

令和6年3月26日
発注者責任を果たすための今後の建設生産・管理システムのあり方に関する懇談会
業務・マネジメント部会（令和5年度 第1回）

調査・設計等業務における多様な評価方法の整理・検証

調査・設計等業務における多様な評価方法の整理・検証

- 調査・設計等の業務発注時には、プロポーザル方式、総合評価落札方式において、働き方改革や地域企業の育成、若手・女性技術者の育成等を目的として多様な評価方法が試行されている
- 試行の目的を果たしているか、品質が確保されているかの観点で発注者・受注者へのアンケート調査の分析、及び成績評定、参加者数やその属性等のデータによる定量分析を実施

試行目的	タイプ	タイプの目的と概要
働き方改革 (手続きの効率化)	①技術者評価重視型	<u>手続きの効率化を目的として評価テーマを設定せず</u> 、配置予定技術者の「業務成績」、技術提案の「実施方針」を重視して評価する方式。(ヒアリングも省略)
	②技術提案簡素化型	<u>手続きの効率化を目的として、技術提案書の記載内容(実施方針、技術提案等)を簡素化</u> して評価する方式。
	③同時提出型	<u>手続きの効率化を目的として、参加表明書と技術提案を同時に提出</u> させ、審査を特定段階の1段階とする方式。
地域企業の育成	④チャレンジ型	<u>地域企業の新規参入の促進を目的として、自治体実績を直轄実績と同様に評価</u> したり、 <u>企業・技術者評価の影響を緩和</u> し、実績のない(少ない)地域企業の入札参入を促す方式。
	⑤地域貢献度評価型	<u>災害対応等の体制の確保・育成</u> を目的として、 <u>災害協定や災害時の活動実績等の地域貢献を評価</u> し、地域企業の技術力向上と参入機会の確保を促す方式。
	⑥地域要件設定型	<u>地域の担い手の確保・育成</u> を目的として、 <u>企業の本店を一定地域内に有することを参加要件</u> としたり、 <u>当該地整の業務成績を優位に評価</u> し、地域企業の参入・受注機会を確保する方式。
	⑦実績評価緩和型	実績が少ない業務で <u>より高い技術力を有する企業の参加を促すことを目的</u> として、「同種・類似業務実績」に代えて、 <u>評価テーマの技術提案の内容を裏付ける「技術的経験」を求める</u> 方式。
若手技術者・女性 技術者の育成	⑧実績・資格評価緩和型	<u>若手技術者の育成を目的</u> として、資格、実績、成績、表彰等の配点割合を減じて、 <u>技術者の経験値による得点差を緩和</u> する方式。
	⑨要件指定型	<u>若手技術者の育成を目的</u> として、 <u>予定管理技術者の年齢に競争参加資格として一定年齢以下の制限</u> を設ける方式。
	⑩配置加点型	<u>若手技術者の育成を目的</u> として、 <u>配置技術者の年齢が一定年齢以下場合に加点評価</u> する方式。
	⑪管理補助技術者評価型	<u>若手技術者の育成を目的</u> として、管理技術者にかえて <u>管理補助技術者を評価</u> する方式。
その他(技術力・生産性・品質向上)	⑫技術表彰評価型	<u>地域企業の技術力や生産性向上を目的</u> として、 <u>各種学会の地方支部からの表彰やi-Construction大賞などを評価</u> する取組。

調査・設計等業務における多様な評価方法一覧

大区分	中区分	試行名									
試行目的	タイプ	北海道	東北	関東	北陸	中部	近畿	中国	四国	九州	沖縄
働き方改革 (手続きの効率化)	①技術者評価重視型			技術者評価重視型							
	②技術提案簡素化型	総合評価落札方式(簡易型)の簡素型	施行能力評価型	総合評価落札方式(簡易型1:1)(実施能力評価型)					「簡易な実施方針」の試行	技術提案簡素化型	
	③同時提出型		拡大型プロポーザル方式	拡大型プロポーザル方式						簡易型ショート版	
地域企業の育成	④チャレンジ型			自治体等の受注実績を評価する試行				業務チャレンジ型	自治体実績評価型 地域企業の活用促進(チャレンジ型)	技術提案チャレンジ型	
	⑤地域貢献度評価型		地域企業の活用促進方式(チャレンジ型)	災害協定等に基づく活動実績の評価				業務チャレンジ型	災害支援等関係功労企業に対する感謝状を評価		
	⑥地域要件設定型			地域要件の設定(本店縛り)					四国地方整備局発注業務を評価する業務の試行 四国実績を重視した業務の試行		
	⑦実績評価緩和型			拡大型プロポーザル方式の実績要件緩和							
若手技術者・女性技術者の育成	⑧実績・資格評価緩和型	技術者育成型(若手)(緩和) 技術者育成型(若手)(管理技術者未経験者育成)						若手技術者活躍促進			
	⑨要件指定型	技術者育成型(若手)(年齢設定)							若手技術者(タイプⅢ) 建設シニアの活用を促す評価方式	担い手育成型	
	⑩配置加点型		若手・女性技術者の活用促進方式	若手技術者の活用を評価(引き下げ)	総合評価落札方式(自主的照査併用型) ダイバーシティー推進型業務委託	若手・女性技術者配置促進	若手チャレンジ型(若手育成型)		若手技術者(タイプⅡ) 建設シニアから技術継承を促す試行		若手技術者(タイプⅡ)
	⑪管理補助技術者評価型								若手技術者(タイプⅠ)		若手技術者(タイプⅠ)
その他(技術力・生産性・品質向上)	⑫技術表彰評価型								学会表彰の活用 i-Construction大賞の評価		

- 試行の効果の程度や、課題の有無を継続的にフォローアップし、試行の標準化、継続調査、見直し廃止等のあり方を検討するPDCAサイクルを導入することをガイドラインに明記
- 各地整等は、試行実施状況を踏まえた対応について、総合評価委員会等で対応を審議
- 本省は、各地方整備局等の試行実施状況をとりとまとめ、業務・マネジメント部会に諮った上で標準化を判断

【ガイドライン記載文】 建設コンサルタント業務等におけるプロポーザル方式及び総合評価落札方式の運用ガイドライン（令和5年3月一部改定）

これまでプロポーザル方式及び総合評価落札方式では、ガイドラインに掲載している標準的な手法による他、各地方整備局等において、地域や業務特性に応じ、働き方改革、担い手確保等を目的として、多様な試行に取り組んでいる。

これらの試行については、その目的に照らし定期的に効果を検証し適宜見直しを行うPDCAサイクルに基づく検証を行いながら、標準的な手法への位置づけに向けて、引き続き、検討を行うものとする。

各地方整備局におけるPDCAに基づく検証については、1つの試行形式につき、5年ごとに行うことを基本としつつ、社会情勢や試行の実施件数等を考慮して各地方整備局ごとに計画的に実施するものとする。

本章では、地域の実情や業務内容に応じて試行的に評価方法を設定する際の考え方を記載するとともに、設定例を掲載している。

試行結果のまとめ(案)

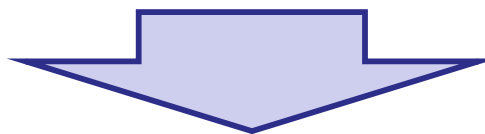
- 各試行の結果を分析したところ、**概ね目的に沿う結果**が得られ、成果品質も確保されるなど、**有効性を確認**
- これらの試行の取り組みは事例集として情報共有を図るとともに引き続き試行を行いながらPDCAを回し、対応方針について検討を実施

試行分類	タイプ	試行目的	総適用件数 ()書きはR4 年度件数	効果の評価		試行 地整	対応 方針
				試行の目的に対する効果	成果品質面 (業務成績)		
働き方改革 (手続きの効率化)	①技術者評価重視型	手続きの効率化	695件 (94件)	・受注者の8割、発注者の7割が負担低減効果を実感【R4アンケート】	・問題なし 試行対象 : 78.3点 試行対象外 : 77.9点	1/10	試行の 目的は 概ね達 成して おり、 成果 品の品 質も問 題ない ↓ 引き続 き試行 を継続し、 PDCAを 回し改 善
	②技術提案簡素化型	手続きの効率化	2,203件 (743件)	・受注者の9割、発注者の6割が負担低減効果を実感【R4アンケート】	・問題なし 試行対象 : 78.2~80.1点 試行対象外 : 77.9~80.1点	5/10	
	③同時提出型	手続きの効率化	2,437件 (506件)	・受注者の6割、発注者の5割が負担低減効果を実感【R4アンケート】	・問題なし 試行対象 : 78.2~79.6点 試行対象外 : 78.1~79.5点	3/10	
地域企業の 育成	④チャレンジ型	地域企業の新規参入の促進	388件 (103件)	・直轄実績がない企業の新規参入割合が増加【4地整】 ・試行対象外約1%に対し、試行対象約10%	・問題なし 試行対象 : 78.4~79.4点 試行対象外 : 78.0~79.0点	4/10	
	⑤地域貢献度評価型	災害対応等の体制の確保・育成	1,889件 (841件)	・地域の中小企業の受注機会が増加【4地整】 ・中小企業受注率: 試行対象19%~100% 対象外10%~40%	・問題なし 試行対象 : 77.9~80.0点 試行対象外 : 77.4~79.1点	4/10	
	⑥地域要件設定型	地域の担い手の確保・育成	481件 (230件)	・本店所在地が当該地整管内にある企業の受注割合が増加【関東】 ・試行対象外約84%に対し、試行対象約90%	・問題なし 試行対象 : 78.6~79.0点 試行対象外 : 77.9~78.1点	2/10	
	⑦実績評価緩和型	実績が少ない業務でより高い技術力を有する企業の参加を促す	2件 (0件)	(R4試行なし) ※実績の少ない業務を発注する場合に限るため	(同左)	1/10	
若手技術者・女性技術者の育成	⑧実績・資格評価緩和型	若手技術者の育成	3,127件 (951件)	・45歳未満の管理技術者の割合が約3倍(R4年度)【北海道】 ・45歳未満の割合: 試行対象36% 試行対象外14%	・問題なし 試行対象 : 78.2~78.9点 試行対象外 : 78.3~78.7点	2/10	
	⑨要件指定型	若手技術者・女性技術者の育成	118件 (21件)	・45歳未満の管理技術者の割合が0%から100%に(R4年度)【九州】 ・45歳未満の割合: 試行対象100% 試行対象外0%	・問題なし 試行対象 : 78.4~79.7点 試行対象外 : 78.2~79.6点	4/10	
	⑩配置加点点型	若手技術者・女性技術者の育成	819件 (359件)	・45歳未満の管理技術者の割合は「総合評価」で効果が高い ・「プロポーザル」については引き続き検証が必要【7地整】	・問題なし 試行対象 : 77.6~79.6点 試行対象外 : 77.7~79.4点	7/10	
	⑪管理補助技術者評価型	若手技術者の育成	1,766件 (400件)	・45歳未満の管理技術者の割合が約1.7倍(R4年度)【四国】 ・45歳未満の割合: 試行対象22% 試行対象外13%	・問題なし 試行対象 : 78.1~79.7点 試行対象外 : 77.4~80.6点	2/10	
その他(技術力・生産性・品質向上)	⑫技術表彰評価型	地域企業の技術力や生産性向上	1,691件 (791件)	・受注者の約5割が取組意欲の向上を実感【四国】	・問題なし 試行対象 : 78.5点 試行対象外 : 78.0点	1/10	

全国的な試行への位置づけ(案)

全国的な試行に位置づけ

試行タイプ	タイプの概要	試行目的	適用件数 ()R4年度	効果	成果品質	課題	実施地整
②技術提案簡素化型	手続きの効率化を目的として、技術提案書の記載内容（実施方針、技術提案等）を簡素化して評価する方式	手続きの効率化	2,203件 (743件)	受注者の9割で手続きの効率化による手続きの効率化を実感	試行対象 78.2～80.1点 試行対象外 77.9～80.1点		5/10
⑤地域貢献度評価型	災害対応等の体制の確保・育成を目的として、災害協定や災害時の活動実績等の地域貢献を評価し、地域企業の技術力向上と参入機会の確保を促す方式	災害対応等の体制の確保・育成	1,889件 (841件)	地域の中小企業の受注機会が増加	試行対象 77.9～80.0点 試行対象外 77.4～79.1点	試行地整半分以下	4/10
⑩配置加点型	若手技術者の育成を目的として、配置技術者の年齢が一定年齢以下の場合に加点評価する方式	若手技術者・女性技術者の育成	819件 (359件)	「総合評価」については効果が高い	試行対象 77.6～79.6点 試行対象外 77.7～79.4点	※プロポーザルは引き続き試行検証が必要	7/10



<論点>

■ 上記3つの試行「総合評価」について、全国に試行を展開し、検証を進める

1. 働き方改革(受発注者の負担軽減、事務手続きの効率化)

① 技術者評価重視型(制度の概要)

試行の目的と評価方法

- ・ **手続きの効率化**をするために、総合評価落札方式(標準型(1:3))で発注する業務において、業務特性に応じ **評価テーマを設定せず、配置予定技術者の「業務成績」、技術提案の「実施方針」を重視**する評価方法を採用し、**ヒアリングを省略**

評価方法(関東地方整備局)

○ 総合評価落札方式における技術点算出のための評価項目とそのウェイト

■ 対象業務

河川事業：堤防・護岸設計
 道路事業：道路予備・詳細設計
 構造物予備・詳細・補修設計

総合評価落札方式(標準型(1:3))で発注する設計業務で、評価テーマを設定せずとも、成果の品質が大きく変わらないと判断される業務に適用。

■ 技術点算出のための評価項目・ウェイト

※()：配点

評価項目	予定技術者		技術提案		ヒアリング
	資格・実績	成績・表彰	実施方針	評価テーマ	
標準型(1:3)	25%(50)		75%(150)		有
	10%(20)	15%(30)	25%(50)	50%(100)	
技術者評価【試行】	50%(100)		50%(100)		有
	10%(20)	40%(80)	50%(100)	無	

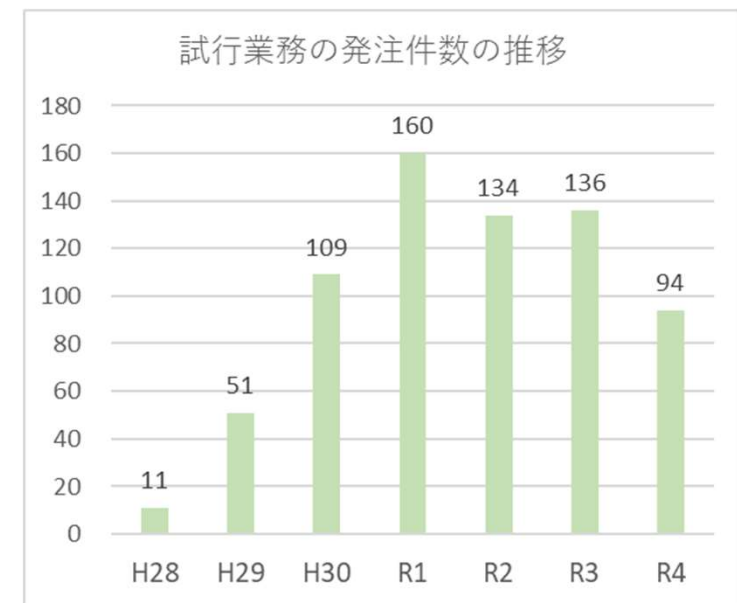
成績重視

評価テーマ無 ※関東地方整備局の評価方法の事例

⇒ ヒアリング省略

試行件数推移(H28-R4)

○ H28年度より試行を開始、H29年度から個々の業務特性に応じ試行できるよう見直し、ヒアリングを省略したことから試行件数が増加



※関東地方整備局の発注件数

分析の観点

- ・ 試行の目的である① **手続きの効率化**がされているか、② 評価テーマを設定しなくても **品質が確保できているか**等の観点から分析

1. 働き方改革(受発注者の負担軽減、事務手続きの効率化)

①技術者評価重視型(試行結果の整理・検証1)

① 事務負担が軽減されているか？

- ・ **受注者側で約8割、発注者側で約7割が軽減効果を実感**

【令和4年度実施アンケート結果】

○アンケートを通じた主な意見

<受注者側の声(試行実施38者より回答)>

○作業負担の削減効果

- ・ 評価テーマおよびヒアリングが省略されることで、作成作業等の大幅な軽減(7~10人・日程度/1業務)がはかれている。
- ・ 評価テーマの作成が不要なため、その分技術提案書の作成作業量が軽減されている。
- ・ 手続きに関する短縮効果は特に無かった。

○作業負担の削減以外の効果

- ・ 作業軽減の分、現在進行中の業務の作業に注力できる
- ・ 提案書作成の負担(気持ち)や残業時間の軽減。

<発注者側の声(試行実施各地整等より回答)>

○作業負担の削減効果

- ・ 評価テーマ省略で手続き資料の作成量・時間が軽減し、ヒアリング省略により準備から評価までの時間が軽減した。
- ・ 評価テーマを設定せずに実施方針のみで評価を行うことから、技術提案の評価に要する時間が半分になった。

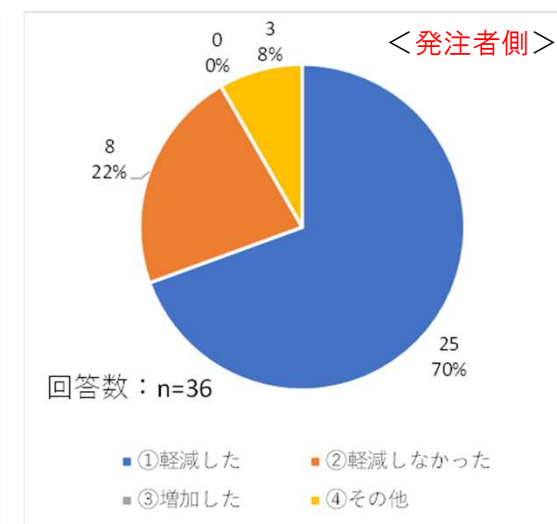
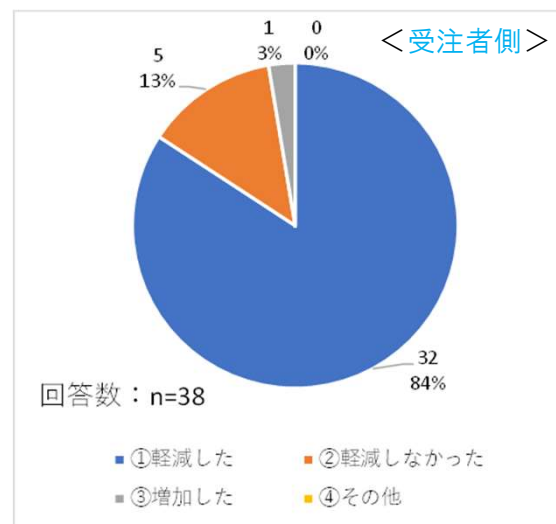
○作業負担の削減以外の効果

- ・ 価格の過当競争になりにくく、より高い技術力を有する会社が、より戦略的な価格で落札できているので、担い手確保につながりやすい。

<アンケート結果の分析>

- **受注者側で約8割が負担軽減効果を実感**しており、評価テーマおよびヒアリングが省略されることで、作成作業等の大幅な軽減が図れている。
 - また、**発注者側で約7割が負担軽減効果を実感**しており、評価テーマ省略で手続き資料の作成量・時間が軽減し、ヒアリング省略により準備から評価までの時間が軽減している。
- ⇒よって、試行目的である、効果(負担軽減)は図られている状況と評価できる。**

Q.事務手続き等の負担軽減効果について



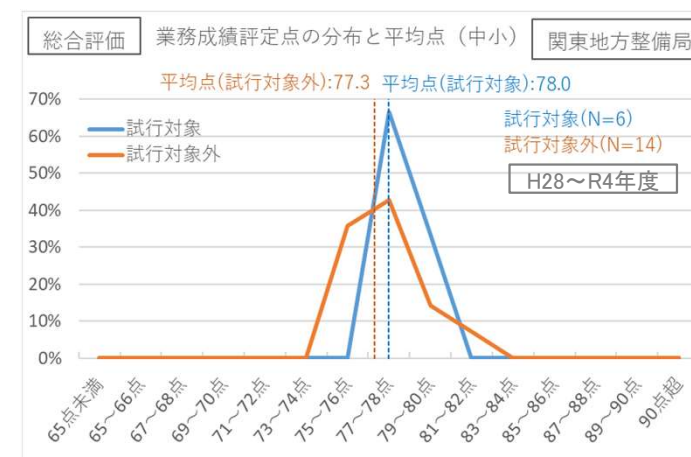
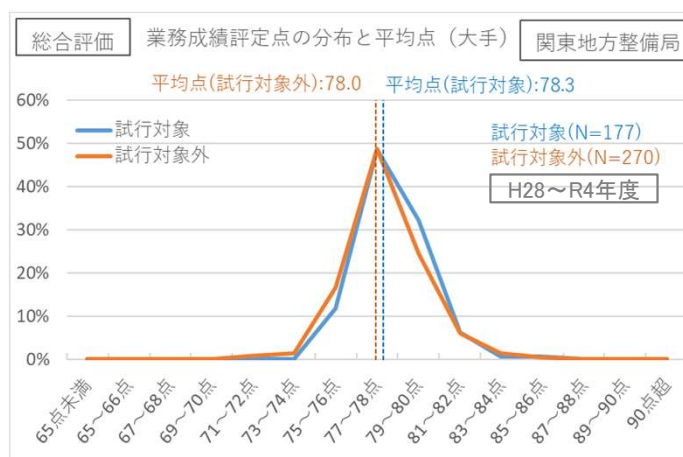
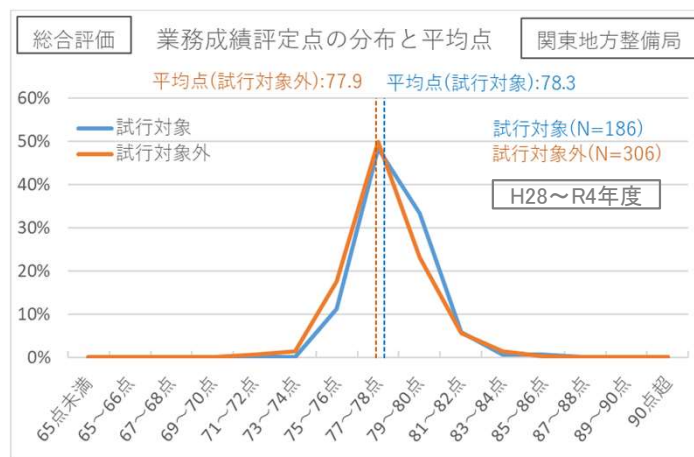
1. 働き方改革(受発注者の負担軽減、事務手続きの効率化)

① 技術者評価重視型(試行結果の整理・検証2)

② 評価テーマを設定しなくても品質は確保できているか？

- ・ 試行業務の業務成績評定点は平均78.3点と試行対象外業務の平均77.9点に比してやや高く、また、成績分布も試行業務は試行対象外業務と比して高く、**成果の品質は確保されていると評価**できる

○業務成績評定点の分布と平均点※1



※1:

- ・ 当該試行の適用が開始された年度(平成28年度)から令和4年度に発注された3業種(土木コンサルタント、測量、地質調査)を対象に整理
- ・ 「試行対象」は当該試行に該当する業務、「試行対象外」は他の試行も含めてどの試行にも該当しない業務

○分析結果の結果まとめ

観点①: 手続きの効率化がされているか？

⇒ **受注者側で約8割、発注者側で約7割が負担軽減効果を実感**しており、当該試行業務では、**手続きの効率化により、事務負担は軽減**している。(令和4年度アンケート結果より)

観点②: 評価テーマを設定しなくても品質は確保できているか？

⇒ 試行業務では、**成果品質面での品質は確保されているといえる**

1. 働き方改革(受発注者の負担軽減、事務手続きの効率化)

②技術提案簡素化型(制度の概要)

試行の目的と評価方法

- ・ **手続きの効率化を目的**として、**技術提案書の記載内容(実施方針、技術提案等)を簡素化**する評価方式
- ・ 受発注者の事務手続き期間の短縮や技術提案の作成・審査に係る負担の軽減を図る
- ・ プロポーザル方式や総合評価落札方式に適用

評価方法イメージ

○ 総合評価落札方式簡易型における評価項目とそのウェイトの例

※ 業務特性に応じ、企業及び技術者の実績があれば、成果の品質が大きく変わらないと判断される業務を対象

〔標準〕

評価項目	評価項目の着眼点		配点
	業務理解度	評価基準	
実施方針・実施フロー・工程表・その他	業務理解度	目的、条件、内容の理解度が高い場合に優位に評価	20
	実施手順	業務実施手順を示す実施フローの妥当性が高い場合に優位に評価	10
		業務量の把握状況を示す工程計画の妥当性が高い場合に優位に評価	10
	その他	業務に関する知識、有益な代替案、重要事項の指摘がある場合に優位に評価	10
計			50

<記載内容> 4項目

○実施方針／○実施フロー／○工程表／○その他

〔簡素化型〕

評価項目	評価項目の着眼点		配点
	業務理解度	評価基準	
簡易な実施方針	業務理解度	業務の目的、実施内容の理解度が高い場合に優位に評価する。	30
	実施手順	業務量の把握状況を示す工程計画の妥当性が高い場合に優位に評価	20
計			50

<記載内容> 2項目

○簡易な実施方針／○工程表

※ 実施方針で求める2項目を業務特性に応じて設定している地整もあり。

○ 評価テーマについては、文字部分の文字数を制限し、図表部分は参考資料として添付可能だが、評価対象としない例もある

※各地方整備局等により運用が異なる

※四国地方整備局の評価方法の事例

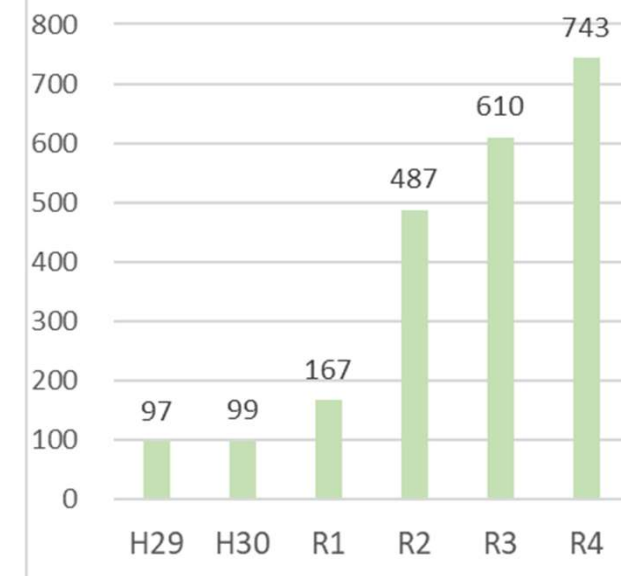
分析の観点

- ・ 試行の目的である①**手続きの効率化**がされているか、②**実施方針や技術提案等の簡素化を行っても品質が確保できているか**等の観点から分析

試行件数推移(H26-R4)

○H29年度より試行を開始、R4年度までに合計で2,203件実施。
発注件数は年々増加傾向。

試行業務の発注件数の推移



※ 北海道開発局・東北・四国・九州地方整備局の発注件数

1. 働き方改革(受発注者の負担軽減、事務手続きの効率化)

②技術提案簡素化型(試行結果の整理・検証1)

【令和4年度実施アンケート結果】

① 事務負担が軽減されているか？

- ・ **受注者側で約9割、発注者側で約6割が技術提案書作成などにおいて軽減効果を実感**

○アンケートを通じた主な意見

<受注者側の声(試行実施84者より回答)>

○作業負担の削減効果

- ・ 技術提案書作成等にかかる時間が軽減(3~5人・日程度/1業務)された。
- ・ 「その他」の評価項目は、評価点を得るため相当量の労力を要する場合があります、本評価項目がない場合の負担軽減効果はある。
- ・ 文字数制限や色の表現等で提案内容の絞り込みや文章表現で苦労した。

○作業負担の削減以外の効果

- ・ 作業軽減の分、実施中の業務に時間を配分でき、更なる品質向上につながった。
- ・ 時間外労働の短縮につながった。

<発注者側の声(試行実施各地整等より回答)>

○作業負担の削減効果

- ・ 技術提案書の評価がない分、作業量が軽減(0.2~3.0人・日/1業務、1者あたり15~30分程度)軽減した。
- ・ 実施方針などの文字数制限により、技術力を横並びで評価がしやすくなった。
- ・ 複数業務を発注する場合は試行業務の多様化により軽減効果は感じられない。

○作業負担の削減以外の効果

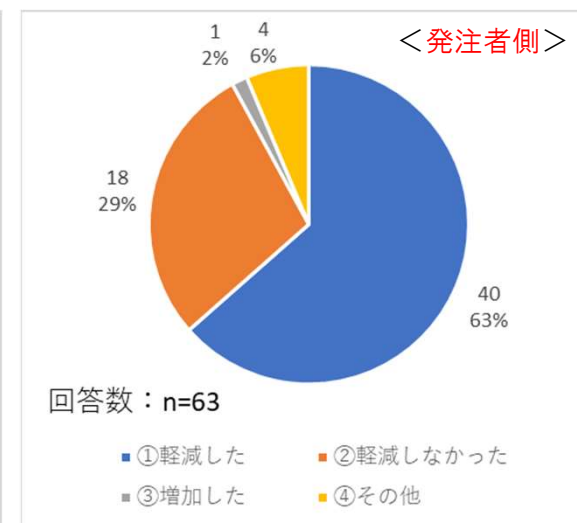
- ・ 提案事項が客観的に取りまとめられる点やポイントが把握しやすくなるなど、評価が容易となった。

<アンケート結果の分析>

- **受注者側で約9割が負担軽減効果を実感**しており、入札方式により軽減量に違いはあるが、技術提案を簡素化することで、提案書作成作業等の負担軽減が図れている。
- また、**発注者側で約6割が負担軽減効果を実感**しており、技術提案の簡素化により、評価時間の短縮などにより作業負担の軽減が図れている。

⇒よって、試行目的である、効果(負担軽減)は図られている状況と評価できる。

Q.事務手続き等の負担軽減効果について



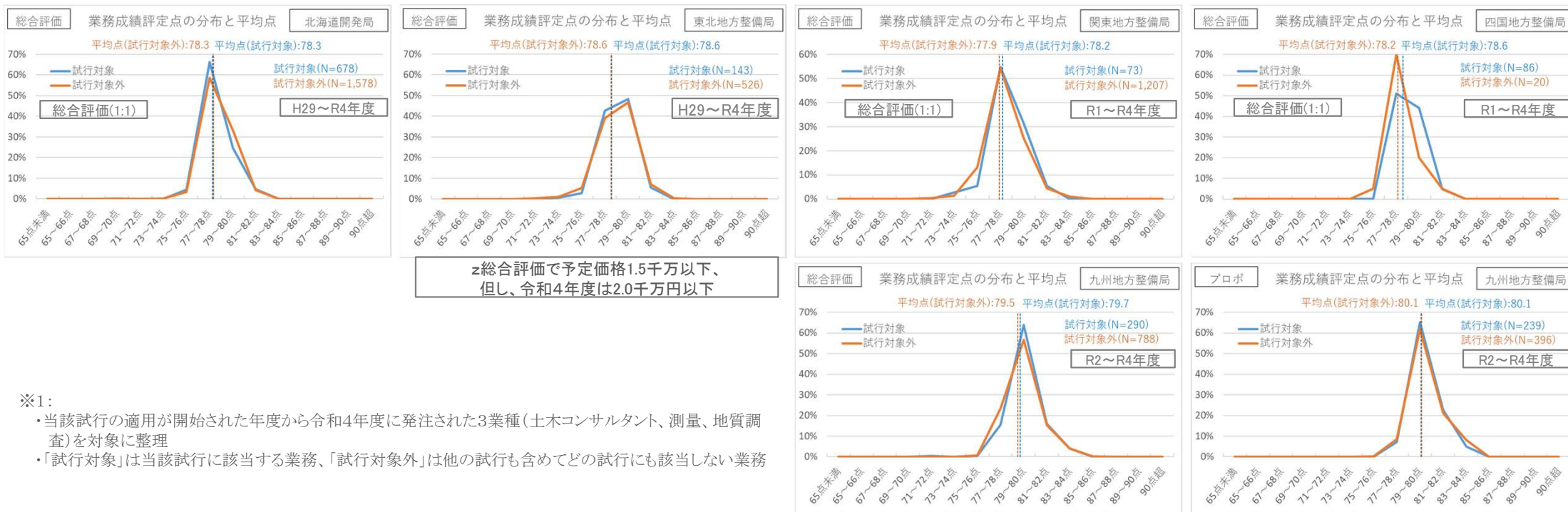
1. 働き方改革(受発注者の負担軽減、事務手続きの効率化)

②技術提案簡素化型(試行結果の整理・検証2)

② 実施方針や技術提案等の簡素化を行っても品質は確保できているか？

- ・ 試行業務の業務成績評定点の平均点は試行対象外業務の平均点に比してどの地方整備局でも同等以上。
また、成績分布も試行業務は試行対象外業務とほぼ同じで、**成果の品質は確保されていると評価**できる

○業務成績評定点の分布と平均点※1



※1:
 ・当該試行の適用が開始された年度から令和4年度に発注された3業種(土木コンサルタント、測量、地質調査)を対象に整理
 ・「試行対象」は当該試行に該当する業務、「試行対象外」は他の試行も含めてどの試行にも該当しない業務

○分析結果の結果まとめ

- 観点①: 手続きの効率化がされているか？**
 ⇒ **受注者側で約9割、発注者側で約6割が軽減効果を実感**しており、当該試行業務では、**手続きの効率化により、事務負担は軽減**している(令和4年度アンケート結果)
- 観点②: 実施方針や技術提案等の簡素化を行っても品質は確保できているか？**
 ⇒ 試行業務では、**成果品質面での品質は確保されているといえる**

1. 働き方改革(受発注者の負担軽減、事務手続きの効率化)

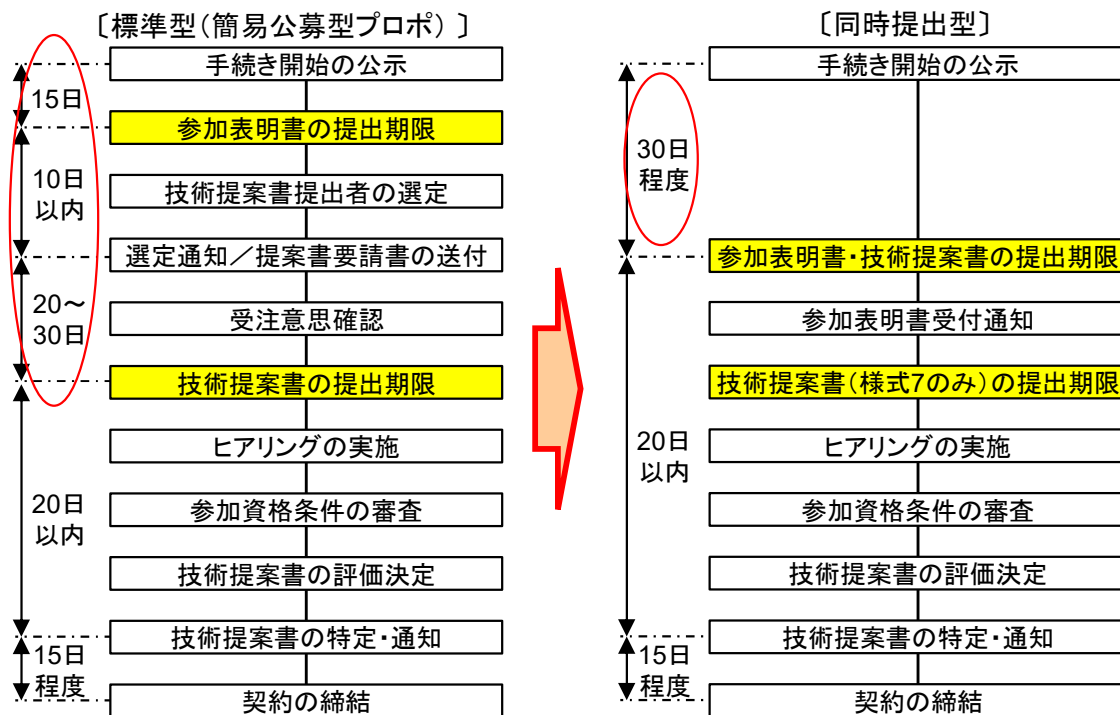
③ 同時提出型(制度の概要)

試行の目的と評価方法

- ・ **手続きの効率化を目的**として、**参加表明書と技術提案を同時に提出**させ、審査を特定段階の1段階とする評価方法
- ・ 手続き期間は2週間程度短縮されることが期待される

評価方法イメージ

○ 実施手順と標準日数の例

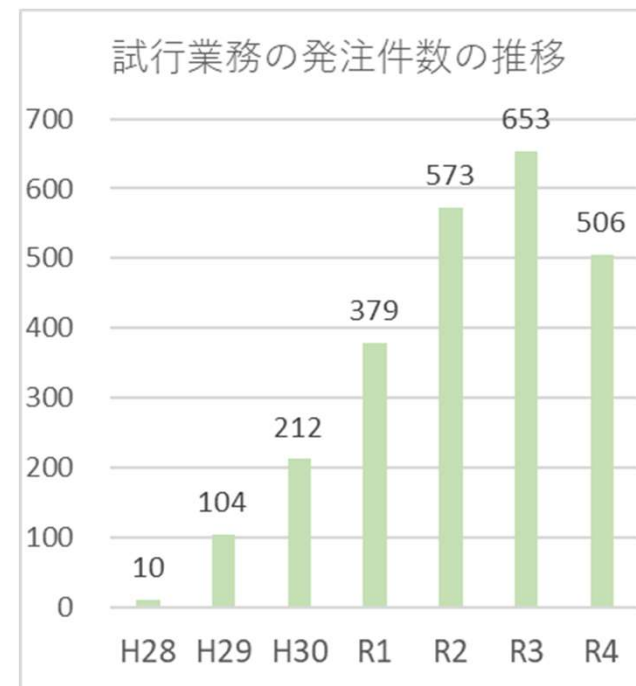


※各地方整備局等により運用が異なる。

※東北地方整備局の実施手順の事例

試行件数推移(H26-R4)

○H28年度より試行を開始、発注件数は年々増加傾向。



※東北・関東地方整備局の発注件数

分析の観点

- ・ 試行の目的である①**手続きを効率化し、負担が軽減**がされているか、②**手続きを効率化しても品質が確保できているか**等の観点から分析

1. 働き方改革(受発注者の負担軽減、事務手続きの効率化)

③同時提出型(試行結果の整理・検証1)

① 事務手続き期間の短縮と事務負担が軽減されているか？

- ・ **受注者側で約6割、発注者側で約5割が負担軽減効果を実感**

【令和4年度実施アンケート結果】

○アンケートを通じた主な意見

<受注者側の声(試行実施13者より回答)>

○作業負担の削減効果

- ・ 事務手続き(社内決裁)が、1業務につき1~2日程度短縮。
- ・ 作業量は作成書類の量が変わらないので軽減していないが、手続きについて期間短縮が図られているので1週間程度軽減されている。

○作業負担の削減以外の効果

- ・ 手続き期間の短縮による選定・非選定、特定・非特定結果が早めに判明し、その後の対応が早期に取れた。
- ・ 手続きが短縮されたことにより、受注業務の成果品の品質確保に時間がさけるようになった。また、業務への参加・不参加の判断等がしやすくなった。

<発注者側の声(試行実施各地整等より回答)>

○作業負担の削減効果

- ・ 契約手続き期間が5~20日間/業務程度短縮された。
- ・ 選定非選定の入契委員会の手続きがないため、事務処理の作業軽減量は大きい。
- ・ 参加表明書、技術提案書がまとめて提出されるため、ある程度まとめて評価出来ることが省力化になって良い。

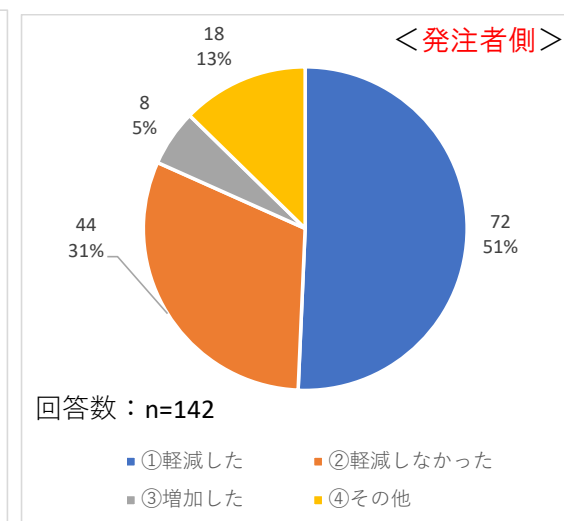
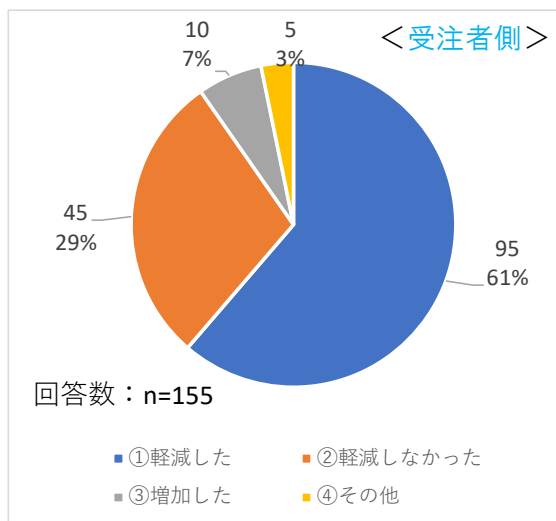
○作業負担の削減以外の効果

- ・ 1作業にかかる時間短縮によりクロスチェック時間が捻出できるようになった。

<アンケート結果の分析>

- **受注者側で約6割が負担軽減効果を実感**しており、手続き期間の短縮と作業負担の軽減が実現できている。
 - また、**発注者側で約5割が負担軽減効果を実感**しており、手続き期間の短縮と作業負担の軽減が実現できている。
- ⇒よって、試行目的である効果(負担軽減)は図られている状況と評価できる。

Q.事務手続き等の負担軽減効果について



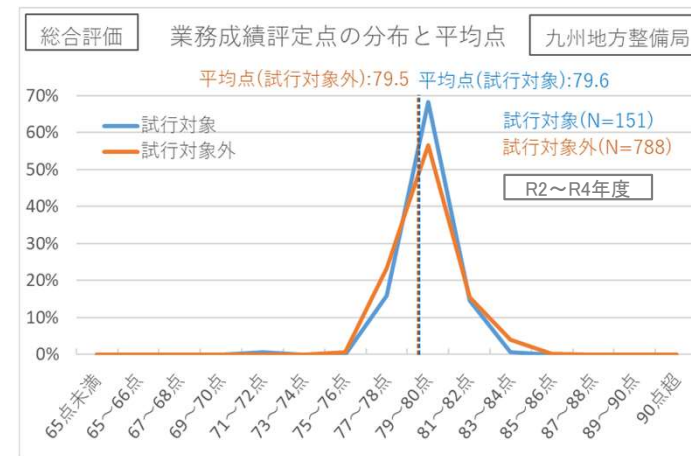
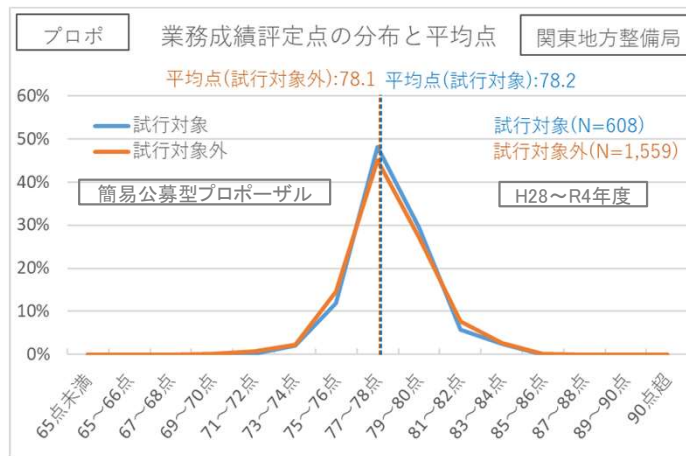
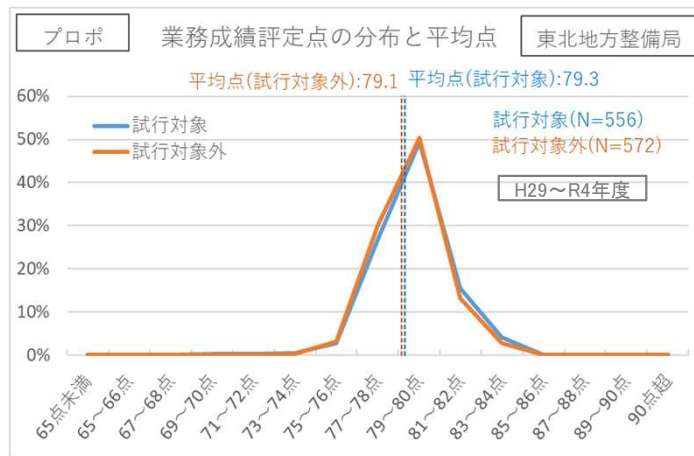
1. 働き方改革(受発注者の負担軽減、事務手続きの効率化)

③ 同時提出型(試行結果の整理・検証2)

② 手続きを効率化しても品質は確保できているか？

- ・ 試行業務の業務成績評定点は試行対象業務は試行対象外業務と同等。また、成績分布も試行業務とほぼ同じであり、**成果の品質は確保されていると評価**できる

○業務成績評定点の分布と平均点



※当該試行の適用が開始された年度から令和4年度に発注された3業種(土木コンサルタント、測量、地質調査)を対象に整理
 ※「試行対象」は当該試行に該当する業務、「試行対象外」は他の試行も含めてどの試行にも該当しない業務

○分析結果の結果まとめ

観点①: 手続きの効率化がされているか？

⇒ **受注者側で約6割、発注者側で約5割が手続きの効率化による事務負担軽減効果を実感**しており、当該試行業務では、**事務負担は軽減**している(令和4年度アンケート結果)

観点②: 手続きを効率化しても品質は確保できているか？

⇒ 試行業務では、**成果品質面での品質は確保されているといえる**

2. 地域企業の育成

④ チャレンジ型(制度の概要)

試行の目的と評価方法

- ・ **地域企業の新規参入の促進を目的として、自治体実績を直轄実績と同様に評価したり、企業・技術者評価の影響を緩和し、評価する方式**
- ・ 自治体の実績はあるが直轄の受注実績のない(少ない)地域企業の入札参入の促進と競争参加機会の確保を図る
- ・ 試行業務の実績を通じて地域の防災力の維持、既存インフラの維持管理を担う地場企業の技術力向上を期待

評価方法イメージ

○ 総合評価落札方式における実施方針と評価項目の例

<実施方針>

- ・ 直轄業務の実績がない地域コンサルタントが参集し易くなるよう、**直轄の成績・表彰については評価を行わない。**
- ・ 業務実績については、**国とそれ以外の実績で差をつけない。**
- ・ 指名段階において、**本店所在地が当該地域(都道府県内)の企業を優位に加点評価。**

【指名段階の評価】

《企業評価》	総合評価 落札方式	業務チャ レンジ型
建設コンサルタント登録	5	5
同種又は類似業務等の実績	10	15
地域拠点		20※4
4ヶ年業務の成績	20	- ※2
4ヶ年業務の表彰	5	- ※2
計	40	40

《技術者評価》	総合評価 落札方式	業務チャ レンジ型
技術者資格	5	5
同種又は類似業務等の実績	10	25
地域精通度	5	30※3
・当該事務所管内(〇〇市、〇〇市・・・)における実績	(5)	(30)※3
・当該地域(〇〇県)管内での実績	(2)	(15)※3
4ヶ年の成績	15	- ※2
同種・類似業務の成績	20	- ※2
業務の技術者表彰等	5	- ※2
計	60	60

- ※1 国・自治体の実績に差をつけない。
 ※2 4ヶ年の成績、表彰は評価しない。
 ※3 国・自治体の実績に差をつけない。成績評定の有無を問わず実績とする。
 ※4 本店、支店、営業所当の所在地により評価。

【入札段階の評価】

《技術者評価》	総合評価 落札方式	業務チャ レンジ型
技術者資格	8	8
同種又は類似業務等の実績	12	22※3
地域精通度	5	20※3
・当該事務所管内(〇〇市、〇〇市・・・)における実績	(5)	(20)※3
・当該地域(〇〇県)管内での実績	(2,2)	(10)※3
4ヶ年の成績	20	- ※2
4ヶ年の技術者表彰等	5	- ※2
計	50	50

《実施方針》	総合評価 落札方式	業務チャ レンジ型
業務理解度	10	
実施手順	10	
工程表	10	
その他(重要事項の指摘)	10	
その他(提案)	10	
簡易な実施方針		50 可否で評価
計	50	50

※近畿地方整備局の事例

○ 受注実績がない企業の評価の例

- ・ 発注する地方整備局の**受注(契約)実績がない(少ない)企業を優位に評価**

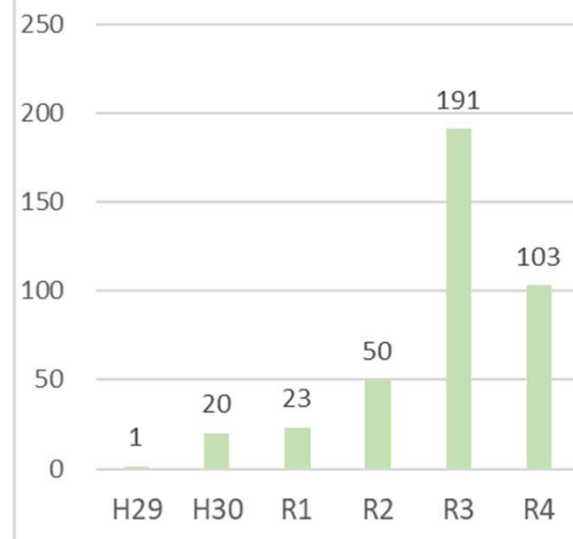
評価基準	配点
①過去5ヶ年度及び当該年度の実績なし	10
②過去4ヶ年度及び当該年度の実績なし	8
③過去3ヶ年度及び当該年度の実績なし	6
④過去2ヶ年度及び当該年度の実績なし	4
⑤過去2ヶ年度及び当該年度の実績なし	0

※九州地方整備局の事例
 ※各地方整備局等により運用が異なる。

試行件数推移

○ H29年度より試行を開始、R4年度までに合計で388件実施。
 発注件数は年々増加傾向。

試行業務の発注件数の推移



※関東・近畿・四国・九州地方整備局の発注件数

分析の観点

- ・ 試行の目的である①**新規参入が促進**がされているか、②自治体実績と直轄実績と同様に評価しても**品質が確保**できているか等の観点から分析

2. 地域企業の育成

④ チャレンジ型(試行結果の整理・検証1)

【令和4年度実施アンケート結果】

① 新規参入が促進がされているか？

- ・ **受注者側で約6割、発注者側で約8割が新規参入はなかったと実感**
- ・ 一方で、当該試行の**拡大もしくは現状維持との回答が受発注者ともに約8割**を占め、期待は高い

○ アンケートを通じた主な意見

< 受注者側の声 (試行実施46者より回答) >

○ 入札参加機会の増加効果

- ・ 参加要件の緩和により参加しやすい条件である。
- ・ チャレンジ型の入札案件業務での受注を重ねることで経験を積み、自信を深めることで他業務への参加を検討できるようになった。
- ・ 積極的に入札参加できるようになったが、発注件数が少なく、入札参加機会はそれほど増えていない。

○ 今後の適用方針について

- ・ 業務実績の少ない企業が、参入できるチャンスを増やしてほしい。
- ・ ある程度の件数は実施したほうが良い。

< 発注者側の声 (試行実施各地整等より回答) >

○ 入札参加機会の増加効果(新規参入がなかった理由)

- ・ 業務規模が大きく、国の業務を実施しているような比較的規模の大きい企業でないと履行できないため。
- ・ 試行業務の発注の周知が地域業者へ行き届かなかった。
- ・ 実績件数が少ないことから、技術者が不足していたのではないか

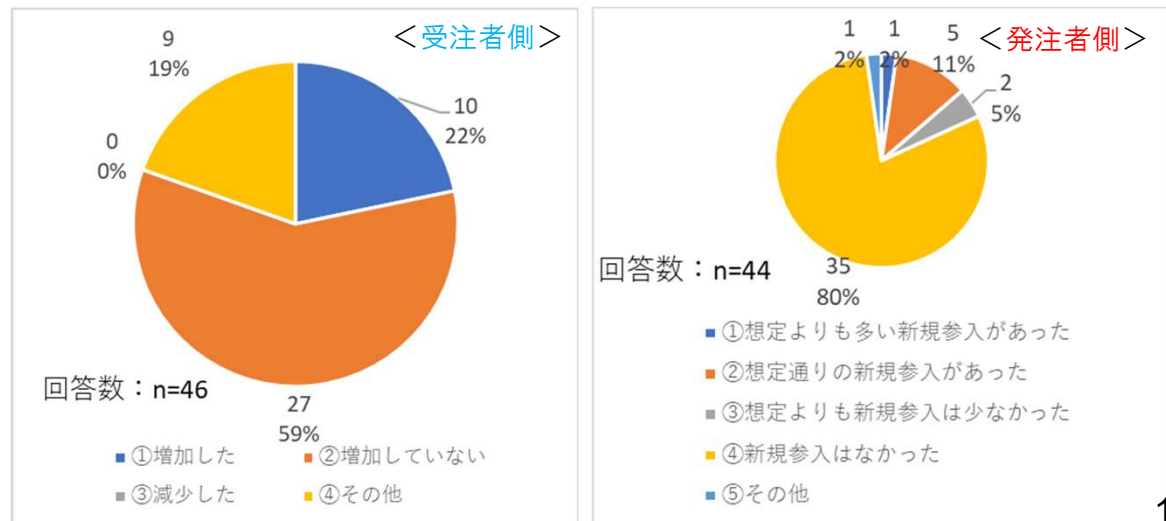
○ 今後の適用方針について

- ・ 地域企業の育成には、座学では得られない暗黙知が必要であり、受注した業務を通じてこの会得を促す必要がある
- ・ 国発注の業務で得られた知見を、自治体発注の業務に生かすことで、地方への技術の伝承機会を得られる

< アンケート結果の分析 >

- **受注者側で約6割が入札参加機会は増加していないと実感**しており、積極的に参加ができるようになったが、発注件数が少なく、入札参加機会がそれほど増えていない。
- また、**発注者側で約8割が新規参入はなかったと実感**しており、規模の大きい企業でないと履行できないため、新規参入が見込めない。
- ⇒ **よって、試行目的である地域コンサルや新規参入者の入札参加機会の拡大はあまり図られていない状況と評価できる。**
- ⇒ 一方、当該試行の**今後の適用方針**については、**受発注者ともに拡大もしくは現状維持との回答が約8割**を占め、当該試行への期待の高さがうかがえる。

Q. 入札参加機会の増加について



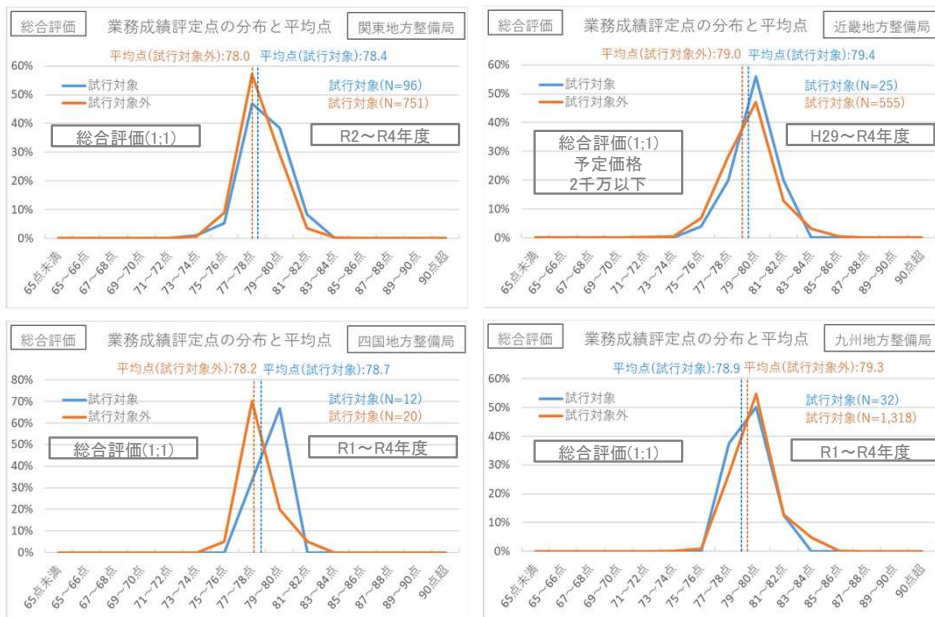
2. 地域企業の育成

④ チャレンジ型(試行結果の整理・検証2)

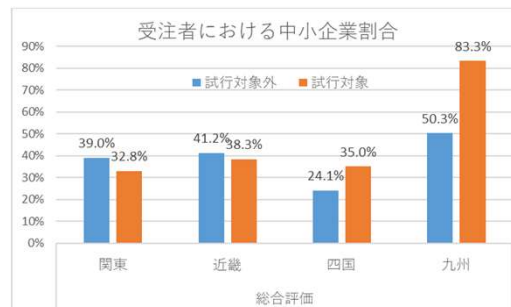
② 自治体実績と直轄実績と同様に評価しても品質は確保できているか？

- ・ 試行業務の業務成績評定点の平均点は試行対象外業務に比して一部低い地方整備局があるが、ほぼ同等。また、成績分布も試行業務は試行対象外業務とほぼ同じで、**成果の品質は確保されていると評価**できる
- ・ なお、受注者における中小企業の割合は、九州は試行の方が大幅に割合が高くなっており、新規参入・中小企業の参加機会の向上につながっているといえる

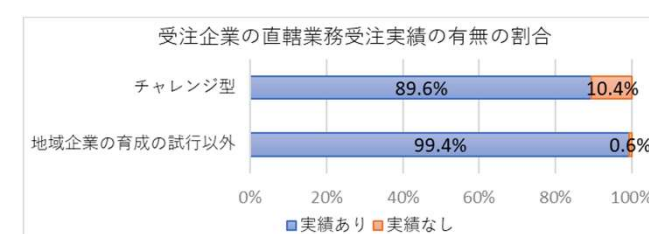
○ 業務成績評定点の分布と平均点※1



○ 中小企業の割合※1



○ 受注企業の直轄実績※2



※2:

- ・ 平成29年度以降に受注実績のある企業のH29年度以前(平成26年度～平成28年度)の受注実績の有無を整理
- ・ 関東、近畿、四国、九州の4つの地方整備局の業務の合計

※1:

- ・ 当該試行の適用が開始された年度から令和4年度に発注された3業種(土木コンサルタント、測量、地質調査)を対象に整理
- ・ 「試行対象」は当該試行に該当する業務、「試行対象外」は他の試行も含めてどの試行にも該当しない業務

○ 分析結果の結果まとめ

観点①: **新規参入が促進**がされているか？

⇒ 地域企業育成の試行以外の業務と比べ、**直轄実績がない企業の割合が約10%に拡大**しており、**新規参入の促進につながっている**。また、一部地域では中小企業の参入・受注機会の向上につながっている

観点②: 自治体実績と直轄実績と同様に評価しても**品質が確保**できているか？

⇒ 試行業務では、**成果品質面での品質は確保されている**といえる

2. 地域企業の育成

⑤ 地域貢献度評価型(制度の概要)

試行の目的と評価方法

- ・ **災害対応等の体制の確保・育成を目的**として、**災害協定や災害時の活動実績等の地域貢献を評価**し、地域企業の技術力向上と参入機会の確保を促す方式
- ・ 「地域の守り手」として迅速な災害対応等が期待できる地域企業の入札参入の促進と競争参加機会の確保
- ・ 試行業務の実績を通じた地域企業の技術力向上、地域の防災力(災害対応体制)の維持・向上を期待

評価方法イメージ

○ 総合評価落札方式における競争参加資格要件の設定例

- ・ 整備局管内(又は〇〇県内/〇〇地方生活圏内)に本店(支店又は営業所)を有していること。
- ・ 企業及び配置予定主任技術者(管理技術者)において、同種又は類似業務の実績を有すること。(発注機関は問わない)
- ・ 本業務を履行する上で配慮すべき実施方針の記載が適切であること。

○ 総合評価落札方式における地域貢献度評価の例

<実施方針>

- ・ 地域コンサルタントの技術力向上、育成を目的に、国交省の実績がない企業の参加機会を確保するため、**業務成績や表彰を評価項目とせず、指定エリア内における過去の災害活動実績を評価**。
- ・ 2,000万円程度以下の、測量、地質、設計業務に適用。

評価項目			標準の業務(総合評価 簡易型)				チャレンジ型	
			指名段階		特定段階			
			ウエイト	標準配点	ウエイト	標準配点	ウエイト	標準配点
参加表明者の経験及び能力	資格・実績等	当該部門の建設コンサルタント登録等	15%	5	-	-	50%	3
		過去10年間の同種又は類似実績	-	10	-	-	-	6
	過去10年間の災害協定等に基づく活動実績	-	-	-	-	-	21	
成績・表彰	過去2年間の業務成績	35%	30	-	-	-	-	
	過去2年間の業務表彰の有無	-	5	-	-	-	-	
小計			50%	50	-	0	50%	30
配置予定管理技術者の経験及び能力	資格・実績等	技術者資格等	15%	5	25%	4	48%	4
		過去10年間の同種又は類似実績	-	10	-	11	-	11
	過去10年間の当該事務所・周辺での業務実績	-	-	-	-	-	14	
	過去4年間の業務成績	35%	30	-	12	-	-	
成績・表彰	過去4年間の業務表彰の有無	-	5	25%	2	-	-	
	CPD	-	-	-	1	2%	1	
小計			50%	50	50%	30	50%	30
実施方針	実施方針・実施フロー・工程計画・その他		-	-	50%	30	-	-
	簡易な実施方針	業務理解度・実施手順	-	-	-	-	※1	-
小計			-	0	50%	30	-	0
合計			100%	-	100%	60	100%	60

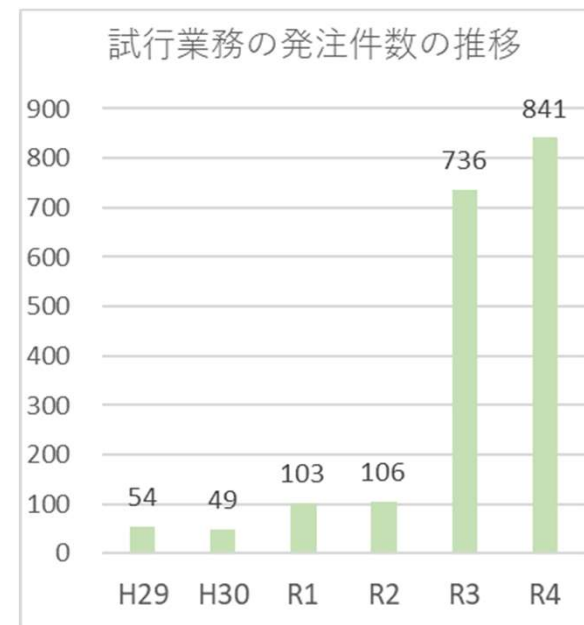
※1 競争参加資格要件として評価項目としない。

※各地方整備局等により運用が異なる。

※中国地方整備局の評価方法の事例

試行件数推移

- H29年度より試行を開始、R4年度までに合計で1,889件実施。
- 発注件数はR3年度に大幅に増加。



※東北・関東・中国・四国地方整備局の発注件数

分析の観点

- ・ 試行の目的である①**地域企業の確保育成・参加機会の確保**がなされているか、②(直轄業務の成績評定や表彰実績の評価を行わず)災害活動実績等の地域貢献度等により評価しても**品質は確保できているか**等の観点から分析

2. 地域企業の育成

⑤ 地域貢献度評価型(試行結果の整理・検証1)

① 地域企業の確保育成・参加機会の確保がなされているか？

- ・ **受注者側で約5割、発注者側で約2割が地域貢献企業の受注増の効果を実感**
- ・ **受注者側で約6割、発注者側で約3割が担い手の確保・育成効果を実感**

【令和4年度実施アンケート結果】

○ アンケートを通じた主な意見

< 受注者側の声 (試行実施39者より回答) >

○ 地域貢献企業が受注する効果

- ・ 過年度実績にとらわれず、積極的に受注に向けての活動が行えた。
- ・ 直轄業務における、地域貢献等の成績評定や表彰実績が評価項目から除外され、受注実績の少ない企業でも受注可能性が増加。
- ・ 今まで発注が無かった事務所からの業務の受注機会や範囲が拡大。

○ 地域の担い手確保・育成の効果

- ・ 地域密着型のコンサルタントにも国土交通省発注業務の実施機会が与えられ、地方の若手技術者の業務経験を積むことができる。
- ・ 技術点が評価対象であるため、技術力向上の取り組みを後押しする。
- ・ 得られた知見等は、社会資本整備の品質向上に繋がる。

< 発注者側の声 (試行実施各地整等より回答) >

○ 地域貢献企業が受注する効果

- ・ 地域貢献企業が落札した割合は10～50%以上。
- ・ 増加していない: トータル発注件数が少ない。

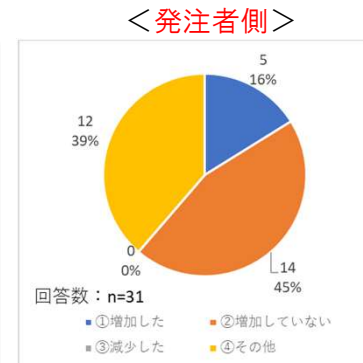
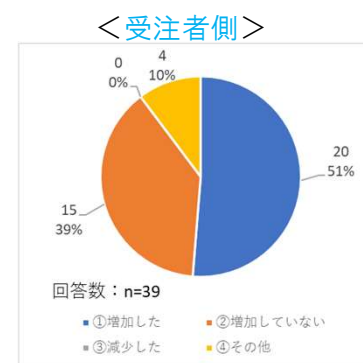
○ 地域の担い手確保・育成の効果

- ・ 地域の技術的課題に精通した技術者へ研鑽を与えるために必要。
- ・ 従来の評価内容に比べて地元企業の安定的継続的な受注機会を設けることができる。
- ・ 災害協定の公募では地元企業と協定締結ができた。
- ・ 地域コンサルタントが受注することにより、現地状況が把握される。
- ・ 直轄業務の経験、実績を積むことで、多面的な育成の機会となる。

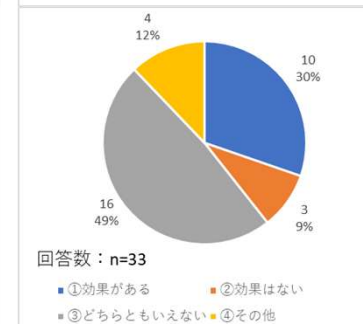
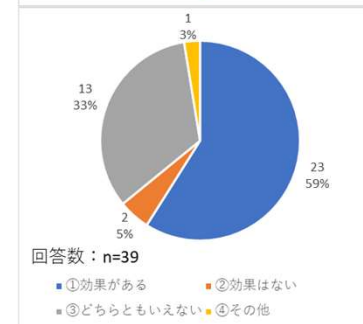
< アンケート結果の分析 >

- 地域貢献企業の受注については、**受注者側で約5割、発注者側で約2割が増加効果を実感**している。
 - 担い手の確保・育成効果については、**受注者側で約6割、発注者側で約3割が効果を実感**している。
 - どちらも受注者側の方が発注者側よりもより高い効果を実感している。
- ⇒ **よって、試行目的である、地域企業の確保育成・参加機会の確保がなされていると評価できる。**

Q. 地域貢献企業が受注する効果について



Q. 地域の担い手確保・育成の効果について



2. 地域企業の育成

⑤ 地域貢献度評価型(試行結果の整理・検証2)

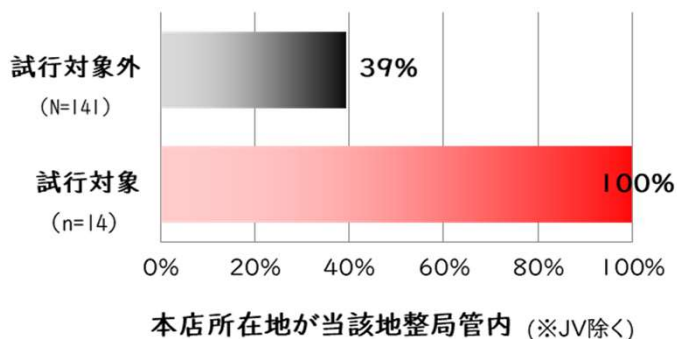
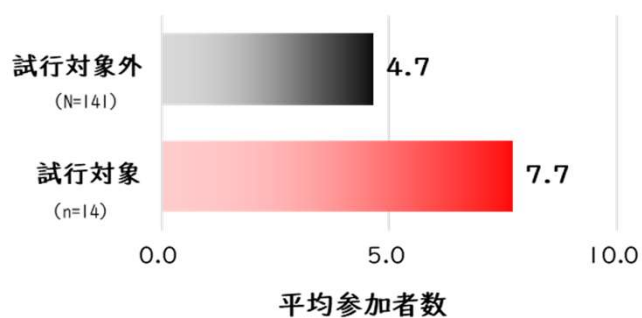
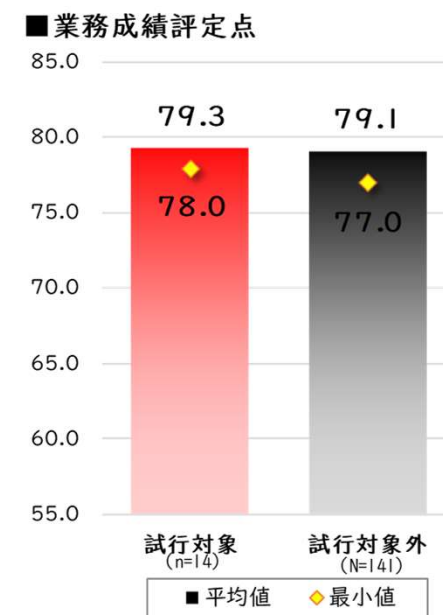
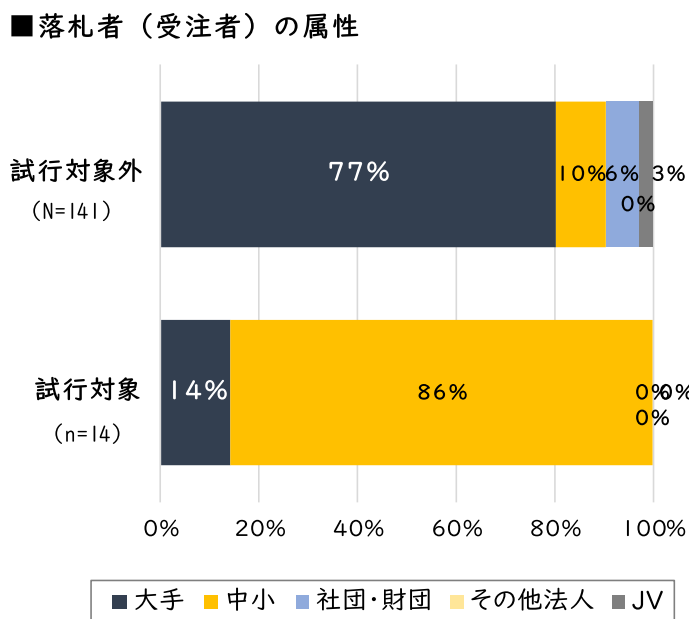
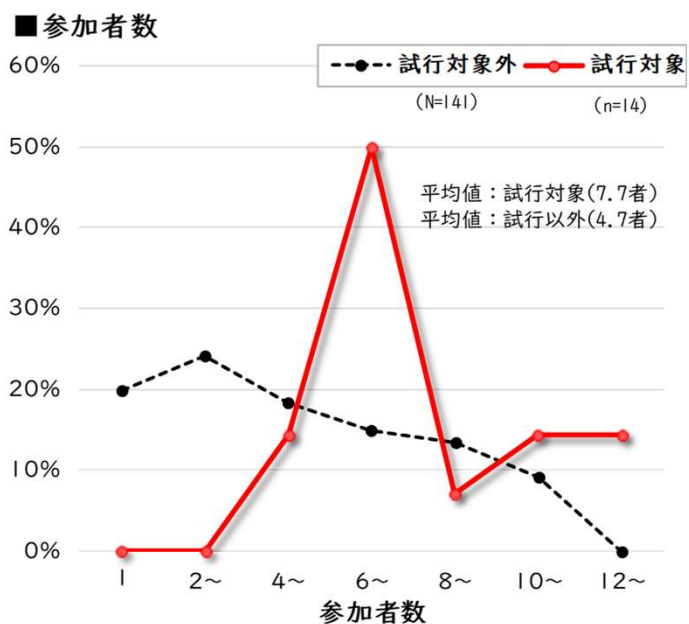
① 地域企業の参入機会が確保されているか？

- ・ 試行業務以外と比べて、**平均参加者数が増加(一者応札も減少)し、地域の中小企業による受注が増加。**
- ・ 全て本店が当該地方整備局管内の企業による受注(⇒**地域企業の参入機会を確保**)

② 災害活動実績等の地域貢献度により評価しても品質は確保できているか？

- ・ 試行対象外と比べて、**業務成績評定点は遜色ない**

中国地方整備局：業務チャレンジ型



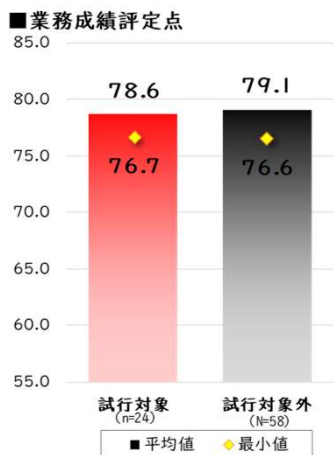
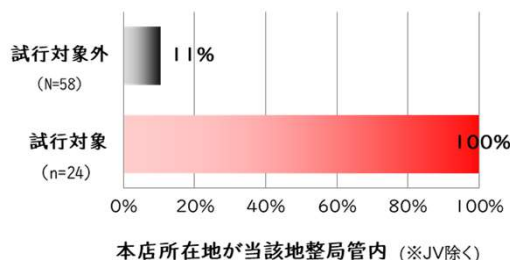
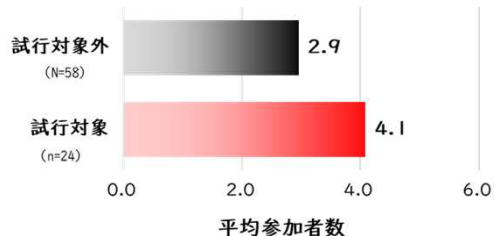
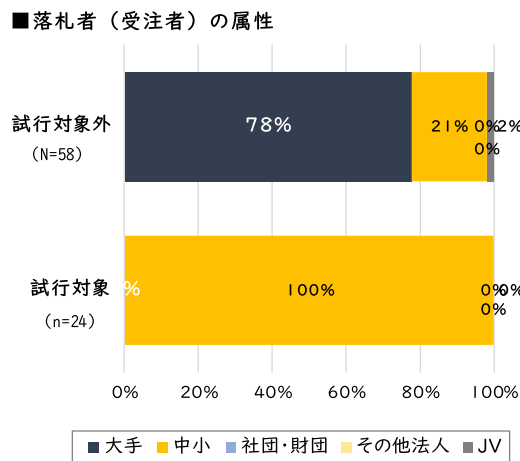
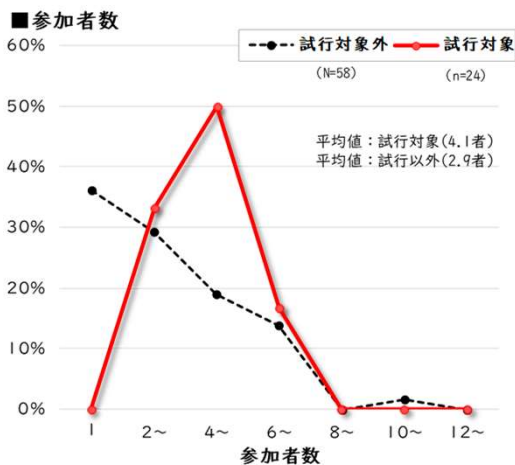
【中国地方整備局】
 ※当該試行の適用が開始された令和2年度から令和4年度に発注された3業種(土木コンサルタント、測量、地質調査)を対象に整理
 ※入札方式は総合評価(1:1)で、予定価格が2千万円以下の業務
 ※「試行対象」は当該試行に該当する業務、「試行対象外」は他の試行も含めてどの試行にも該当しない業務

2. 地域企業の育成

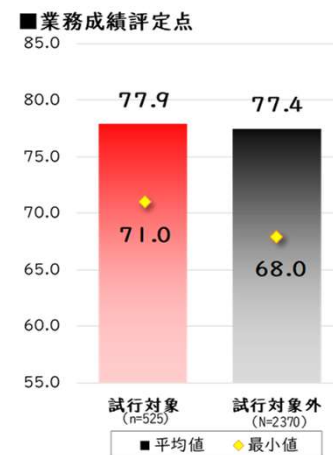
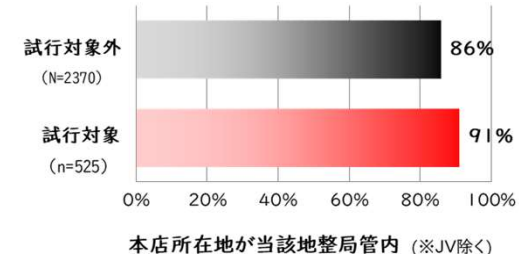
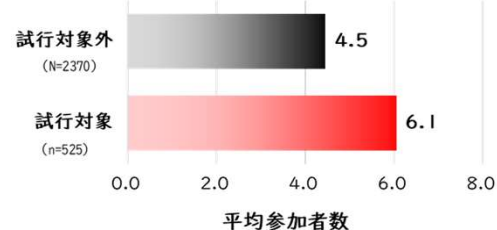
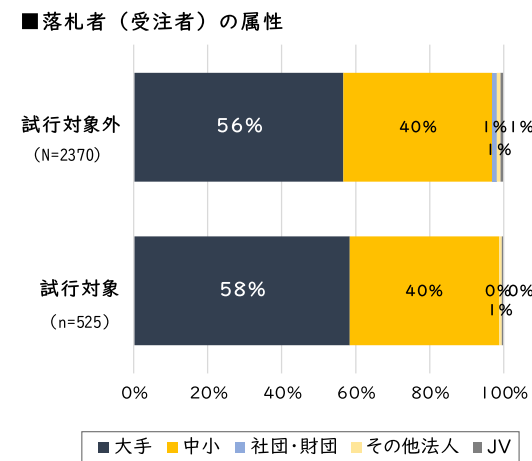
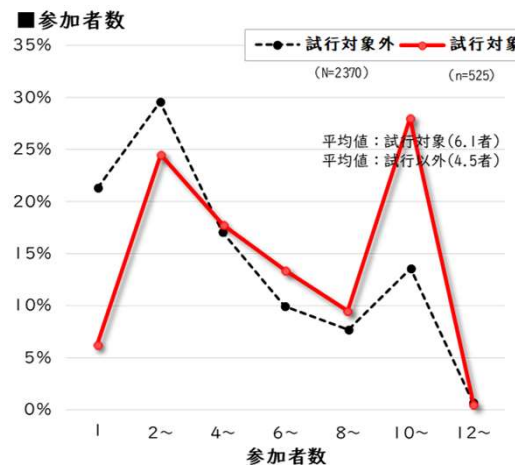
⑤ 地域貢献度評価型(試行結果の整理・検証2)

東北地方整備局: 地域企業の活用促進方式(チャレンジ型)

関東地方整備局: 災害協定等に基づく活動実績の評価

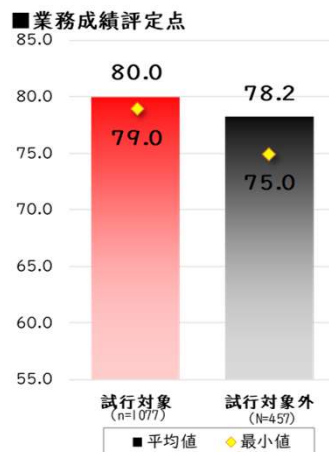
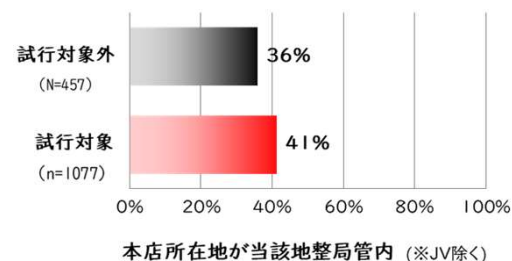
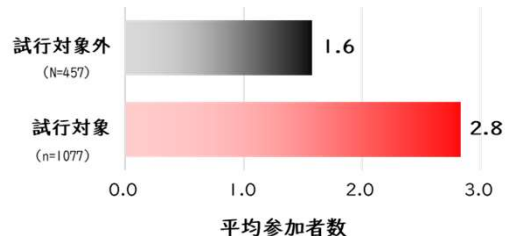
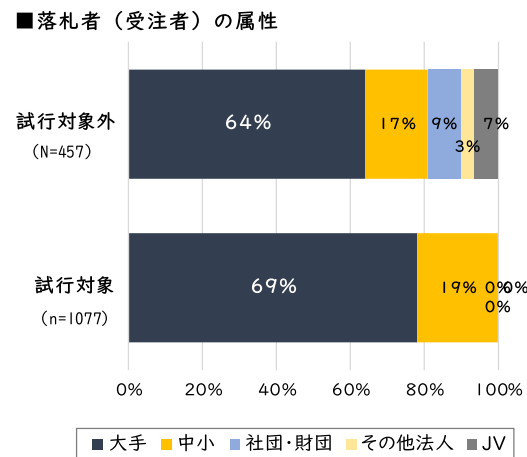
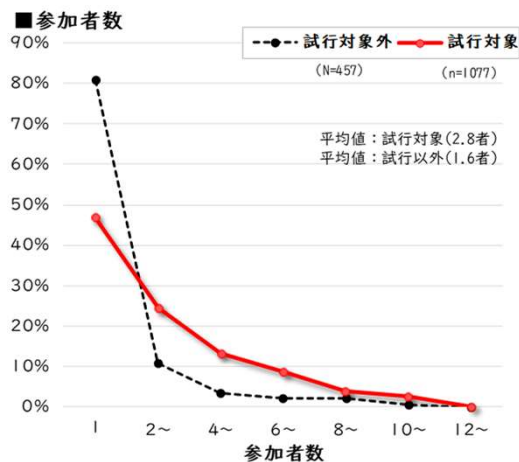


【東北地方整備局】
 ※当該試行の適用が開始された令和元年度から令和4年度に発注された土木コンサルタント業務を対象に整理
 ※入札方式は総合評価(1:1)で、予定価格が1千万円以下の業務
 ※「試行対象」は当該試行に該当する業務、「試行対象外」は他の試行も含めてどの試行にも該当しない業務



【関東地方整備局】
 ※当該試行の適用が開始された平成29年度から令和4年度に発注された3業種(土木コンサルタント、測量、地質調査)を対象に整理
 ※入札方式は総合評価(1:1)の業務
 ※「試行対象」は当該試行に該当する業務、「試行対象外」は他の試行も含めてどの試行にも該当しない業務

四国地方整備局: 災害支援等関係功労企業に対する感謝状を評価



【四国地方整備局】

※当該試行の適用が開始された令和3年度から令和4年度に発注された3業種(土木コンサルタント、測量、地質調査)を対象に整理

なお、試行対象外は令和元年~令和2年度を対象に整理。

※入札方式は総合評価及びプロポーザル方式

※「試行対象」は当該試行に該当する業務、「試行対象外」は他の試行も含めてどの試行にも該当しない業務

2. 地域企業の育成

⑥ 地域要件設定型(制度の概要)

試行の目的と評価方法

- ・ **地域の担い手の確保・育成を目的**として、**企業の本店を一定地域内に有することを参加要件**としたり、**当該地整の業務成績を優位に評価**し、地域企業の参入・受注機会を確保する方式
- ・ 地域の担い手としての地域企業の入札参入の促進と競争参加機会の確保
- ・ 試行業務の実績を通じて地域の防災力の維持、既存インフラの維持管理を担う地場企業の技術力向上を期待

評価方法イメージ

○ 総合評価落札方式(簡易型)における地域要件設定の例

<実施方針>

- ・ 企業の本店を一定地域内に有することを参加要件として設定(本店縛り)

○ 当該地域(地整)の実績を重視した評価の例

- ・ プロポーザル方式による設計業務を対象に、企業及び技術者評価で当該地方整備局での実績を優位に評価。
 - ・ 同種・類似業務実績：四国地方整備局の同種業務実績を加え優位に評価
 - ・ 業務成績、表彰実績：四国地方整備局の発注業務、表彰実績のみを評価

[標準]

同種・類似	評価項目	配点
①	同種	5
	類似	3
成績	国土交通省及び内閣府沖縄総合事務局の完了業務平均点で評価	
	平均評価点	配点
	① 80.0点以上	30
② 79.0点以上 ~ 80.0点未満	27	
以下略		
表彰	① 四国地整局長	5
	② 四国地整事務所長	3
	③ 四国地整外局長 & 事務所長	2
	④ 土木学会四国支部	2

[試行]

同種・類似	評価項目	配点
①	四国内同種	7
	四国外同種	5
	類似	3
成績	・四国地整完了業務の平均点で評価 ・満点を「25」に変更	
	平均評価点	配点
	① 80.0点以上	25
② 79.0点以上 ~ 80.0点未満	23	
以下略		
表彰	① 四国地整局長	8
	② 四国地整事務所長	4
	③ 土木学会四国支部	2

2点移動し四国地整同種業務を優位に評価

3点移動し、四国地整表彰を優位に評価

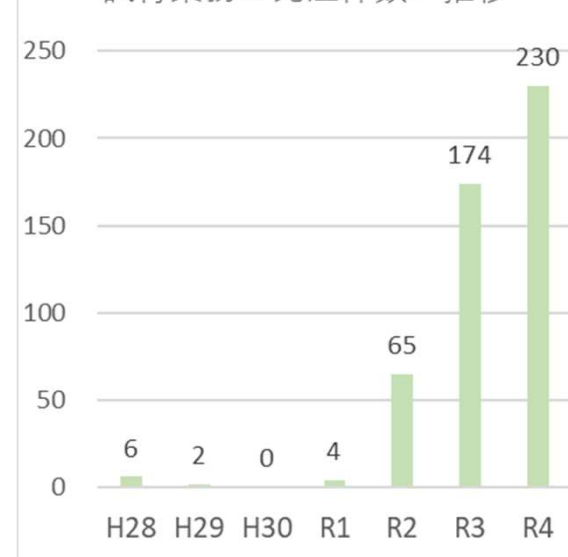
※各地方整備局等により運用が異なる。

※四国地方整備局の評価方法の事例

試行件数推移

- H28年度より試行を開始、R4年度までに合計で481件実施。
- R2年度より関東地方整備局が試行を開始し、件数が大幅に増加。

試行業務の発注件数の推移



※関東・四国地方整備局の発注件数

分析の観点

- ・ 試行の目的である①**地域の担い手の確保・育成(受注機会の確保)**に寄与しているか、②**企業の本店を一定地域内に有すること等の地域要件を課しても品質が確保できているか**等の観点から分析

2. 地域企業の育成

⑥地域要件設定型(試行結果の整理・検証1)

① 地域の担い手の確保・育成(受注機会の確保)に寄与しているか？

- ・ **受注者側で約7割、発注者側で約3割が担い手確保・育成の効果を実感**

【令和4年度実施アンケート結果】

○アンケートを通じた主な意見

<受注者側の声(試行実施13者より回答)>

○受注機会の増加

- ・ 地元企業同士の技術力で勝負できることが受注機会の増加に結び付いた。
- ・ プロポーザルにおける5社選定に残る機会が増え、受注機会の増加に繋がった。

○地域の担い手確保・育成効果

- ・ 当該地域の精通度が高い会社(技術者)が継続的且つ安定的に業務を受注する機会が増えることで、新入社員の雇用促進や若手技術者の技術力向上に繋がる。
- ・ 高い知識と専門的な技術力を要求されるプロポーザル業務を地元企業が受注する機会が増えることにより、技術者の育成や技術力の向上・継承、実績の確保、企業経営の安定化に繋がる。

<発注者側の声(試行実施各地整等より回答)>

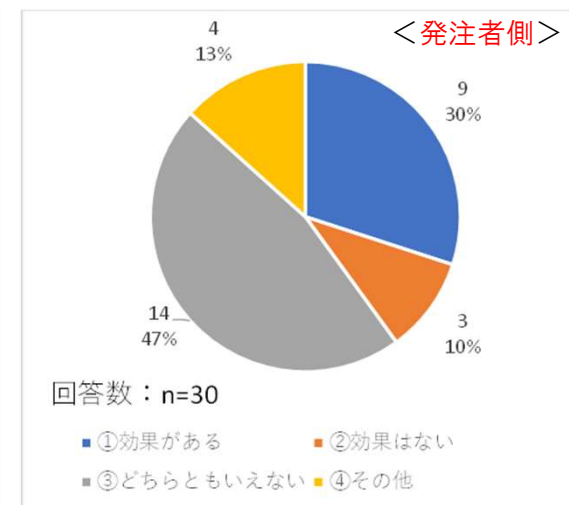
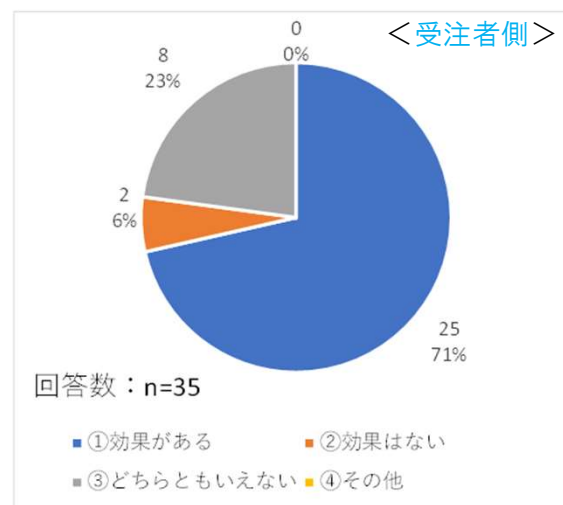
○担い手確保・育成効果について

- ・ 参加者全てが地域貢献企業であり、地域実績業者の持続性のある育成ができる。
- ・ 現場に近いことから、災害時や緊急時の現場対応など、会社として、素早く人員を確保することが可能
- ・ 元々地元技術者を抱えている又は確保出来る業者が受注している。
- ・ 当試行が災害時の担い手確保・育成効果に、直接関係するとは思えないが、地域の技術者の技術力の確保には、繋がっている。

<アンケート結果の分析>

- **受注者側で約7割が担い手確保・育成の効果を実感**している。また、地域精通度の高い企業や技術者が受注する機会も増加しており、併せて、地域技術力の向上に繋がっている。
- また、**発注者側で約3割が担い手確保・育成の効果を実感**しているが、どちらともいえないが半数近くを占め、発注者側から見ると効果が限定的の可能性。
⇒ **よって、試行目的である、担い手確保・育成には一定の効果が得られている状況と評価できる。**

Q.地域の担い手確保・育成の効果について



2. 地域企業の育成

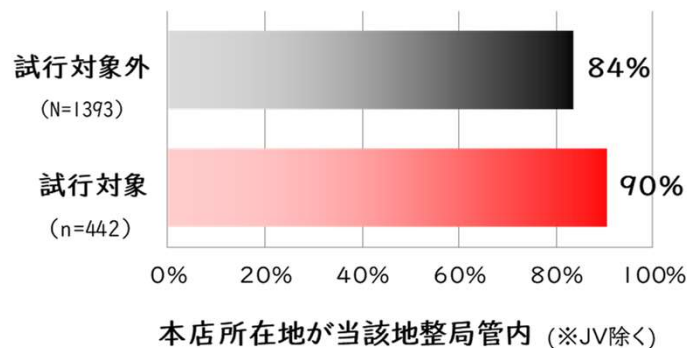
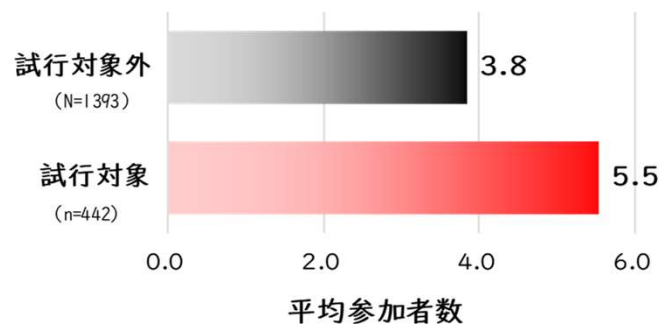
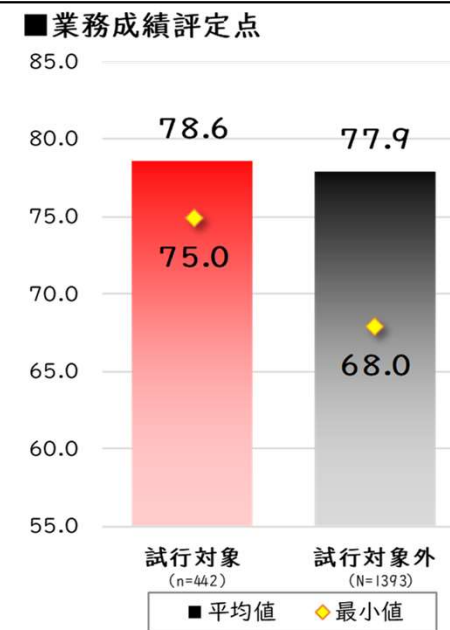
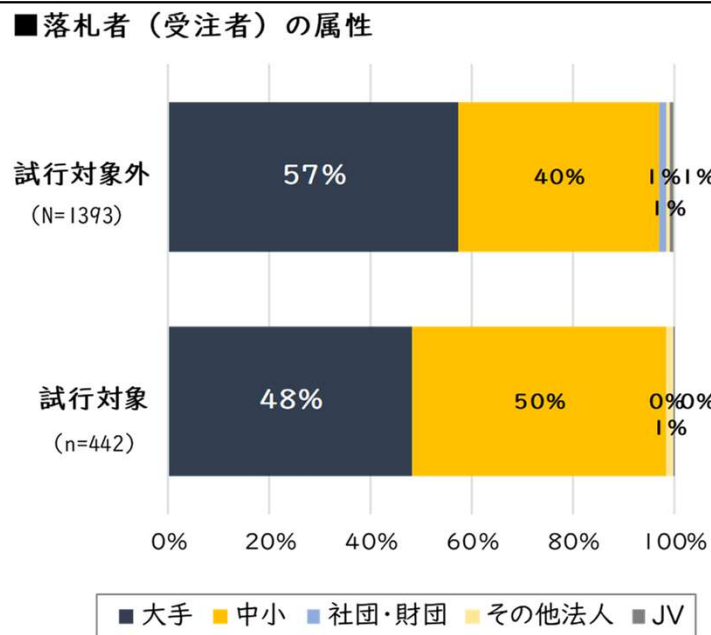
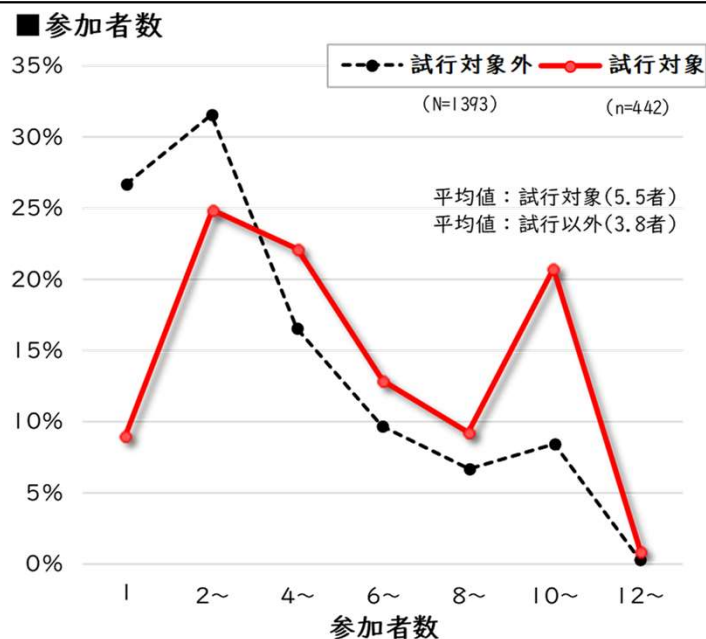
⑥ 地域要件設定型(試行結果の整理・検証2)

① 地域企業の参入機会が確保されているか？

- ・ 試行業務以外と比べて、**平均参加者数が増加(一者応札も減少)**。**本店が当該地方整備局管内の企業による受注が増加(⇒地域企業の参入機会を確保)**

② 企業の本店を一定地域内に有すること等の地域要件を課しても品質は確保できているか？

- ・ 試行業務以外と比べて、**業務成績評定点は遜色ない(⇒地域要件を課しても成果品質を確保)**



※当該試行の適用が開始された令和元年度から令和4年度に発注された3業種(土木コンサルタント、測量、地質調査)を対象に整理
 ※入札方式は総合評価(1:1)の業務
 ※「試行対象」は当該試行に該当する業務、「試行対象外」は他の試行も含めてどの試行にも該当しない業務

図 地域企業の育成:③地域要件設定型の試行状況(関東地方整備局・地域要件の設定(本店縛り))

2. 地域企業の育成

⑦実績評価緩和型(制度の概要)

試行の目的と評価方法

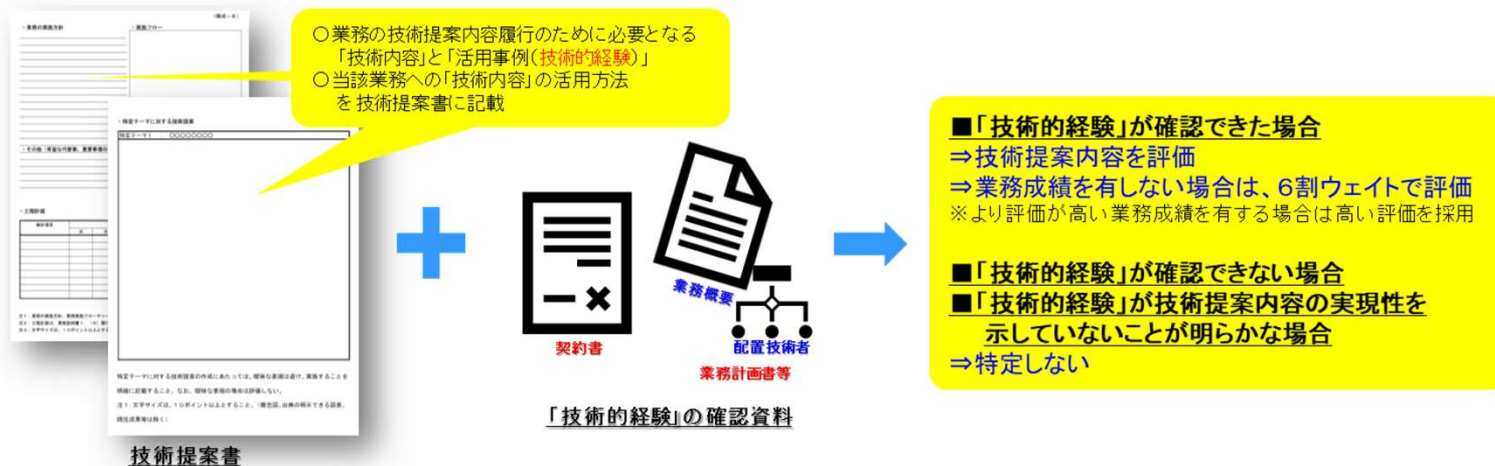
- 実績が少ない業務で**より高い技術力を有する企業の参加を促すことを目的**として、「同種・類似業務実績」に代えて、**評価テーマの技術提案の内容を裏付ける「技術的経験」を求める方式**
- 技術力が十分発揮できる競争環境の確保(実績が少ない分野の業務における、より高い技術力を有する企業の参加促進)

評価方法イメージ

○ プロポーザル方式における実績評価緩和の例

<実施方針>

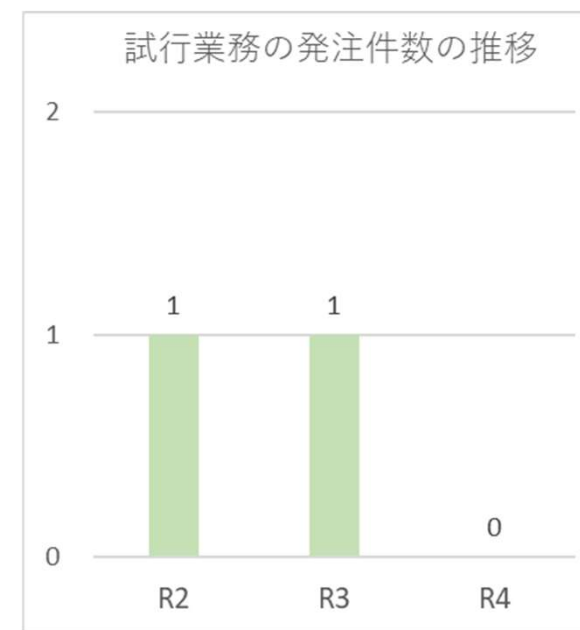
- 先進的な内容など地方整備局等の実績が少ない業務において、同種・類似業務実績を求めることで、参加者を過度に制限し、より高い技術力を有する企業を排除する可能性がある場合などに、同種・類似業務実績を求めない試行を実施。



※関東地方整備局の評価方法の事例

試行件数推移

○R2年度より試行を開始、R4年度までに合計で2件実施



※関東地方整備局の発注件数

分析の観点

- 試行の目的である①**より高い技術力を有する企業の参加が促進**されているか、②同種・類似業務実績を求めなくても提案内容を裏付ける「技術的経験」を求めることで**品質が確保できているか**等の観点から分析

2. 地域企業の育成

⑦実績評価緩和型(試行結果の整理・検証1)

① より高い技術力を有する企業の参加が促進されているか？

- ・ **サンプル数が少なく、評価できない。引き続きフォローアップが必要**

【令和4年度実施アンケート結果】

○アンケートを通じた主な意見

<受注者側の声(試行実施1者より回答)>

○より高い技術力を有する企業の参加促進効果

- ・ 増加していない: 施行業務の発注時期と弊社の専門性や生産体制が合致しなかった

○試行の適用方針

- ・ 拡大すべき: 専門性の高い業務が同種・類似に合致しない場合もあり、実績不足で参加できない業務が少なくなるため

<発注者側の声(試行実施各地整等より回答)>

○より高い技術力を有する企業の参加促進効果

- ・ 参加表明企業が1社のため分からない。

○試行の適用方針

- ・ 現状のままでよい: 参加表明企業1社であり、判断しかねるため

<アンケート結果の分析>

➤ **受注者側及び発注者側でより高い技術力を有する企業の参加が促進効果を感じていない。**

⇒ サンプル数が少なく評価できないため、引き続きのフォローアップが必要

Q. より高い技術力を有する企業の参加が促進効果について



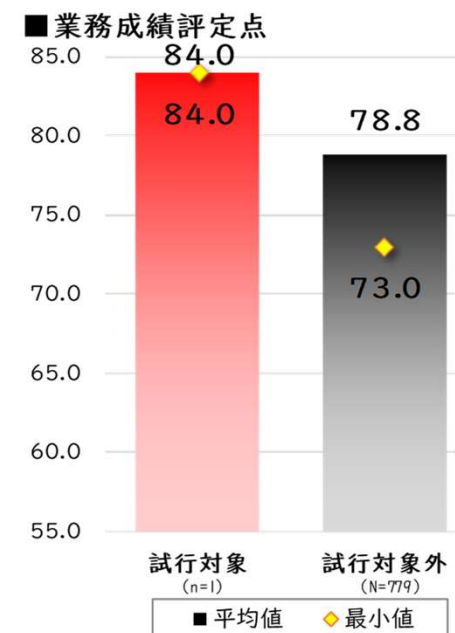
2. 地域企業の育成

⑦実績評価緩和型(試行結果の整理・検証2)

- ① より高い技術力を有する企業の参加が促進されているか？
 - ・ R2年度より試行を開始し、これまで2件(R2年度:1件、R3年度:1件)のみの状況
 - ・ 参加表明者及び技術提案書提出者が1社又は2社であり、企業の参加促進効果は確認できていない
 - ・ 受注者の属性は、大手コンサルタント、又は、大手コンサルタントと財団の設計共同体
 - ② 同種・類似業務実績を求めなくても品質は確保できているか？
 - ・ R3年度の試行業務(1件)の業務成績評定点は84点と極めて高く、試行業務以外の平均点を大きく上回る
- ⇒ 試行目的である、より高い技術力を有する企業の参加促進効果は得られているかの評価は、困難な状況

■試行対象業務の参加表明者数・技術提案書提出者数

試行対象業務名	参加表明者数	技術提案書提出者数
R3荒川第二調節池埋設管影響検討他業務	1社	1社
R2交通防災拠点のあり方検討業務	2社	2社



※当該試行の適用が開始された令和2年度から令和4年度に発注された土木コンサルタント業務を対象に整理
 ※入札方式は簡易公募型プロポーザル方式の業務
 ※「試行対象」は当該試行に該当する業務、「試行対象外」は他の試行も含めてどの試行にも該当しない業務

図 地域企業の育成:④実績評価緩和型の試行状況(関東地方整備局・拡大型プロポーザル方式の実績要件緩和)

3. 若手技術者・女性技術者の育成

⑧実績・資格評価緩和型(制度の概要)

試行の目的と評価方法

- ・ **若手技術者の育成を目的**として、資格、実績、成績、表彰等の配点割合を減じて、**技術者の経験値による得点差を緩和**する評価方式
- ・ 若手が不利にならないよう、業務成績・表彰の配点を小さくしたり、加点評価を廃止して技術者の経験値による得点差を緩和を図ることで、**若手技術者の配置を促す**

評価方法イメージ

○ 総合評価における配置予定技術者の成績・表彰の配点例

<実施方針>

- ・ 管理技術者の経験による点数差が大きくならないよう、管理技術者の評価において、業務成績や表彰の配点を小さくしたり、加点評価を廃止し
- ・ 競争参加資格において、これまでに管理技術者の経験がないものを配置することを求める場合もある。

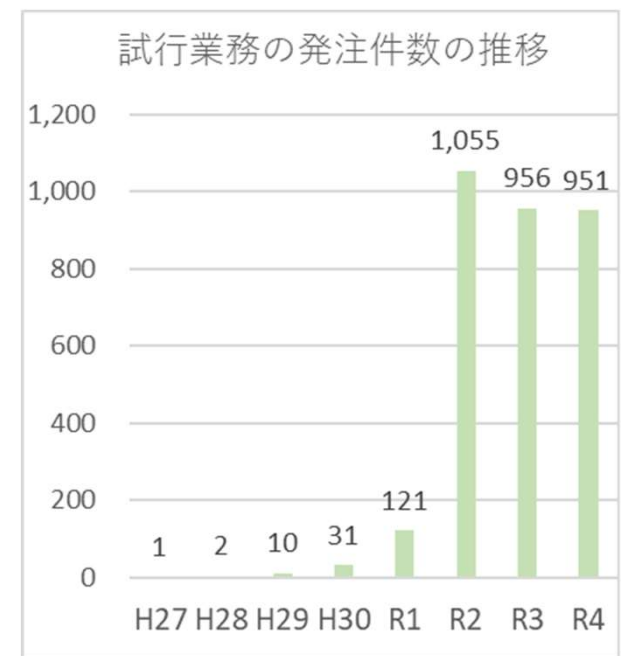
[標準型]			[実績・資格評価緩和型]	
■ 選定時				
評価の着眼点		配点	ウェイト	
管理技術者の評価	業務成績	24	0~6	0%~13% (0%~15%)
	優良表彰の経験	4	0~2	
■ 特定時				
評価の着眼点		配点	ウェイト	
管理技術者の評価	業務成績	20	0~6	0%~6% (0%~10%)
	優良表彰の経験	4	0~2	

※各地方整備局等により運用が異なる。

※北海道開発局の評価方法の事例

試行件数推移

○ H27年度より試行を開始、R元年度から中部地方整備局が試行を開始し、発注件数が大幅に増加



※北海道開発局・中部地方整備局の発注件数

分析の観点

- ・ 試行の目的である①**若手技術者の配置が促されているか**、②若手技術者が配置されても**品質が確保できているか**等の観点から分析

3. 若手技術者・女性技術者の育成

⑧実績・資格評価緩和型(試行結果の整理・検証1)

① 若手技術者の配置が促されているか？

- ・ **受注者側で約5割が若手技術者を配置して参加、発注者側で約4割が若手技術者配置の効果を実感**
- ・ 管理技術者の年齢分布をみると(次ページ③)、試行対象業務の方が年齢が若くなっており、**若手技術者の配置を促す効果が一定程度見られる**といえる

【令和4年度実施アンケート結果】

○アンケートを通じた主な意見

<受注者側の声(試行実施40者より回答)>

○配置して参加した理由

- ・ 若手技術者の育成と業務経験を積ませるため。
- ・ 社内技術者の手持ち業務量の分散のため。

○若手技術者配置以外の効果

- ・ 本人にとってのモチベーション向上に効果がある
- ・ 会社全体としてフォロー体制に対する意識が向上し、成果品の品質向上につながる
- ・ 建設系の講習会(CPD)を受講する機会が増え、スキルアップが図ることができる

<発注者側の声(試行実施各地整等より回答)>

○若手技術者の登用、育成効果

- ・ 技術者の経験による配点の差を少なくすることで、若手・助成技術者の登用がしやすくなる。
- ・ 若手・女性技術者のキャリアアップの場として、参加者内での協力体制が上がる。

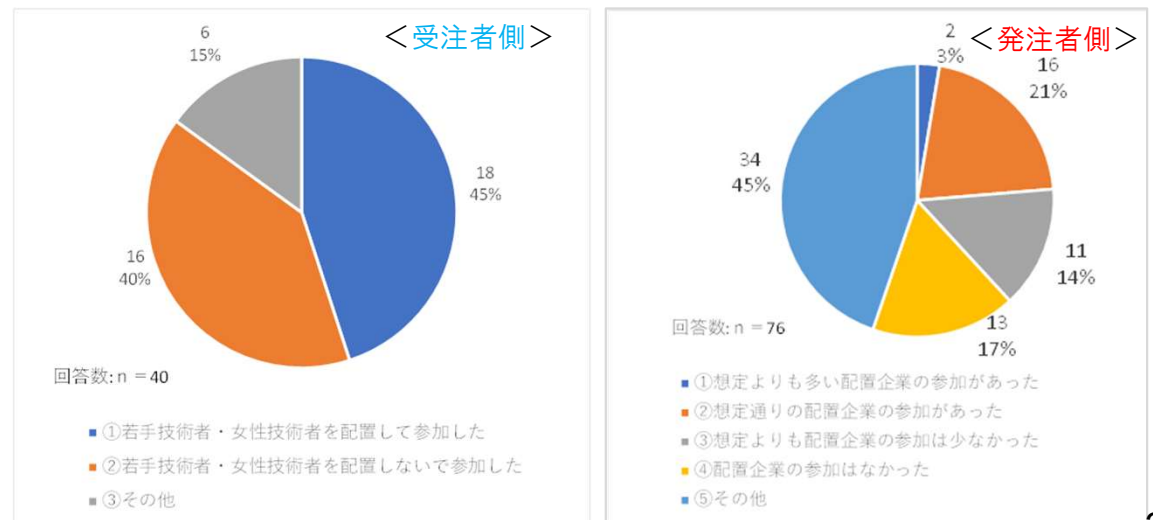
○若手技術者配置以外の効果

- ・ 企業における若手技術者の人材確保、育成の契機になる。
- ・ 受注者は業務実施にあたり若手技術者育成を社で支えつつ進めており、育成としての効果があると感じた。
- ・ 管理技術者の論文発表や学会誌への執筆によって点数の差が出ており、幅広い取り組みによる評価を行う効果が出ている

<アンケート結果の分析>

- **受注者側で約5割が若手技術者を配置して参加**している。配置の理由は、若手技術者の育成と業務経験を積ませるためが多く、当該試行の狙い通りであった。
 - また、**発注者側で**、想定より参加企業が少なかった場合を含めると、**約4割が若手技術者の配置を実感**している。
- ⇒ **よって、試行目的である、若手技術者の配置を促す効果は一定程度あるものと評価できる。**

Q.若手技術者の配置効果について



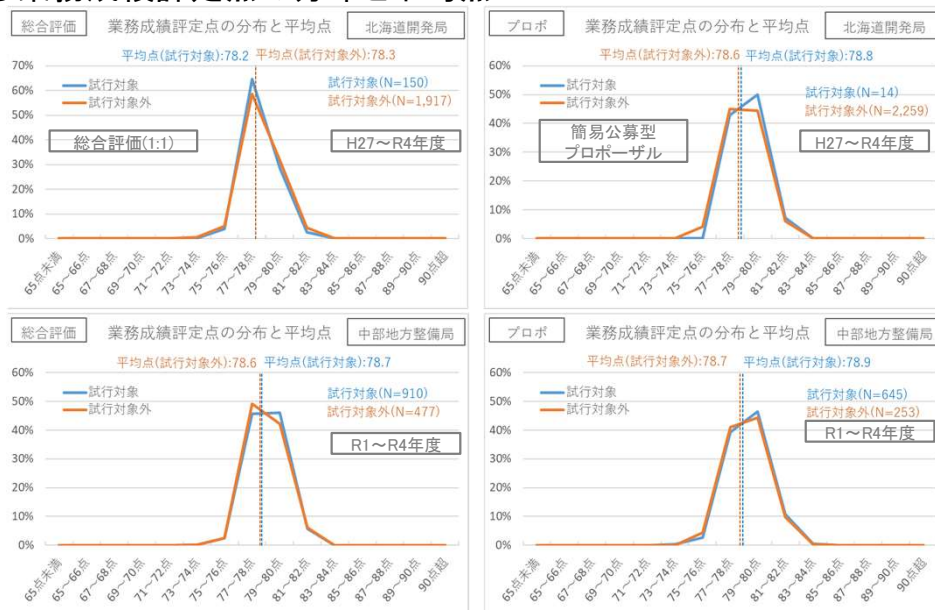
3. 若手技術者・女性技術者の育成

⑧実績・資格評価緩和型(試行結果の整理・検証2)

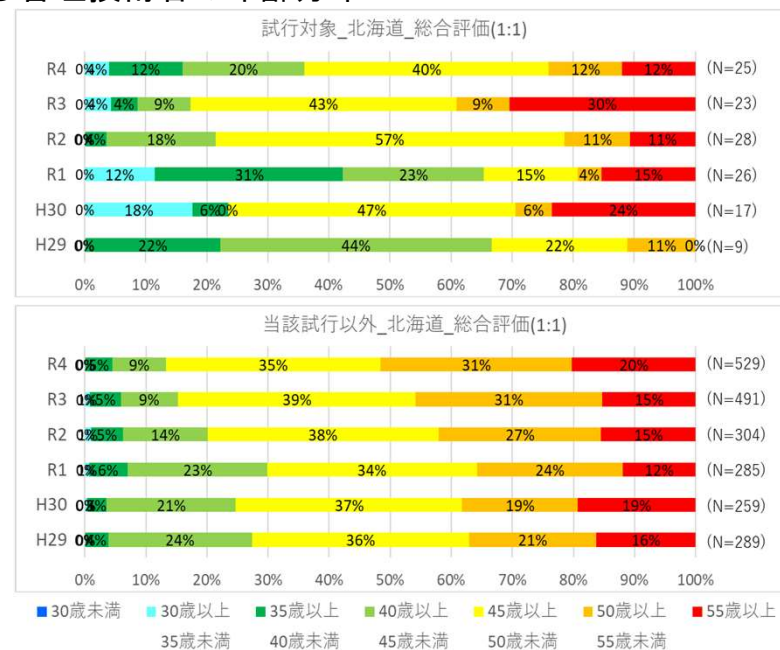
② 若手技術者が配置されても品質は確保できているか？

- ・ 試行対象業務の業務成績評定点の平均点及び成績分布ともに試行対象外業務とほぼ同じであり、**成果の品質は確保されていると評価**できる
- ・ また、管理技術者の年齢分布(北海道開発局)をみると、**試行対象業務は45歳未満の割合が17~66%に対し、当該試行以外の業務は12~29%**となっており、若手技術者の配置に一定の効果が見られると言える

○業務成績評定点の分布と平均点※1



○管理技術者の年齢分布※2



※1:
 ・ 当該試行の適用が開始された年度から令和4年度に発注された3業種(土木コンサルタント、測量、地質調査)を対象に整理
 ・ 「試行対象」は当該試行に該当する業務、「試行対象外」は他の試行も含めてどの試行にも該当しない業務

※2:
 ・ 北海道開発局において平成29年度から令和4年度に発注された3業種(土木コンサルタント、測量、地質調査)を対象に整理
 ・ 入札方式は総合評価(1:1)の業務を対象。
 ・ 「当該試行以外」は、「若手技術者・女性技術者の育成」の4つのタイプの試行に該当しない業務

○分析結果の結果まとめ

観点①: 若手技術者の配置が促されているか？

⇒ 管理技術者の年齢分布をみると、年度で割合にばらつきはあるものの、令和4年度の**45歳未満の割合は試行対象業務(36%)が試行対象外業務(12%)の3倍高くな**っており、一定の効果が見られるといえる。

観点②: 若手技術者が配置されても品質は確保できているか？

⇒ 試行業務では、**成果品質面での品質は確保されている**といえる

3. 若手技術者・女性技術者の育成

⑨要件指定型(制度の概要)

試行の目的と評価方法

- ・ **若手技術者の育成を目的**として、**予定管理技術者の年齢に競争参加資格として一定年齢以下の制限**を設ける方式
- ・ 予定管理技術者や担当技術者に一定年齢以下の制限を設けることで、**若手技術者の登用促進、育成を促す**

評価方法イメージ

○ 参加資格要件の設定例

- ・管理(主任)技術者に若手技術者もしくは女性技術者を配置し、かつ管理(主任)補助技術者を配置できること。
※若手技術者とは、公示日現在で「45歳未満」の技術者とする。
- ※管理(主任)補助技術者とは、管理技術者に求められる資格及び実績等を有し、管理(主任)技術者をサポートする技術者であり、年齢制限は設けない。なお、業務実施体制上は担当技術者を兼ねるものとする。

○ 総合評価における配置予定技術者の評価項目の設定例

<実施方針>

- ・管理(主任)技術者には、技術者資格及び業務実績(同種・類似)の有無のみ確認し、点数評価は行わない。
- ・管理(主任)補助技術者には、資格及び実績等を点数評価するが、業務成績は評価項目としない。表彰実績の評価においては、評価対象期間を問わない。
- ・求める技術提案は、「実施方針」と「評価テーマ(固定テーマを設定)」とする。

要件		参加資格	選定要件	技術評価	補足・留意事項
管理技術者	技術者資格	◎	◎	-	要件を満たしているか確認するが、点数評価はしない。
	業務実績	◎	◎	-	
	地域精通度	-	-	-	
	業務成績	-	-	-	
	表彰の有無	-	-	-	
	当該部門従事期間	-	-	-	
	手持ち業務量	◎	◎	-	
管理補助技術者	CPDの取得状況	-	-	-	業務成績は評価項目に設定しない。
	技術者資格	◎	◎	◎	
	業務実績	◎	◎	◎	
	地域精通度	-	○	○	
	業務成績	-	-	-	
	表彰の有無	-	◎	◎	
	当該部門従事期間	-	○	○	
手持ち業務量	◎	○	○		
CPDの取得状況	-	-	○		

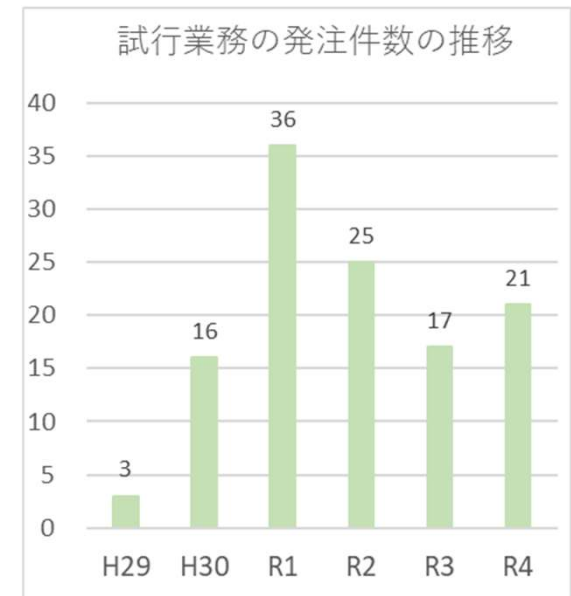
「◎」:原則設定、「○」:必要に応じて設定、「-」原則設定しない。

※各地方整備局等により運用が異なる。

※九州地方整備局の評価方法の事例

試行件数推移

○H29年度より試行を開始、年々増加していたが近年は20件程度で推移している。



※北海道開発局・近畿・四国・九州中部地方整備局の発注件数

分析の観点

- ・ 試行の目的である①**若手技術者の配置が促されているか**、②**若手技術者が配置されても品質が確保できているか**等の観点から分析

3. 若手技術者・女性技術者の育成

⑨要件指定型(試行結果の整理・検証1)

① 若手技術者の配置が促されているか？

- ・ **受注者側で8割以上が若手技術者を配置して参加、発注者側で約6割が若手技術者配置の効果を実感**
- ・ 管理技術者の年齢分布をみると(次ページ③)、試行対象業務の方が年齢が若くなっており、**若手技術者の配置を促す効果が一定程度見られる**といえる

【令和4年度実施アンケート結果】

○アンケートを通じた主な意見

<受注者側の声(試行実施41者より回答)>

○配置して参加した理由

- ・ 若手が活躍できる魅力的な職場環境の創出、担い手確保
- ・ 若手技術者が管理技術者としての経験を積めるため

○若手技術者配置以外の効果

- ・ 社内の照査体制が強化される
- ・ 今後管理実績が必要な業務の入札参加が可能となる
- ・ 若手技術者への刺激となり、資格試験受験等のスキルアップを積極的に行うようになった
- ・ 新しい着眼点やアイデアによる計画、設計

<発注者側の声(試行実施各地整等より回答)>

○若手技術者の登用、育成効果

- ・ 若手技術者が管理技術者の実績を早期に得られ、他の業務への参加もしやすくなる
- ・ 若手技術者が管理技術者としての経験を積みやすくなる

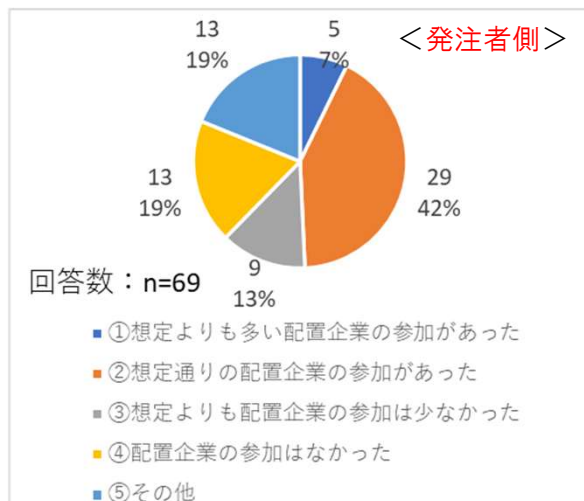
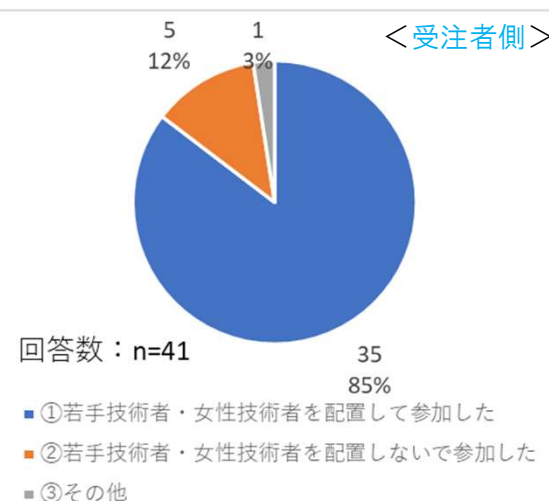
○若手技術者配置以外の効果

- ・ 若手技術者のより積極的な技術習熟に繋がる
- ・ 同種業務実績の少ない技術者や表彰実績のない技術者を配置する企業が見られた
- ・ 他の若手担当技術者からも業務に関する調整等が積極的に行われる
- ・ 若手技術者の新しい観点が反映された成果になる

<アンケート結果の分析>

- **受注者側で8割以上が若手技術者を配置して参加している。**配置の理由は、若手技術者の育成と業務経験を積ませるためが多く、当該試行の狙い通りであった。
 - また、**発注者側で、想定より参加企業が少なかった場合を含めると、約6割が若手技術者の配置を実感している。**
- ⇒ **よって、試行目的である、若手技術者の配置を促す効果は一定程度あるものと評価できる。**

Q.若手技術者の配置効果について



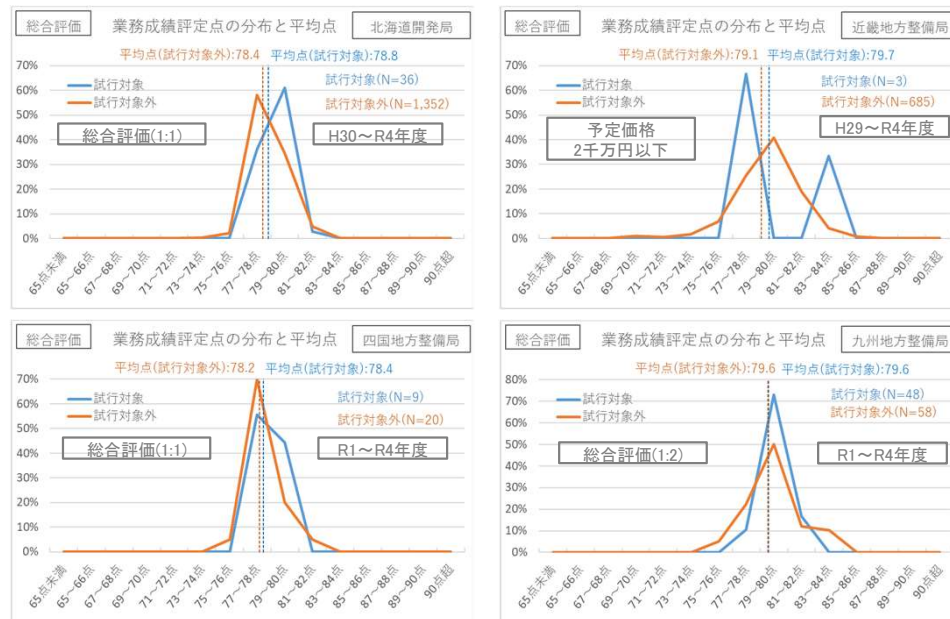
3. 若手技術者・女性技術者の育成

⑨要件指定型(試行結果の整理・検証2)

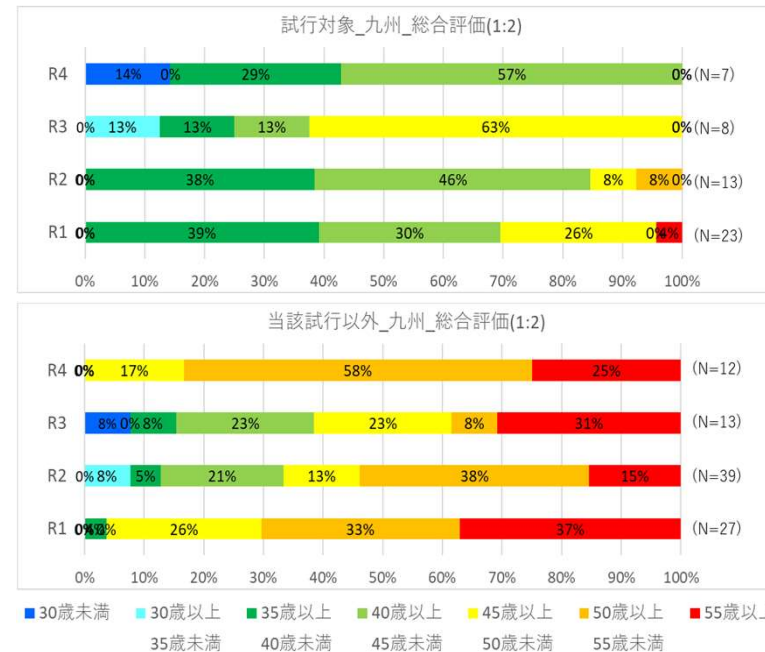
② 若手技術者が配置されても品質は確保できているか？

- ・ 試行対象業務の業務成績評定点の平均点及び成績分布ともに試行対象外業務とほぼ同じであり、**成果の品質は確保されていると評価**できる
- ・ また、管理技術者の年齢分布(九州地整)をみると、**試行対象業務は45歳未満の割合が39%~100%に対して当該試行以外の業務は0%~39%**であり、若手技術者の配置に一定の効果が見られると言える

○業務成績評定点の分布と平均点※1



○管理技術者の年齢分布※2



※1:
 ・ 当該試行の適用が開始された年度から令和4年度に発注された3業種(土木コンサルタント、測量、地質調査)を対象に整理(近畿のみ土木を対象)
 ・ 「試行対象」は当該試行に該当する業務、「試行対象外」は他の試行も含めてどの試行にも該当しない業務

※2:
 ・ 九州地方整備局において令和元年度から令和4年度に発注された3業種(土木コンサルタント、測量、地質調査)を対象に整理
 ・ 入札方式は総合評価(1:2)の業務を対象。
 ・ 「当該試行以外」は、「若手技術者・女性技術者の育成」の4つのタイプの試行に該当しない業務

○分析結果の結果まとめ

観点①: 若手技術者の配置が促されているか？

⇒管理技術者の年齢分布をみると、サンプル数は少ないものの、令和4年度の**45歳未満の割合は試行対象外業務は0%であるが、試行対象業務は100%**となっており、一定の効果が見られるといえる

観点②: 若手技術者が配置されても品質は確保できているか？

⇒試行業務では、**成果品質面での品質は確保されている**といえる

3. 若手技術者・女性技術者の育成

⑩配置加点型(制度の概要)

試行の目的と評価方法

- ・ **若手技術者の育成を目的**として、**配置技術者の年齢が一定年齢以下場合に加点評価**する方式
- ・ 若手技術者の配置を加点評価することで、**若手技術者の登用促進、育成を促す**

評価方法イメージ

○ 総合評価における配置予定技術者の成績・表彰の配点例

<実施方針>

- ・ 管理技術者の「同種・類似業務の実績」の配点割合を低減させ、技術者に40歳以下の若手を配置した場合に加点評価。
- ・ 企業の評価は通常通りの配点割合

■ 指名段階における管理技術者の配点

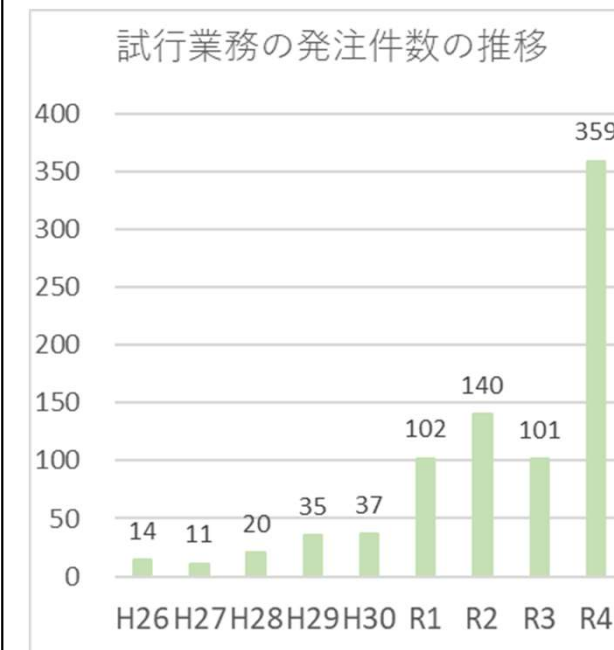
〔通常〕			〔試行〕	
評価項目		配点	配点	
資格・実績	技術者資格	4	4	
	CPDの取得状況	1	1	
	同種・類似業務の実績	10	5	
成績・表彰	業務成績	30	30	
	優良業務表彰等	5	5	
若手技術者の配置		—	5	
計		50	50	

※各地方整備局等により運用が異なる。

※関東地方整備局の評価方法の事例

試行件数推移

○ H26年度より試行を開始、年々増加し、特にR4年度は大幅に増加している。



※東北・関東・北陸・中部・近畿・四国地方整備局、沖縄総合事務局の発注件数

分析の観点

- ・ 試行の目的である①**若手技術者の配置が促されているか**、②**若手技術者が配置されても品質が確保できているか**等の観点から分析

3. 若手技術者・女性技術者の育成

⑩配置加点型(試行結果の整理・検証1)

① 若手技術者の配置が促されているか？

- ・ **受注者側で約8割が若手技術者を配置して参加、発注者側で約7割が若手技術者配置の効果を実感**
- ・ 管理技術者の年齢分布をみると(次ページ③)、試行対象業務の方が年齢が若くなっており、**若手技術者の配置を促す効果が一定程度見られる**といえる

【令和4年度実施アンケート結果】

○アンケートを通じた主な意見

<受注者側の声(試行実施126者より回答)>

○配置して参加した理由

- ・ 配置することで評価点が上がるため
- ・ 将来の担い手育成、業務経験を積ませるため

○若手技術者配置以外の効果

- ・ 技術者全体の意識向上、技術研鑽に繋がる
- ・ 早期に業務経験を積むことで、他業務への案件に参入可能
- ・ 早期の資格取得に向けた教育プログラムが充実した
- ・ 社内の技術者間でのコミュニケーションが活発になった
- ・ 管理技術者の候補となる者の間で業務量を平準化できる

<発注者側の声(試行実施各地整等より回答)>

○若手技術者の登用、育成効果

- ・ 加点により受注機会が増えるため登用促進効果がある
- ・ 経験豊富なシニア技術者と若手技術者が一緒に業務を行うため技術の継承になる
- ・ 若手技術者が実績を積む事で企業としての技術者確保が可能となる

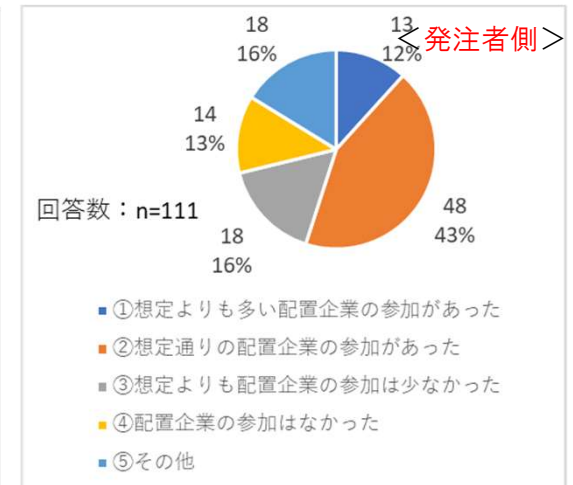
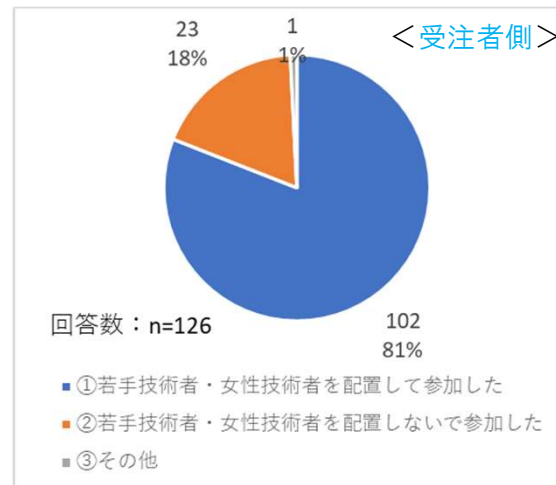
○若手技術者配置以外の効果

- ・ 若手技術者の採用意欲が高まった
- ・ 経験豊富なシニア技術者の指導による若手の技術力向上
- ・ 若手技術者の新しい観点が反映された成果になる
- ・ 管理技術者と担当技術者が年齢が近くなる傾向があり、打合せ等での担当技術者の発言が盛んだった

<アンケート結果の分析>

- **受注者側で約8割が若手技術者を配置して参加している。**配置の理由は、若手技術者の育成と業務経験を積ませるためが多く、当該試行の狙い通りであった。
 - また、**発注者側で、想定より参加企業が少なかった場合を含めると、約7割が若手技術者の配置を実感している。**
- ⇒ **よって、試行目的である、若手技術者の配置を促す効果は一定程度あるものと評価できる。**

Q.若手技術者の配置効果について



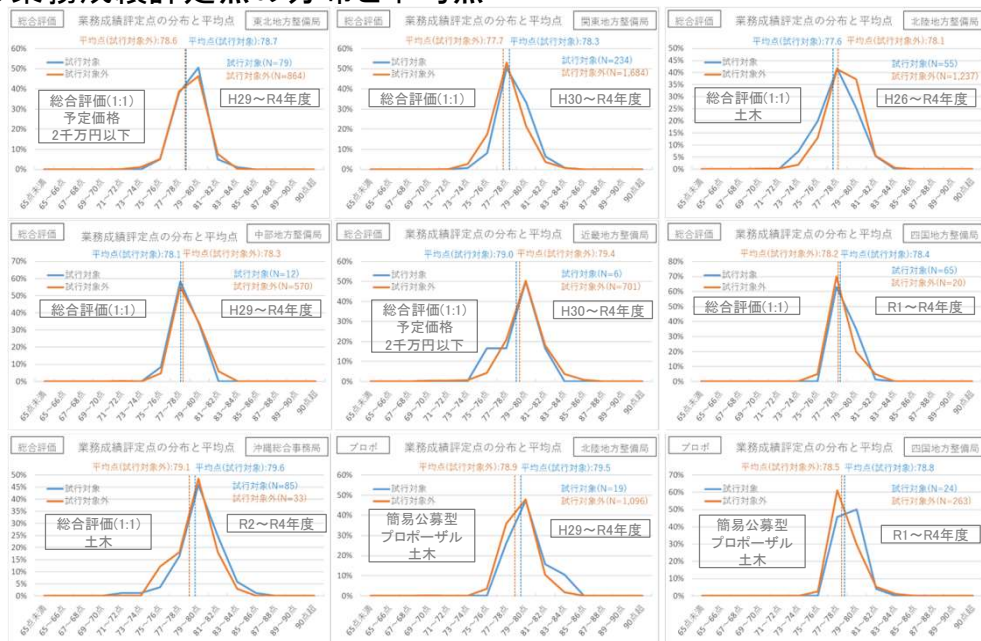
3. 若手技術者・女性技術者の育成

⑩配置加点型(試行結果の整理・検証2)

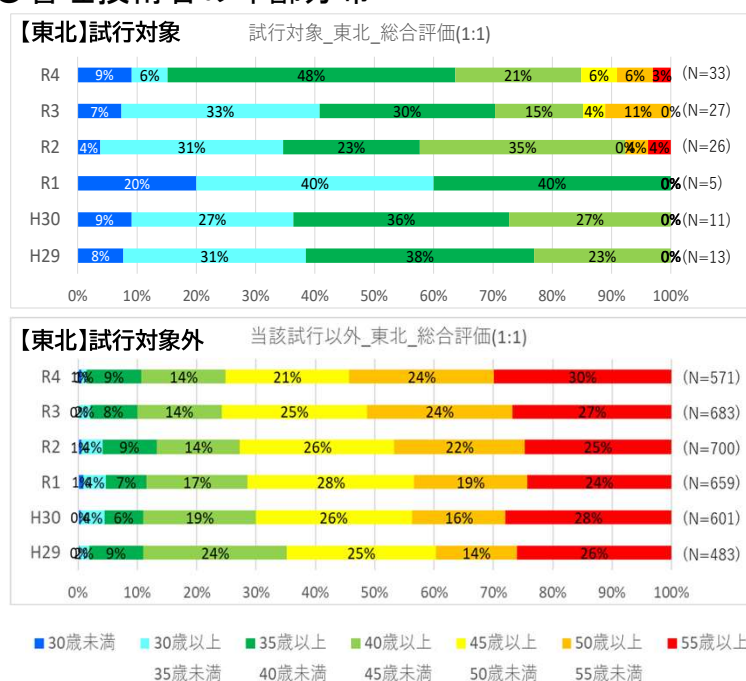
② 若手技術者が配置されても品質は確保できているか？

- ・ 試行対象業務の業務成績評定点の平均点及び成績分布ともに試行対象外業務とほぼ同じかやや高く、**成果の品質は確保されていると評価できる**
- ・ また、管理技術者の年齢分布(東北地整)をみると、**試行対象業務は45歳未満の割合が8割以上を占めており、若手技術者の配置に一定の効果が見られるといえる**

○業務成績評定点の分布と平均点※1



○管理技術者の年齢分布※2



※1:
 ・ 当該試行の適用が開始された年度から令和4年度に発注された3業種(土木コンサルタント、測量、地質調査)を対象に整理(北陸、九州のプロポーザル、沖縄は土木を対象)
 ・ 「試行対象」は当該試行に該当する業務、「試行対象外」は他の試行も含めてどの試行にも該当しない業務

※2:
 ・ 東北地方整備局において平成29年度から令和4年度に発注された3業種(土木コンサルタント、測量、地質調査)を対象に整理
 ・ 入札方式は総合評価(1:1)の業務を対象。
 ・ 「当該試行以外」は、「若手技術者・女性技術者の育成」の4つのタイプの試行に該当しない業務

○分析結果の結果まとめ

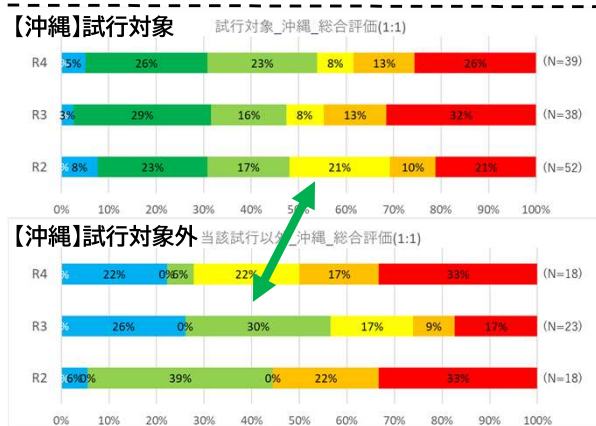
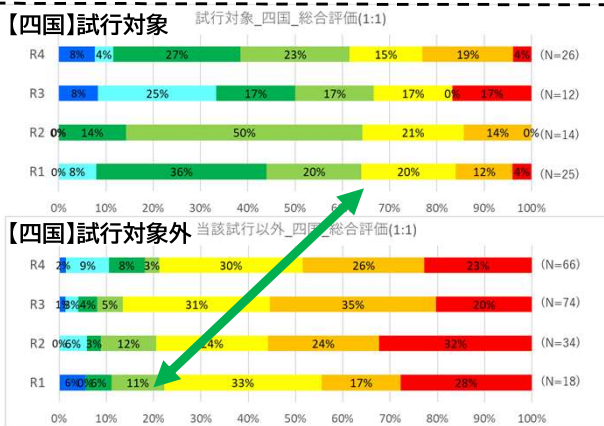
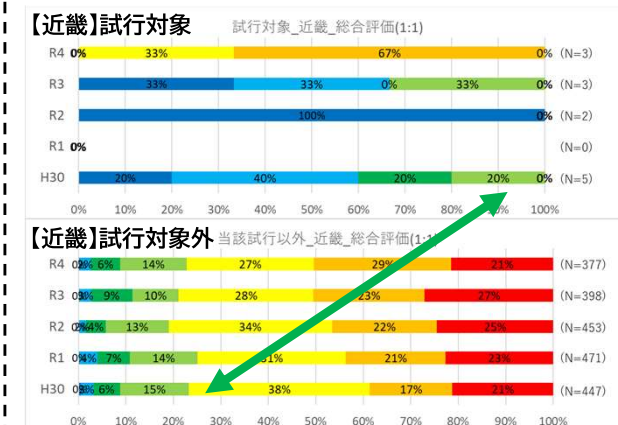
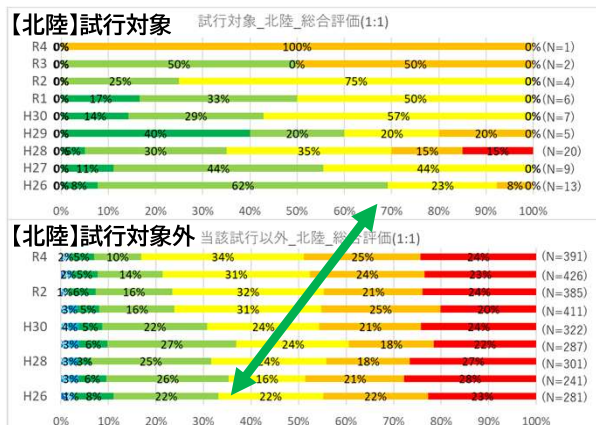
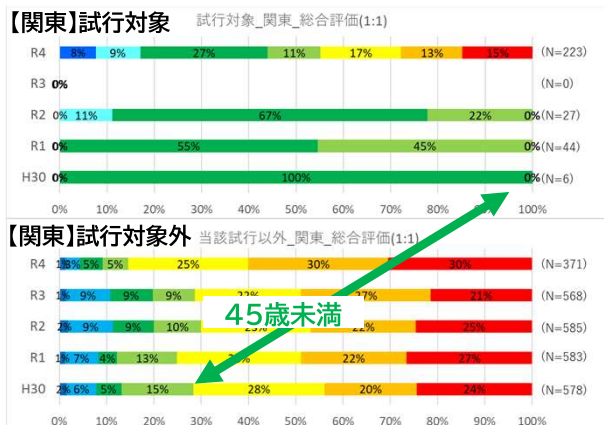
- 観点①: 若手技術者の配置が促されているか？**
 ⇒ 管理技術者の年齢分布をみると、**令和4年度の45歳未満の割合は試行対象業務(85%)が試行対象外業務(25%)の約3倍以上高くなっており、一定の効果が見られるといえる。**
- 観点②: 若手技術者が配置されても品質は確保できているか？**
 ⇒ 試行業務では、**成果品質面での品質は確保されているといえる。**

3. 若手技術者・女性技術者の育成

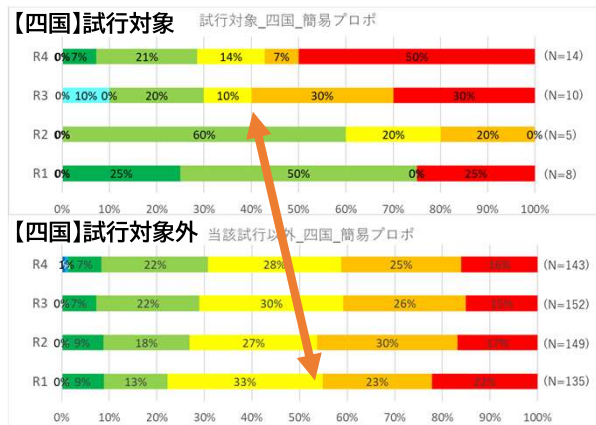
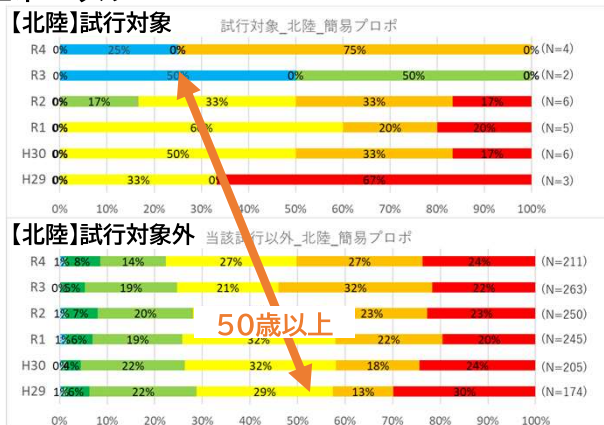
⑩配置加点型(試行結果の整理・検証2)

○ 管理技術者の年齢分布※

■ 総合評価



■ プロポーザル



※凡例



※「当該試行以外」は、「若手技術者・女性技術者の育成」の4つのタイプの試行に該当しない業務

※ 中部地整においては近年の実績なし

3. 若手技術者・女性技術者の育成

① 管理補助技術者評価型(制度の概要)

試行の目的と評価方法

- ・ **若手技術者の育成を目的**として、管理技術者にかえて**管理補助技術者を評価**する方式
- ・ 管理技術者(若手)とは別に配置した経験豊富な管理補助技術者の実績を評価することで成果の品質は維持しつつ、**若手技術者の登用促進と技術力向上等の育成を促す**

評価方法イメージ

○ 総合評価における配置予定技術者の評価の例

<実施方針>

- ・ 45歳以下の者を「管理(主任)技術者」として配置する際は、「管理(主任)補助技術者」1名を追加配置可能とする。(担当技術者として配置)。
- ・ 配置予定技術者の評価は、「管理(主任)技術者」に替えて「管理(主任)補助技術者」の評価値を採用。
- ・ 「管理(主任)補助技術者」の資格要件、実績要件、手持ち業務量制限は、「管理(主任)技術者」と同じとする。
- ・ ヒアリングを実施する場合は、「管理(主任)補助技術者」による説明・回答の補助を認める。

	管理(主任)技術者	管理(主任)補助技術者
参加要件	資格、実績 45歳以下	資格、実績
総合評価	評価しない	資格、実績 成績、表彰

※各地方整備局等により運用が異なる。

※四国地方整備局の評価方法の事例

試行件数推移

○ H29年度より試行を開始し、毎年200件以上の試行が実施されており、全体的に増加傾向にある。



※四国地方整備局、沖縄総合事務局の発注件数

分析の観点

- ・ 試行の目的である①**若手技術者の配置が促されているか**、②若手技術者が配置されても**品質が確保できているか**等の観点から分析

3. 若手技術者・女性技術者の育成

① 管理補助技術者評価型(試行結果の整理・検証1)

【令和4年度実施アンケート結果】

① 若手技術者の配置が促されているか？

- ・ **受注者側で約2割が若手技術者を配置して参加、発注者側で約3割が若手技術者配置の効果を実感**

○アンケートを通じた主な意見

<受注者側の声(試行実施20者より回答)>

○配置して参加した理由

- ・ 若手技術者の技術力向上、シニア技術者からの技術継承のため

○配置しないで参加した理由

- ・ 過年度業務を踏襲しつつ進めなければならない業務のため内容を熟知した管理技術者を配置した

○若手技術者配置以外の効果

- ・ 資格取得や技術研鑽のモチベーション維持に貢献している
- ・ 管理技術者に必要なコミュニケーション力、書類処理能力等の向上

<発注者側の声(試行実施各地整等より回答)>

○若手技術者の登用、育成効果

- ・ 補助技術者を配置することにより若手技術者の登用が促進され技術者育成に効果がある
- ・ 企業側が本制度を活用するインセンティブは弱いものの制度として存在する以上活用を検討する企業は出てくる

○若手技術者配置以外の効果

- ・ 管理補助技術者の技術者表彰が評価されたことによる評定点増の効果があった

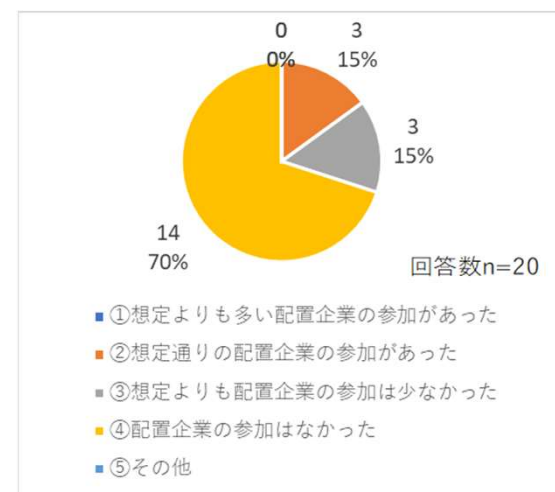
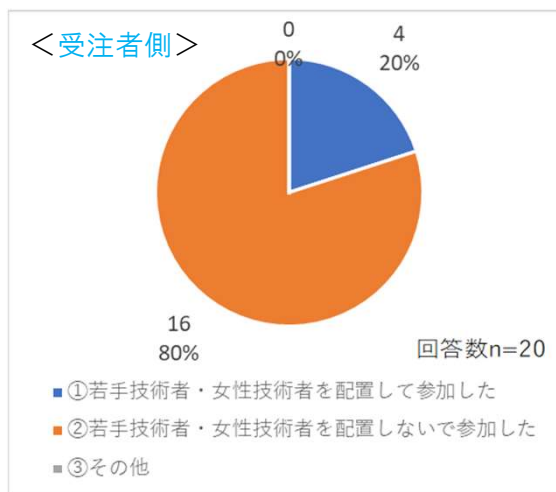
<アンケート結果の分析>

➤ **受注者側で約2割が若手技術者を配置して参加**している。配置していない理由は、資格要件を満たす技術者が居なかった。実績のある者が40歳以上だったなど、当該試行の狙い通りとはしていない。

➤ また、**発注者側で**、想定より参加企業が少なかった場合を含めても**約3割が若手技術者の配置を実感**している。

⇒ **よって、現時点で若手技術者の登用促進に大きな効果は見受けられない。**

Q.若手技術者の配置効果について



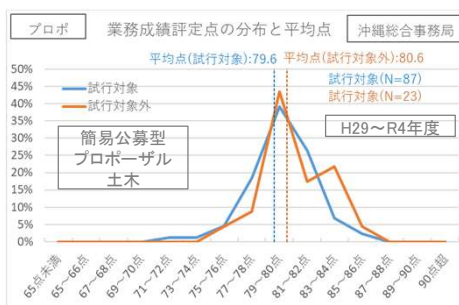
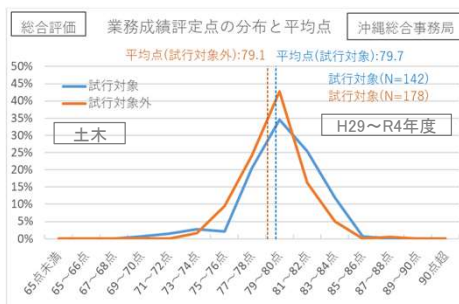
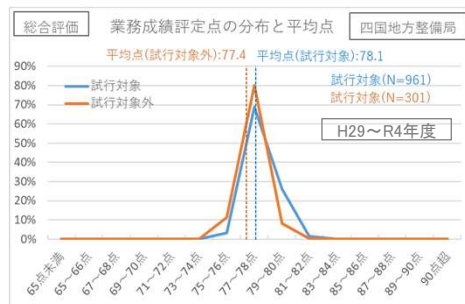
3. 若手技術者・女性技術者の育成

① 管理補助技術者評価型(試行結果の整理・検証2)

② 若手技術者が配置されても品質は確保できているか？

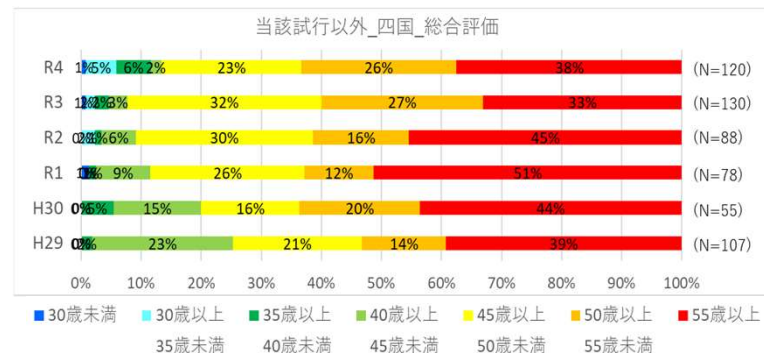
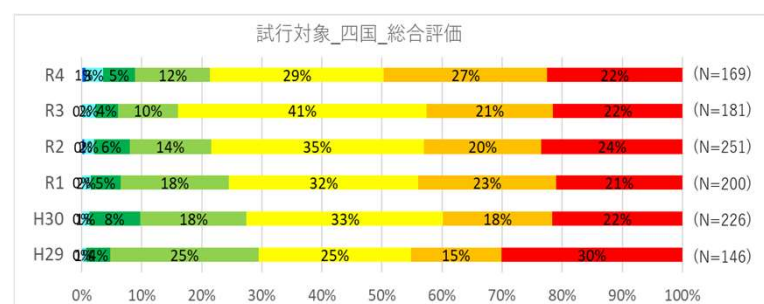
- 総合評価では、試行対象業務の業務成績評定点の平均点及び成績分布ともに概ね試行対象業務の方が高く、**成果の品質は確保されていると評価**できる
- また、管理技術者の年齢分布(四国地整の事例)をみると、**試行対象業務は45歳未満の技術者が16%~30%に対して試行対象外業務は8%~26%**となっており、若手技術者の配置に一定の効果が見られると言える

○業務成績評定点の分布と平均点※1



- ※1:
- 当該試行の適用が開始された年度から令和4年度に発注された業務(四国は3業種、沖縄は土木コンサルタント業務)を対象に整理
 - 「試行対象」は当該試行に該当する業務、「試行対象外」は他の試行も含めてどの試行にも該当しない業務

○管理技術者の年齢分布※2



- ※2:
- 四国地方整備局において平成29年度から令和4年度に発注された3業種(土木コンサルタント、測量、地質調査)を対象に整理
 - 入札方式は総合評価の業務を対象。
 - 「当該試行以外」は、「若手技術者・女性技術者の育成」の4つのタイプの試行に該当しない業務

○分析結果の結果まとめ

観点①: 若手技術者の配置が促されているか？

⇒管理技術者の年齢分布をみると、令和4年度の**45歳未満の割合は試行対象業務(22%)が試行対象外業務(13%)の約1.7倍高くな**っており、一定の効果が見られるといえる

観点②: 若手技術者が配置されても品質は確保できているか？

⇒試行業務では、**成果品質面での品質は概ね確保されている**といえる

4. その他(技術力向上・生産性向上、品質向上)

⑫技術表彰評価型(制度の概要)

試行の目的と評価方法

- ・ 地域企業の技術力や生産性向上を目的として、各種学会の地方支部からの表彰やi-Construction大賞などを評価する取組
- ・ 土木学会、地盤工学会、日本応用地質学会の技術者表彰やi-Construction大賞を 局長表彰と同等評価

評価方法イメージ

○ 総合評価における評価の例

<実施方針>

- ・ 全ての発注方式において、「i-Construction大賞(国土交通大臣賞、優秀賞)」の受賞実績を、「企業表彰」で局長表彰と同等に評価。

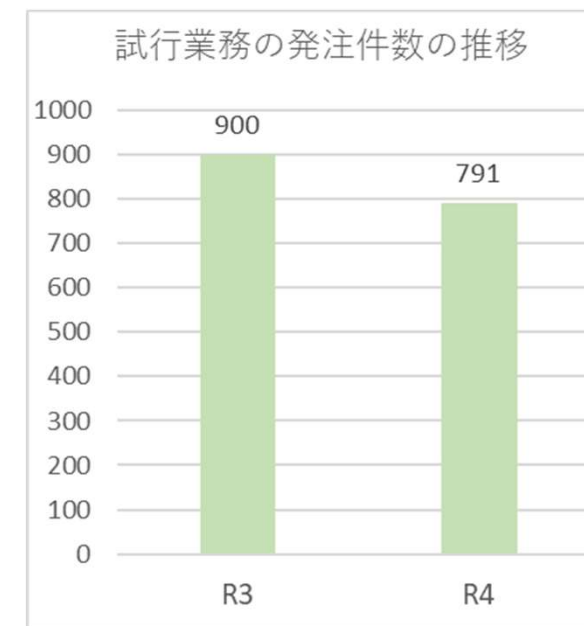
■ 選定時

	判断基準	配点
参加表明者の経験及び能力	①四国地方整備局長表彰又は <i>i-Construction大賞(国土交通大臣賞、優秀賞)</i> の実績あり	5
	②四国地方整備局部長等(部長、統括防災官、事務所長及び管理所長を含む)表彰の実績あり	3
	③四国地方整備局管内事務所長からの災害支援等関係功労企業に対する感謝状の実績あり	2
	④四国地方整備局以外の局長表彰、事務所長表彰等の実績あり	2
	⑤土木学会四国支部表彰(地域技術賞、地域貢献賞)の実績あり	2
	⑥上記に該当しない場合は加点しない	0

※四国地方整備局の評価方法の事例

試行件数推移

○R3年度より試行を開始。全ての発注方式で実施。



※四国地方整備局の発注件数(全ての発注件数)

分析の観点

- ・ 試行の目的である① i-Construction取組意欲の向上に繋がっているか、② 技術力向上が促されているか等の観点から分析

⑫技術表彰評価型(制度の概要)

① i-Construction取組意欲の向上につながっているか？

- ・ **受注者側で5割以上が取組意欲の向上を実感しているが、発注者側では1割程度と認識に差がある。**
- ・ 取組意欲の向上にはつながっているが、発注者側が認識できるほど受注機会の増加までには至っていないものと考えられる

【令和4年度実施アンケート結果】

○アンケートを通じた主な意見

＜受注者側の声(試行実施20者より回答)＞

○取組意欲が向上した理由

- ・ 従来から取り組んでいるが、当該試行を受けて一層意欲が向上した
- ・ 表彰実績が無い技術者を予定管理技術者として参加する場合にも受注期待度が向上するため

○取組意欲向上以外の効果

- ・ ICT技術向上、CADオペの能力向上による作業効率化、働き方改革の実現に向けた生産性向上に繋がった
- ・ 成果品質の維持向上に関する取組意識が高まった

＜発注者側の声(試行実施各地整等より回答)＞

○当該試行の課題等について

- ・ コンサルタントがあまり大賞を受賞していないため、大賞となる業者が少ない
- ・ 当該試行が品質向上に繋がるか不明

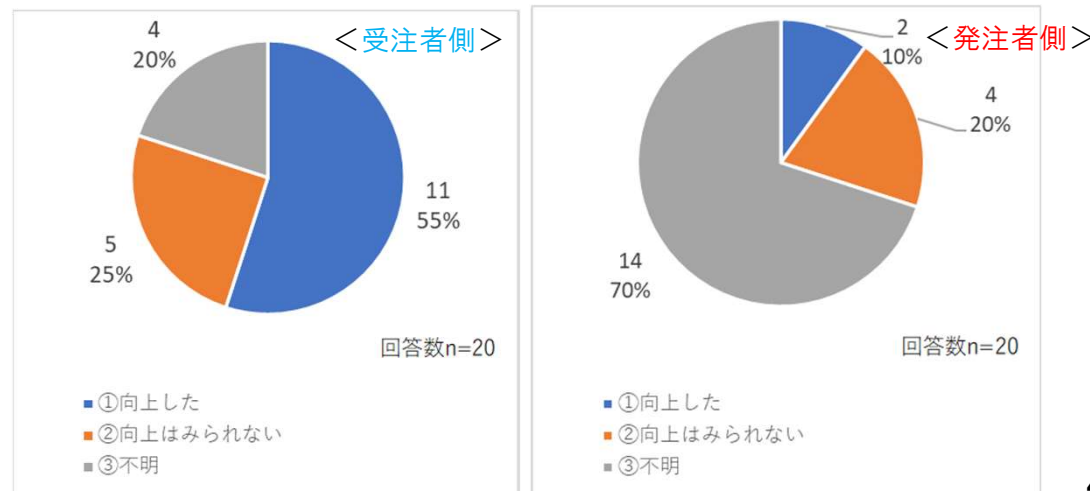
○今後の運用方針について

- ・ 今後実績を持つ企業が増加する可能性が高いため現状のままでもよい
- ・ 対象となる業者が少なく、受賞意欲をあげるため加点を上げてはどうか

＜アンケート結果の分析＞

- **受注者側で約5割が取組意欲の向上を実感している。** 向上した理由は、受注期待度が向上するため積極的に取り組んでいるなど、当該試行の狙い通りとなっている。
 - 一方**発注者側で、向上はみられない・不明を合わせて9割**となっており、学会表彰を提出する業者が居ない、比較対象が無い・少ないためわからないなど受注者側とやや乖離がある。
- ⇒ **よって、試行目的である取組意欲の向上にはつながっているといえる。**

Q.各企業におけるi-Constructionへの取組意欲の向上について

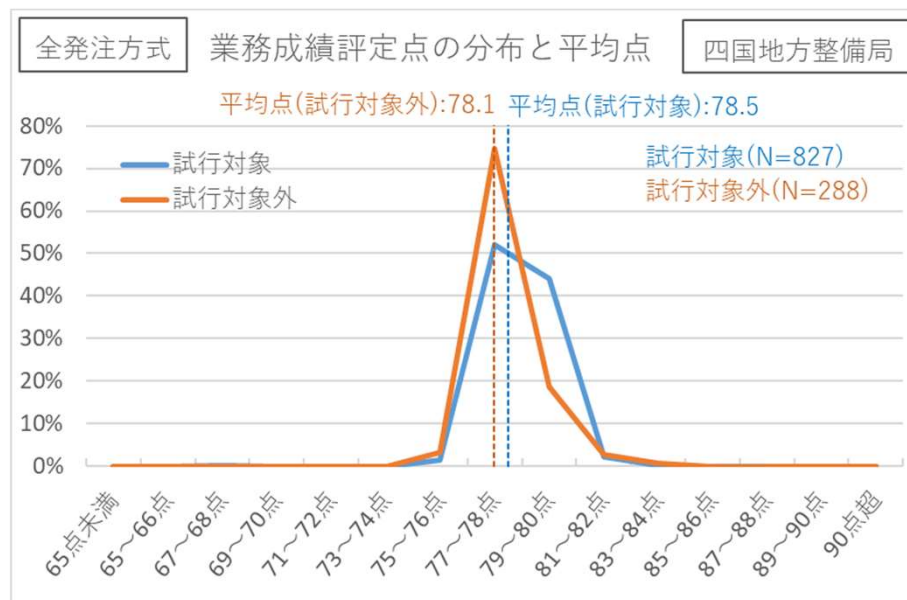


⑫技術表彰評価型(制度の概要)

② 技術力向上が促されているか？

- ・ 試行業務の業務成績評定点は平均78.5点と試行対象外業務の平均78.0点に比して高く、また、成績分布も試行業務は試行対象外業務と比して高く、**技術力向上に繋がっていると評価**できる

○業務成績評定点の分布と平均点※1



※1:
 ・当該試行は、令和3年度から全ての発注方式で適用されているため、試行対象外は令和2年度のどの試行も実施していない全ての発注方式の業務とした。
 ・整理対象業種は3業種

○分析結果の結果まとめ

観点①:i-Construction取組意欲の向上に繋がっているか？

⇒受注者側で**5割が取組意欲の向上を実感**しているのに対し、発注者側では**向上を実感しているのは1割程度**となっており、**受注者の取組意欲の向上には繋がっているが、実際に受注機会の増加にはまだ繋がっていないものと思われる**

観点②:技術力向上が促されているか？

⇒試行業務では、**技術力向上に繋がっていると見える**