企業もあるのだけれども、そこには全く参加しないという企業の二極化があるのではないかと思ったのですが、いかがでしょうか。

【財）工事契約担当課長】 今回、1件目と2件目については土木のA1という工種になっていまして、3件目と4件目は下水道のA1となっています。

札幌市は土木工種と下水道工種と分けているのですが、他都市では下水道は土木工種として扱っているところがあり、建設工事の必要な許可も、下水道は土木工事業となるのです。

札幌市は分けていますけれども、土木でA1の業者は、100%ではないのですが、下水道のA1の業者と大体かぶっています。

内容的に、1件目と2件目は同じ流域貯留施設整備工事で、3件目と4件目は下水道工事になっていまして、この2点は過去に施工した経験を持っていて、それなりに会社で抱えている技術者が過去に慣れているというか、1回やったことあるという技術者がいれば参入する敷居は低くなると考えています。

毎年、流域貯留施設整備工事や下水道工事を出しますけれども、参加する業者は、去年も参加していた業者さんが来ているという感じでした。

これが年度の初めだと、皆さん技術者をまだ使い切っていないので、まず最初に仕事を取らなければならないということで、参加者が多くなるのです。それが5月、6月、7月というふうにどんどん行くと、皆さんそれぞれに技術者の仕事が当たって、参加者数もちょっと減ってくるという感じで動いています。

【松村委員】 人材確保・育成型だからこのように絞られているということではないのですね。

【財）工事契約担当課長】 参加できるのだったら、基本的には参加したいというところがあると思います。参加をして、その参加業者の中で総合評価の点数を取れるかどうかになります。点数を取れるかどうか分からないにしても、参加しないことには仕事を取れないので、まずは参加ということだと思います。加点をもらえなくても参加しているところも含まれていますし、年度の初めはその傾向が特に強いと感じています。

【中川委員長】 A1等級で、一般競争にしても、参加者はそんなに大きく変わらず、2桁にいくのでしょうか。

【財）工事契約担当課長】 2桁にいくこともありますが、年度初めとか早期発注の場合ですね。

【中川委員長】 1件目は4月の入札ですが、7者が入っていますね。

一般競争の参加者数と比べてみると、人材確保・育成型で入りやすい企業がどれぐらい絞られるか、分かるかもしれませんね。

【山上委員】 抽出工事の1と3は、告示は一緒に入札の時期が1週間ずれているだけなのですがけれども、技術者の配置の予定をしながら出すわけですね。例えば、1の工事はこの人を出そうと思ってやっているけれども、同時期に3の工事も出そうと思うと、同じ

人は出せないですね。

これを見ると、一二三北路さんは工事1と工事3の点数が違うのですね。配置予定が違うために3点ほど下がっているのですが、例えば、一二三北路さんが工事3で工事1の配置をしていれば取れていると思うのです。それは運任せのようになるのでしょうか。

【財）工事契約担当課長】 下水道工事は主任技術者に下水道工事をやったことがある人を求めているというところもありますが、下水道工事と流域貯留施設工事であれば、下水道の独特な工事というか、会社としても経験を持っている人を配置したいというところがあります。ですから、どちらもできるという人だと、運任せというか、どちらか取れたほうに配置するということになります。

【山上委員】 今回は、工種が違うから、実際にどうなったか分からないということですね。

【財）工事契約担当課長】 そうです。

【松村委員】 話が変わってしまうのですが、参考資料の1ページ目に人材確保・育成型の項目がいろいろ載っています。育成をどういう基準で測るのかは難しいと思うのですが、1番の企業の評価の（2）と（3）が資格保有者の育成状況と若手女性技術者の育成状況になっていて、（3）は、雇用期間が3年以上であることがすなわち育成につながっているということですが、それが育成なのかどうか、素人目には分かりづらいです。

また、（2）の資格保有者の育成状況も、資格を持っている人が雇用期間3年だったら育成につながると。普通の素人間隔だと、資格がない人を雇用して、その人が雇用期間の間に資格を取得したなら、それはこの企業の育成に当たるのだろうという感覚はあるのですが、それとは違って、資格を持っている人を長く雇っていれば育成になるというのは分かりづらいのですが、どうでしょうか。

【財）工事契約担当課長】 雇用期間の考え方を省いてしまうと、スポットで若い人を連れてくるということが可能になってしまうのです。つまり、点数を取るために急に声をかけて、今、暇をしている若い人がいないかと言って、仕事が取れたら給料を払うけれども、駄目だったらこの話は無しと。そういうことではなくて、若い人をしっかり迎え入れなければ駄目ですというようにしています。

結局、会社に長い期間勤めていただければ、年数だけでどこまで育成できるのかという話はあるかもしれませんが、経験を積むというところでは、同一の組織においてお仕事を続けていただくというのも育成につながる場所ではないかと思っています。

【財）管財部長】 どういう育成をしているのかということに点数をつけるものではないのです。それを実際にやろうとしたら、非常に難しいですし、会社の中でどういうことが起こっているかということとはなかなか評価しづらいですね。そうではなくて、この型式自体が若手や女性が経験を積む機会を提供するためのものなので、実際に何年雇用しているのかというのを確認しているというイメージです。

【松村委員】 雇用している期間がちゃんとあれば、その中で育成は自動的に行われて

いるはずだということですかね。

【財）管財部長】 この工事に参加すること自体、経験を積む機会を与えているということです。そのための参加の機会をつくっているという考え方です。育成の仕方を評価するものではないということです。

【財）工事契約担当課長】 技術者個人の育成に着目しているというよりは、担い手でですね。建設業における人材、やっていただけるような人を確保していこう、育てていこうという観点です。個人的なスキルをどうこうというところはこの中には出ていないです。

【財）管財部長】 次の世代の担い手づくりというところが業界の課題としてもものすごく大きいです。

【松村委員】 評価項目2のところに配置予定技術者の評価というものがあるにもかかわらず、1の企業評価の（3）でも配置予定技術者についての評価がありますので、重複しているといえますか、1の（3）は本来は2の中に入るのではないかと思ったのです。これは、配置予定技術者に関する評価だけれども、あえて1の企業の評価のところに入れているのでしょうか。

【財）工事契約担当課長】 確かに、少し重複しているところが……。

【財）契約管理課】 技術者の評価のところは、配置予定技術者として認められるのは、雇用期間が3か月あれば配置することができるので、この工事につける配置予定技術者について評価しますというのが2番の評価項目です。1番については、企業が配置予定技術者を長期間雇用しているかどうかを評価するという違いがあります。

【松村委員】 2番は、配置予定技術者がいっぱいいる中のこの人ということで、1番は、配置予定技術者が何人もいる中でということでしょうか。

【財）契約管理課】 同じ人を評価しています。1番は長期間雇用しているかという評価項目で、2番は短期でもというところで、両方取れるか取れないかは違ってくると思います。

【財）工事契約担当課長】 2の（2）は、年齢によって加点するのを細かく分けています。1の（3）は雇用期間を見るのがメインの項目です。ただ、前提として、3年以上なら50歳、60歳の人でもいいという話ではなくて、40歳未満とか女性は3年以上の雇用の継続が必要というのが1の（3）の評価項目です。

【松村委員】 2のほうはスポット的にその人を評価するけれども、1のほうは長期的に見てどうかというスパンの違いでしょうか。

【財）工事契約担当課長】 そうですね。継続的な育成が雇用期間のところになりますし、どれだけ若い人をつけているのですかというのが2の（2）になると思います。30歳未満ですと一番いい点数の4点をもらえますし、30歳から35歳未満だと2点ということで、ここで差がついてきます。

【財）管財部長】 実際に項目を細分化しないと、点数の差がつきづらくて、みんな団

子になってしまって、くじ引きになってしまうということもあります。ですから、似通った項目に見えるかもしれませんが、そこは細かく分けて見ているイメージですね。

【橋本委員】 女性技術者の活用状況ですが、年齢は平等なのでいいと思いますけれども、工学部でも女子枠をつくるという話題が最近ありますが、まさか女性が配置予定技術者になることでポイントがつくので、配置予定者、主任技術者に女性を採用することが多くなって、その企業の中で男性社員が主任技術者を経験する回数、頻度が減って、男性技術者のプロモーションとか、いろいろな意味で平等な機会を逆に与えられなくなることにならないかと。例えば、男性か女性かの分類をされたくないですという人が出てきたり、すごく長期的に見れば、ややリスクのある項目かと思います。これは私の主観でもあるのですけれどもね。

業界として、フラットな目で、女性も活躍できる場があったほうがいいという意味では十分理解できる考え方なのですが、何周もして変な方向になっていかなければいいなと思っています。ここだけの話ではなくて、ジェネラルな話としてです。

【財）管財部長】 おっしゃるとおりだと思います。こういうのは過渡期的なものではないかと思いますが、今まで建設業界は男性職場のイメージが強過ぎて、女性技術者は採用も少なかったりしました。ですから、女性が働きやすい職場になりづらいのです。例えば、トイレの問題や、控室や着替えの問題など、女性が働きやすい職場にしていかなないと新規参入は増えないので、今までの男性職場というイメージからシフトしていくための過渡期的なものになるのかもしれませんが、今、LGBTも含めていろいろな考え方があるので、こういうものが逆差別に働く世論になっていく可能性もあります。

それは、時期を見ながら、業界の方々と相談させていただきながら、項目自体を見直していくべきものなのだろうと思います。

【橋本委員】 うちの学校は、看護学科で男子学生のほうが少なかったら男子枠をつくれという先生もいますからね。一意見としてです。

【財）工事契約担当課長】 女性を優遇することによって男性側が割を食っているかというとはなく、これは建設業界だけではなくて、今は本当に人がいないという状況があります。今、札幌市の仕事を受けている企業に聞いても、役所だと、定数があって、定数をどれだけ充足しているかという話になるのですけれども、会社で定数という考え方があったとして、何%くらい埋まっているのかといたら、8割とか7割くらいしか人がいないとおっしゃいます。どこに聞いても、本当はもっと欲しいけれども、人が足りていないという状態です。

ずっと男性職場だったので、現場に置くトイレにしても、男しかいなければ男用一つで済むけれども、女性がいるのだったら二つ置かなければならないし、汚いトイレを置くわけにもいかないし、更衣室や休憩室も分けてつくらなければならない。ですから、実際に男性も女性もいる現場になると、確かにコストがかかる場所はあるけれども、

今や、男か女かを言っている場合ではなくて、来てくれるのだったら大歓迎という感じになってきています。

とはいえ、女性の割合が低いので、女性を入れてもいいけれども、コストというか、手間がかかったりということが現実問題としてあります。その流れから、ここで評価項目ということで、そういう人を活用している企業については、少しだけアドバンテージを与えますというやり方をしています。ただ、ご指摘のとおり、将来にわたってこれが維持できるかどうかは、今後を見ていかなければならないと思います。

【橋本委員】 これが0点というのは悲しいですね。認証を受けていなかったら0点というのは分かるのですが、40歳以上だったら0点というのは……。

【財）管財部長】 この型式においては若手の定義を外れているということになります。

【中川委員長】 それでは、委員の皆さんより多面的な視点からコメントをいただきましたけれども、札幌市として、人材確保・育成型について今後どのような方針で進められる予定でしょうか。

【財）工事契約担当課長】 人材確保・育成型につきましては、冒頭にもお話ししましたように、型式のとおり、人材の育成を目的として行っておりまして、評価項目についても、成績点に関する項目を設けなくて、技術者の確保、育成を評価する型式としております。

今回、実際に4件抽出させていただきましたけれども、落札した業者の配置技術者は全て30歳未満の方が配置されていますので、若手の育成に効果的な型式であると認識しております。

一方で、人材確保・育成型で発注する工事は、若手技術者が工事を担当する可能性が高いということですので、ほかの型式と比較すると、工事の成績点が少し低くなりやすい要素がある型式かと考えておりますが、あくまでも若手や女性技術者の育成を重視している型式ということがありますので、ほかの型式と比較して成績点が若干低めであったとしても、その型式の性質上、許容できるものではないかと考えているところです。

今後、総合評価落札方式については、発注割合を25%に引き上げることを目標としておりまして、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です。

本市としましても、人手不足が続いている昨今の建設業者、これを担う若手技術者の育成は大変重要だと考えておりますので、評価方式の発注割合を増加させていくという方向性において、将来的な担い手確保や育成に資する当該型式の活用を今後も図っていきたいと考えております。

【中川委員長】 ありがとうございます。

抽出工事に関して、ほかにありませんか。

（「なし」と発言する者あり）



【中川委員長】 それでは、これで本日の審議は終了となります。

今年度の委員会は今日が最後となります。皆様、1年間、お疲れさまでした。

次回の委員会は、年度明けの6月頃の開催を予定しております。連絡調整については事務局でお願いします。

### 3. 閉 会

【中川委員長】 これにて、本日の委員会を閉会いたします。

どうもありがとうございました。

以 上