

令和6年度福島県入札制度等監視委員会の意見聴取について

聴取団体：福島県総合設備協会

それぞれの質問について枠内にお答えください。なお、特にことわりがないものは貴協会としての内容をお答えください。

第1 入札・契約制度に関する課題

1 入札・契約制度全般について

県の入札・契約制度全般について、協会として、日頃感じていることや課題と捉えていることについて伺います。

○「工事の請負契約に係る条件付一般競争入札参加資格の設定等に関する要綱」の見直しについて（継続）

現在の県入札制度の根幹となる入札参加者の格付や地域要件等を定める「工事の請負契約に係る条件付一般競争入札参加資格の設定等に関する要綱」は、平成19年度の施行後17年が経過していますが、この間、東日本大震災の被災やその影響による県人口の大幅な減少、少子高齢化の進展、復興事業ピークアウト後の地域事業者数の減少等が顕著となっており、また設計金額も労務単価や資材単価のアップにより上昇し、要綱の基準金額との乖離が進んでいます。

一方、近年の頻発大型化する災害や老朽化する公共施設の維持管理業務への対応が増大していますが、過疎化や少子化による地域人口の減少が進む中で、地域生活の社会基盤の守り手として建設事業者の役割は益々重要性を増しています。

入札制度での公正性・競争性等の確保はもちろん重要ですが、受発注環境を取り巻くこの間のこのような大きな変化を踏まえれば、地域住民や社会機能、地域生活を支える企業を守るため、入札制度の根幹は堅持しながらも、競争性の考え方や入札参加者の格付、要綱の基準金額、地域要件等についてより地域性を高める方向へ見直しをしていく時期に来ているものと考えます。

○「建築設備工事の改修・維持修繕工事の地元事業者への発注」と「全ての部局への総合評価方式（地域密着型）や地域の守り手育成型方式の拡大」について（継続）

現在の入札制度では、建築物の新築や改修・維持修繕工事を問わずに発注種別と設計金額により地域要件が決まり、設備工事では設計金額1千万円以上の工事は全県の事業者がその工事に参加が可能であり、既存施設の比較的小さな改修・修繕工事でも県内各地域事業者がその施設の工事に参加しています。その結果、これまで当該施設の改修・維持修繕していた地元事業者が当該工事を受注する機会が非常に少ない状況となり、その結果、地域にその施設に精通した地元事業者が不在という場合が多くなってきており、施設管理者側では施設の災害時等も含めた緊急時の対応や修繕に不都合をきたす事態となっています。

既存施設の改修工事を行う場合、その建築物の使用材料や設備機器、全体の設備システムを理解していることがスピーディな工事に繋がり、新たな事業者の場合は当該既存施設の事前調査等に多くの労力を要するとともに、調査不足の場合は工事エリア外に断水や停電等の公衆災害を発生させる恐れもあります。

今後、既存施設のメンテナンスや維持管理工事が重要性を増していく中で、当該施設の維持管理を担う地元事業者や施工実績のある事業者等、施設を熟知した地域の施工者が受注しやすくなるインセンティブを導入した入札方式が是非必要と考えます。

今年度初めて土木部・農林水産部以外の一部部局の施設で総合評価方式（地域密着型）での発注がありましたが、当面は、災害時等の修繕・維持管理対応にも対応できる地域事業者の育成に向けて、全ての部局の施設の3,000万未満の工事について、地域事業者の受注機会が高まる総合評価方式（地域密着型）や地域の守り手育成型方式による発注を導入して、地域事業者へのインセンティブを高める必要があると考えます。

○入札公告の際に「切抜設計書データ」の公表について（新規）

入札公告時に提示される「切抜設計書」について、県ではそのエクセル等データを応札予定者に提供することですが、これらデータが提供されていない発注部局もありますので、県工事を発注する全ての部局において「切抜設計書データ」を応札予定者に伝達されますようお願いいたします。

○電子入札及び電子契約の推進について（新規）

建設業にも時間外労働の上限規制が適用になるなど、働き方改革に向けた業務の効率化が一層求められる中、現在は電子入札が主流となっていますが、電子入札でない場合もあります。今後、全ての部局において、電子閲覧・電子入札・電子契約が100%になるように引き続き取り組みをお願いします。

2 総合評価方式について

県の総合評価方式について、評価項目や配点、評価基準、各類型の適用金額範囲等について、意見がありましたら伺います。

○「入札参加者の所在地」の評価について（新規）

「入札参加者の所在地」については、現在は工事個所が「同一市町村、同一土木事務所(19管内)、これら以外区域内」の3つの区分で評価されていますが、建築設備工事の場合は土木工事と異なり発注はほとんど全てが建設事務所であり建設事務所単位での受注が多いため、建築設備工事については、工事個所が「同一市町村、同一建設事務所(8管内)、これら以外区域内」の3区分としていただくことを要望します。現行では、工事個所が19区分の建設事務所管内に存在している場合が多いにもかかわらず、所在地が土木事務所管内にある事業者は評価区分が最低評価となっているのが現状です。

○より多くの事業者が受注機会のある「総合評価制度」について（継続）

現在の総合評価方式は、地域の事業者に配慮した有益な方式との評価がある一方で、評価項目の「企業の技術力」及び「配置予定技術者の技術力」のうちで特に施工能力等の実績による基礎的加点が多い企業に有利であり、これらの加点によりこの事業者が受注した場合は、またこの受注実績が次公告工事の加点となり受注のインセンティブとなります。

また、総合評価方式による受注実績が多い企業は、その施工実績もあり「施工計画の適切性」の項目でも高得点を獲得するケースが多く、この工事実績や技術的蓄積が次工事の「技術的提案」へも反映されることとなります。

工事受注は各々の企業努力による施工実績の積上げと日々の技術的研鑽に拠ることは当然のことですが、これらの総合評価方式の累積的インセンティブシステムが要因となり、受注企業に偏りが生じてきており、常に受注できる企業と受注の機会に恵まれない企業の2極化が発生してきている状況にあると考えます。

価格・技術力・施工実績等を総合的に評価して落札候補者を決定する総合評価方式ですが、一方ではこのシステムにより地域の中で受注企業の固定化や偏りを生み出し、事業量減少の中で、地域を守る企業数の減少に拍車をかけてしまうことに繋がる恐れがあると考えられます。

今年度より「一抜け方式」が土木工事で試験的に実施されていますが、今後とも、様々な地元事業者が安定した経営の中でその地域で担い手としての役割を果たし、一定以上の事業者による健全な競争性を維持していくためにも、新規の事業者も参入しやすく、多くの事業者が受注の機会がある方向への改善が引き続き必要と考えます。

○「施工計画の適切性」の評価について（継続）

「施工計画の適切性」の評価項目は、県が審査した技術審査書（様式9・10）の合計点数に応じて0点から10点まで11段階に配点されますが、各企業が提案した内容がどのように評価されて配点に至ったのかが分かりにくいとの声が多くあります。各企業が次の工事へ企業努力による技術力研鑽に向けて手掛かりとなるよう、評価基準要点の公表や応札者からの配点の理由の問合せに一定範囲で対応いただけるようお願いいたします。

○6年度改正された制度の円滑な運用について（新規）

評価項目の「企業の地域社会に対する貢献度」の選択項目「④除雪、維持補修業務の実績」は6年度から電気設備工事及び暖冷房衛生設備工事の緊急対応業務も評価対象となりましたが、これらの円滑な制度運用に向けて、「該当する県有施設の施設管理者への新制度周知」と「これら対象業務の実績証明についてその書式（指示書様式、請求書、支払い書等）の統一」をお願いいたします。

3 地域の守り手育成方式について

地域の守り手育成方式の運用について、課題と捉えていることや意見について伺います。

【課題】

- (1) この方式の現制度では管内毎の登録事業者数が基準に達しない発注種別工種が多くあるため、事業者数が少ない工種においては県内全ての管内での施行になっていない。
- (2) 現在、この方式は土木部と農林水産部での運用となっており、特に建築設備工事では、他部局の施設工事が多いにもかかわらず本方式による発注となっていないことから、本方式の発注件数が多い状況ではなく、県全体から見れば、本方式施行による地域の事業者を育成するという本来の効果が発揮されていない。
- (3) この方式の本来の目的は地域事業者の育成であるため、事業者の指名選考に際してはより地域に密着した企業に重点を置いていくべきである。
- (4) 建築設備工事の改修や維持管理工事の場合、当該建築物を新築・改修を施工した事業者はその建築物の既施工内容を熟知しているため、工事の容易性や品質確保の観点から既工事施工者を優先して指名選考することが必要である。

【意見】（上記の課題順に対応した意見）

- (1) 5年度からの制度改正により、内申企業数・指名企業数の緩和等が図られた結果本方式を施行できる管内は広がり、また管内毎に登録事業者が基準に満たない場合は総合評価方式（地域密着型）で地域要件が「隣接3管内」とされたことにより、地元の業者が受注出来る機会が拡大したことは設備業界として評価しておりますが、電気設備工事で守り手方式が運用できない管内は5管内残っているため、当協会としては管内毎に登録企業が6社まで緩和されるようさらに要望します。
- (2) 現在この方式による発注は土木部・農林水産部発注工事に限定されているため、本方式による発注件数が多い状況ではなく、地域によっては本方式施行の地域の事業者を育成するという効果が感じられない場合もあります。上記「第1. 1 入札・契約制度全般について」にも記載しましたが、施設の維持管理を地域で担うという観点からも、土木部・農林水産部以外の学校、警察等のその他部局の県有施設工事にもこの方式の施行運用を拡大していただきたいと思えます。
- (3) 事業者の選考基準①～⑦のうち特に①地理的要件と④地域貢献の項目に特に重点をおいて、選考基準の運用をしていただきたい。
- (4) 当該建築物やその建築設備を施工した会社は、その建築物や建築設備の使用資材や施工方法を把握していることから、当該建築物や建築設備の改修工事や修繕工事においては必ず建築工事や建築設備工事を施工した会社を指名選考対象に含めていただきたい。

第2 建設業界を取り巻く社会情勢や課題について

1 働き方改革の取り組み状況等について

長時間労働の是正や多様で柔軟な働き方の実現に向けどのように取り組んでいるか伺います。

○各会員企業の取組みは以下の通りです。

- ・社員の計画的な有給休暇の取得を勧め、多忙期の外注での業務調整など社員が通年を通して業務が平準化できる環境づくりに取り組むとともに、若手社員の実務教育に力を入れて早期に現場で活躍できる人材の育成に努めている。
- ・原則として週休2日を推進するとともに、社員に対して有給休暇の年間スケジュール作成と実行を勧めている。
- ・半月ごとに残業の累計及び残月の予想残業時間を考慮して増加が見込まれる社員からの仕事量の分配を行い、規定残業時間以上にならないよう管理し・分担作業にて実施している。
- ・上期の労働時間が7.5時間だった所を、年間を通して8時間勤務となる変形労働制に変更を行い、勤務時間が増えた分の残業時間の削減に取り組んでいる。また、隔週2回の土曜日休暇から月1程度の土曜日休暇を増やして心身共にリフレッシュ出来る労働環境に取り組んでいる。
- ・会議の数を減らす又は時間を設定して行う等、業務時間内の作業効率を高める等の対策をしている。週休2日制の完全導入、時間外労働の許可をする管理職の権限や作業短縮方法の指導の強化により、時間外労働時間の社内上限の設定及び管理の徹底等の工夫をしている。
- ・複数人によるチーム制での現場対応を通じて1人当たりの業務負担軽減を図っている。
- ・勤退システム導入による社員の労働時間管理、また、現場管理ソフト、書類作成ソフトの導入により現場管理や書類作成の時間を短縮している。
- ・現場代理人が一般的に行っている事務作業を事務員が代行することにより、作業終了後の現場代理人の業務を減らすよう努めている。
- ・限られた人数で従来どおりの工事を行うために、社員のほかにサブとしての外注および派遣社員を活用や便利・有効なツールを積極的に導入して生産性の向上に向けて取り組んでいる。

2 技術者の高齢化や労働者不足について

今後、技術者の高齢化や労働者不足が見込まれる中、技術者や労働者の確保についてどのように取り組まれているか伺います。

○各会員企業の取組みは以下の通りです。

- ・高齢技術者・技能者については、「実務作業」から「若手技術者への技術技能や業務方法の伝達」に重点を置くようにしており、若手技術者・技能者の早期の育成に努めている。
- ・新卒技術者・技能者の採用については、工業系高校の生徒を受け入れるインターンシップ事業を実施しながら学校との情報交換を図り、学校と連携した取組みが新たな人材の確保に繋がっている。
- ・給与賞与のアップ、休暇制度の充実、定年延長など、社員にとって魅力ある職場づくりに努めている。
- ・ハローワークだけではなく各種の求人サイト等を活用し、資格保有者・経験者・未経験者を問わず積極的に採用して人材の確保・育成に取り組んでいる。
- ・技術者の養成には、多くの時間がかかり、中途採用にはなかなか応募者が集まらない、若い技術者も労働者もなかなか入職しない現状がある。また、若者の志向が定時退社で土日・祭日は休みを求めていること、更に責任を持つ職位に就きたがらないことが上げられる。その中で取り組みは、定年を70歳までにするとともに、電気科卒だけでなく普通科等その他科卒にまで新卒社員の募集範囲を広めている。更に、社員教育を行う講師を招いて基本的な教育を1年・実情に合わせた特別教育を1年行い、その上で、先輩社員によるOJTを実施している。建設業は、技術の吸収、資格を取得しなければならないことがたくさんあり過ぎて途中で挫折してしまう人もいるため、このあたりを改善して確保に努めて行かなければならないと考えている。
- ・協力企業（配管・ダクト・保温）の確保として、今後の予定案件の早期の情報提供を行い、既存の協力企業との関係を維持しながらも、新規の協力企業の発掘を行っている。

3 新技術の活用状況について

作業の効率化等への対応として新技術の活用が進められておりますが、貴協会での取り組み等について伺います。

○総合設備協会での取り組み

- ・県のASP（情報共有システム：県発注の工事現場において県監督員と現場代理人等がこのシステムにより、書類の提出と承認・現場課題の協議・その他情報の共有等を行う）や現場臨場システムなどについて、県等の講師による講習会を実施している。
- ・BIM（設計から施工、管理に至るまで、設計時に作成したデータにより施工段階においても各工種が共通データに基づく作業を行い、省力化するシステム）について、先行する県工事について協会が主催する現場研修会において現場の実例を研修している。
- ・毎年開催する現場担当者向けの「安全大会」において、県の講師により働き方改革にも繋がる新技術について新たな動向などの情報提供を受けている。

○各会員企業の取組みは以下の通りです。

- ・BIM, CIM 研修会の実施している。
- ・国交省で推奨の「NETIS新技術」の項目を、施工適用できるかの検討・判断を実施しながら施工に取り入れ、工期の短縮等に繋げて施工を実施している。
- ・電気設備工事におけるICT技術を活用した工事は、土木工事となっており、BIMシステムは、機械設備工事主体の活用となっている。当社においては、3次元のソフトを導入しているが関連の業者がまだまだ未導入のため歩調を合わせることができないでいる。今後、共通のソフトが安価に開発されて同一のテーブルでできるようになれば活用が活発になると思われる。
- ・現場における遠隔臨場や情報共有システムの利用、会社においては総務部におけるDX化を進めている。

第3 その他

- 1 近年、自然災害が頻発かつ激甚化する状況にあり、能登半島地震においても建設業の作業員等の不足などにより復旧に遅れが生じているとの報道もありますが、災害発生時に対する備えや対応等の取り組みについて伺います。

○各会員企業の取組みは以下の通りです。

- ・ 常日頃より社員に対する防災意識教育と地域の守り手であるという認識の社内共有を図るとともに、災害に備えた建設機械の準備を進めている。
- ・ 日頃より、自治体との災害協定に基づいた災害出動への体制整備を意識している。
- ・ 市の消防団協力事業所としての登録企業となっており、災害時に発電機等の貸出対応や人員の派遣等を行っている。地区電気工事協同組合及び福島県電設業協会を通して災害協定を結んでいるため、行政からの災害緊急復旧支援に即応できるようにしている。
- ・ BCP計画や広域大規模災害マニュアルを策定し、組織的な対応方法を社員と共有している。
- ・ 災害対応には、リニューアル課の社員が中心となり、早期に修理対応する体制を取っている。

- 2 近年、資材費の高騰や材料調達に時間がかかるなどの課題について、どのような対応をしているかについて伺います。

○各会員企業の取組みは以下の通りです。

- ・ 顧客に対して見積り提出の際にできるだけ丁寧に価格値上げについて説明を行い理解を得るようにしている。
- ・ 日常的に納入業者との意思疎通を図り、価格や納期の情報共有に努めている。
- ・ 先方（客先）との施工打合せ時及び見積り提出時等に、納期のかかる資材を報告すると共に、資材が値上がりしている状況も理解して頂き、施工を実施している。
- ・ 資材費の高騰については、資材を購入する代理店・電材店に対して価格の安定を求めることだけが現状であり、各電材店等から情報を頂き、工事受注後に速やかに発注することくらいしか出来ていない。物価スライド制の導入をしても公共工事・民間工事共すべてが対応となっていない。資材調達については、原料の入手がメーカーでできない等の理由の他に作業員の不足があり、各企業で対応できる領域を超えているように思える。総括的な危機管理を含めた対応の必要を感じている。
- ・ 民間工事だと客先も物価高騰の理解はあるものの、競争社会の中で、現状維持の金額で受注しないとならないケースがある事も現状である。

3 建設業における課題に技術者の高齢化や担い手不足等がありますが、今後の事業や技術力の継承にどのように取り組んでいくか伺います。

○各会員企業の取組みは以下の通りです。

- ・社屋内に現場作業の研修施設を建設し、電気設備について自社社員や他社社員の実践的技術能力の向上に努めている。

- ・都市部以外の地域での人口減少・少子化による人手不足を危惧しており、広域的な事業展開を検討している。

- ・高齢者の方々とは定年後も「契約雇用制度」を適用し、継続雇用を実施しており、その中で、若手技術者（新規入社者）等へ現場や作業時の空いた時間を利用し、技術力の継承（工具の使い方や取替え方法・資材の取付け方等）を行っている。

- ・建設業技術者の高齢化への対応は、若い人材の毎年のスムーズな入職が必要になるため、若い人に建設業の面白さ、物を作る喜びがあることを実感して頂くために学校教育の中でしっかりとお知らせをして興味を持って頂くことが重要と考える。進路指導が重要なカギを握っていると思われ、結果的に、夢が持てて、所得が良くなり、休みが取れるようなシステム及び工事価格体系にしていかないと入職者は、益々減少していくと見込まれる。社内教育で技術力の継承をしようと思っても限界があり、高校に在籍しながら建設工事会社に出向いて実際の作業を体験＜インターンシップ体験＞する期間を長くして体験を行えば単位の取得ができるようにするとか産官学が一体となったシステムを構築しないと担い手不足の解消にはならないと思われる。当社では、指定学科以外の入職者を募集して外部講師による教育を実施し、その上で先輩社員によるOJTによる教育を行い育てるシステムとしているが、時間がかかること、指定学科でないので資格を取得する時に不利となる等ハードルが高いのが実情である。また、定年を70歳まで延長して技術者の確保をしており、70歳以上になっても働く意欲のある方には就業してもらうことにしている。但し、この方策は、安全等の観点から課題が残る。

- ・経験者と若手をチーム制にし、技術指導をしっかりと行うことで技術力の継承を図っている。

- ・新卒者が辞めない工夫として、早期の資格取得の為の社内フォロー体制や3DCADの導入、各種研修会への参加など、早期の成長促進と若手が興味を持つような内容を実行している。

- ・現在の建設業全体が若手不足であるため、まずは業界全体で業務アピール等を行う必要があると考える。