

令和4年度東京都入札監視委員会第2回制度部会

令和4年5月31日

東京都庁第一本庁舎北側 33階特別会議室 N2

【前山契約調整担当部長】 それでは、定刻になりましたので、これより令和4年度東京都入札監視委員会第2回制度部会を開催いたします。

委員の皆様には、お忙しい中、ご出席賜りまして、誠にありがとうございます。

私は、4月から財務局契約調整担当部長をしております前山と申します。本日の司会を務めさせていただきますので、どうぞよろしくお願い申し上げます。

本日は、東京都の入札契約制度につきましてご審議いただきます。委員の皆様には、それぞれのご専門の見地から忌憚のないご意見を頂戴いたしまして、東京都の入札契約手続の公平性、公正性、透明性の確保にお力添えいただければと思っております。ぜひご協力のほどよろしくお願い申し上げます。

それでは、出席の確認でございますが、本日ご出席いただいております委員の皆様及び東京都の職員の出席者につきましては、配付しております資料のとおりでございます。今年度財務局の体制といたしましては、経理部長の五十嵐、契約調整担当課長の臼田、契約調整技術担当課長の高柳、電子調達担当課長の三浦、契約第一課長の永島となります。よろしくお願い申し上げます。

本日、4名の委員の皆様、全てご出席いただいております。なお、斉藤委員のご都合によりまして、10時30分までの審議となる予定でございますが、斉藤委員ご退席後、残りの先生方で引き続き審議のほうをよろしくお願いいたします。

それでは次に、本日の議事の進行役でございますけれども、堀田部会長にお願いいたしますと思いますが、皆様、よろしいでしょうか。

(異議等なし)

【前山契約調整担当部長】 それでは、堀田部会長、よろしくお願いいたします。

【堀田部会長】 承知しました。

それでは、改めまして、こちらから議事進行を務めさせていただきます。どうぞよろしくお願いいたします。

まず、今日の議事進行と資料につきまして、事務局からご説明をお願いいたします。

【高柳契約調整技術担当課長】 契約調整技術担当課長の高柳でございます。どうぞよろしくお願い申し上げます。

それでは、議事進行につきまして簡単にご説明申し上げます。

本日は、当委員会設置要綱第2条第2号に基づきます入札契約制度の審議となります。議案は「総合評価方式における技術点の一部見直しについて」1つでございます。総合評価方式における女性活躍推進の拡充について検討いたしましたので、そちらにつきましてご説

明をさせていただきます。

続きまして、事前にお送りいたしました資料につきまして確認させていただきます。

本日の資料は、まずA4縦の次第一式、A4横の資料2枚でございます。資料の不足等はありませんでしょうか。よろしいでしょうか。

【高柳契約調整技術担当課長】 それでは、堀田部会長、議事の進行をよろしく願いいたします。

【堀田部会長】 それでは、早速ですけれども、議題の「総合評価方式における技術点の一部見直しについて」の審議に入りたいと思います。

初めに、事務局からご説明をお願いいたします。

【高柳契約調整技術担当課長】 それでは、ご説明申し上げます。

資料1をご覧ください。「総合評価方式における女性活躍推進の拡充について」でございます。

事業者におけます女性活躍の取組を一層促進させるため、これまでの総合評価方式における取組を拡充し、新たに女性活躍推進法に基づく女性活躍推進のための計画、これを一般事業主行動計画といいますけれども、この計画を策定する事業主に対しまして、インセンティブを付与して計画策定を促していくことを目的として考えたものでございます。

背景といたしまして、昨年10月の外部の有識者から成ります東京都男女平等参画審議会でのご意見を踏まえまして中間のまとめ、またそれを踏まえまして本年1月の最終答申におきまして、女性活躍推進法におけます行動計画策定や公表などの義務を果たしている事業者を、公共調達の際に優遇し、事業者の取組を促すことが必要と示されたことがございます。

加えまして、女性活躍推進法の改正におきまして、本年4月から行動計画の策定や公表の義務が、常時雇用する労働者が301人以上の事業者、いわゆる大企業から、この101人以上の事業主であります中小事業者まで拡大したということが挙げられます。これら2点を踏まえまして、総合評価におきまして女性活躍に関する内容を拡充させる方向で検討を進めてまいりました。

2枚目をご覧いただきたいと思います。拡充の具体的な内容でございます。大きく2点ございます。

まず1点目でございます。まず、えるぼし認定、女性活躍推進大賞の取得実績への加点の拡大でございます。これまで総合評価におきまして、他の評価項目と一括りでありました女性活躍推進の項目を独立させて、単独で加点できるようにしたいと考えてございます。総合評価におきまして、こうした社会性の項目が設定されるもののうち、代表例といたしまして、工事の技術実績評価型を例にご説明さしあげたいと思います。

左側の表のとおり、現在の女性活躍推進に係る評価項目につきましては、環境配慮、障害者雇用、あと、ここには書いてございませんがライフ・ワーク・バランス、そして女性活躍推進といったこれら4つの項目を一括りとしてございまして、この項目の中で一つでも、ま

た複数の実績を有していても、0.5点の加点をしてございました。

この点につきまして、今回の制度改正によりまして、右側の表にあるとおり、女性活躍の項目を独立させることで、えるぼし認定、女性活躍推進大賞の取得による加点を拡大していくことを考えてございます。

次に、中小規模事業主の計画策定の促進でございます。都内事業者の行動計画の策定状況でございますけれども、昨年度時点の状況といたしまして、300人以下の事業主では、およそ1%が策定しているという状況にとどまっているといったものでございます。一方、301人以上の事業主でございますけれども、これはもう9割を上回ってございまして、比較しますと300人以下の事業主の策定状況は著しく低いといった状況でございます。

このため、計画策定を加速するといったことを目的といたしまして、新たに行動計画を策定した場合には、届出から2年を経過するまでの間、特例措置といたしまして、えるぼし認定等の半分の点数を部分点として加点する取組をしていきたいと考えてございます。

なお、この特例措置につきましては、この3月に改定いたしました東京都男女平等参画推進総合計画の計画期間の終期でございます令和8年度までの限定としていきたいと考えてございます。

また、こうした女性活躍などを含みます社会性を評価項目としている総合評価の類型は、工事で2つ、設計等委託で1つ、計3つございまして、それぞれ評価項目の配点が異なっております。

独立させた女性活躍推進の配点につきましては、一番右下の※印で書かせていただいておりますけれども、障害者雇用等の社会性の評価項目と同じといたしまして、えるぼし認定または女性活躍推進大賞の取得実績に対しましては、この α で示しているとおりに、工事の技術実績評価型は0.5点、工事の技術力評価型、あるいは設計、測量、地質調査といいました設計等委託の実績評価型は1点としてまいりたいと考えてございます。

また、行動計画策定の実績に対しましては、その半分の点を付与するといったことでございますので、工事の技術実績評価型ではこの α の半分の0.25点、工事の技術力評価型、設計等委託実績評価型では1点の半分の0.5点といった形での加点を考えているところでございます。

以上、事務局からの説明でございます。

【堀田部会長】 ありがとうございます。

それでは、ただいまの説明につきましてご質問、ご意見等ございましたらお願いいたします。いかがでしょうか。

【仲田委員】 それでは、よろしいでしょうか。

【堀田部会長】 お願いいたします、仲田委員。

【仲田委員】 質問が3点ありまして、1つは、えるぼし大賞というものの受賞、大賞というのは毎年受賞されるのかどうかということです。そして、それは全体の中で何件ぐらいが受賞されるのか、そのイメージが湧かないので、教えていただきたいというのが1点です。

2点目は、この行動計画を策定して点数が与えられるわけですが、これは会社ごとなのですか、それとも事業ごとなのですか。多分会社ごとだと思えるわけですが、そうすると会社で認定を受けると、この期間全体に対してその点数が常に加点されるということなのでしょうか、これが2点目です。

3点目は、その点数なのですが、0.5点や1点と言っていますが、これは認定の仕方によって差があるのですか。例えば0.1点があるとか0.2点があるとか、そうではなくて、0点か0.5点あるいは1点なのか、その3点について教えていただきたいと思えます。

【高柳契約調整技術担当課長】 今、仲田委員から3点質問をいただいたところでございます。まず1点目でございます。

まず、えるぼし認定でございますが、こちらについては、行動計画を作って、その行動計画に基づいて、その内容が実現されたかどうかということ、都道府県の労働局に資料などを出して認定を得るといった、こういう制度でございます。したがって、年に1回しかできないとか、そういったものではございません。計画を作ってから大体計画期間が2年から5年ということに定めるように、厚労省のほうは運用なさっているわけですが、そういったスパンを持った上で、事業者のほうが届出をして認定を得るといったことができるものでございます。

後者の女性活躍推進大賞でございますけれども、これは生活文化スポーツ局が行っているものでございまして、毎年度1回、こうした大賞を制度として運用しております。大体一度に10社とか、それぐらいの事業者を表彰していくといった形になっているようです。

あと、次の件数の関連でございますけれども、まず、えるぼし認定を取得している事業者でございますけれども、東京都に参加資格がある事業者の中で、えるぼし認定を取得している事業者をざっと見てみると、工事については大体大企業、中小企業を含めまして7,500者ほどが登録しているわけですが、そのうち、えるぼし認定を取得している事業者は、おおむね50者ほどでございます。

次に、設計等委託について、設計、測量あるいは地質調査、でございますけれども、大体登録しているのが1,500者ほどの事業者でございます。そのうち、えるぼし認定を取得しているのが10者に満たないといったような状況でございます。

続いて、女性活躍推進大賞ですが、それなりに受賞している事業者さんはいるわけですが、建設業界でいうと私が見たところ3者とか、それぐらいだったかなと思ってございます。したがって、まだまだ伸び代があると考えているところでございます。

次に、2点目でございます。行動計画を策定したときに、まずは会社なのか事業所なのかといったところでございます。そこにつきましては、事業所ではなく会社としてこの計画を作っていくといったような定めになっているところでございます。

それと、行動計画を作ってから、どれだけの期間、加点をしていくのかといったところでございます。資料1の2枚目をご覧いただきたいと思えます。その中に、中小規模事業主の

計画策定の促進という、後段の表がございます。えるぼし認定、女性活躍推進大賞のこの下に、計画策定でα点の半分を付与すると、これが今回中小事業者で義務化になったということ踏まえまして、我々は加点をしていきたいと考えているところでございます。

こちらにつきましては、我々としては今年4月1日以降、届出を行った事業者に対しまして点を与えていくということで考えてまいりたいと思っております。

その場合におきましても、あくまでも作ってから2年を経過するまでと考えており、我々としては、ゴールはこの計画を作るのではなくて、やはり、えるぼし認定あるいは女性活躍推進大賞を取っていただくということが一番のゴール、すなわち女性活躍をさらに進めていただくということになるだろうと思っております。

そういったことを踏まえまして、やはり計画策定というのは、その途中の一步といいたしましうか、一步踏み出したところということでございますので、ここについては計画を作らなければその先はないので、部分点を与えていきたいとは思いますが、それについては期間を限定していきたいと思っております。その上で、こうした計画を作る事業者を促してまいりたいと考えているところでございます。これが2点目の行動計画についてでございます。

3点目でございます。

例えば、技術実績評価型でいきますと、この0.5点ということで与えていくことになるのですけれども、先ほど申し上げましたように、部分点としては、あくまで計画を作った場合に半分の0.25点を与えていくといったものでございますので、0.25点または0.5点となつてまいります。

同じように、設計等委託実績評価型の場合には、計画を作ったら0.5点、えるぼし認定等を取っていらっしゃたら1点といったような配点の仕方を考えているところでございます。

以上、3点のご質問へのご回答です。

【仲田委員】 分かりました。要は計画策定をまずさせると、その過程で、えるぼし認定なり女性活躍推進大賞を取っていただくようにするということなのですが、よく分かりました。ありがとうございました。

【堀田部会長】 ありがとうございます。ほかにいかがでしょうか。

【原澤委員】 原澤からもよろしいでしょうか。

【堀田部会長】 お願いします。

【原澤委員】 えるぼし認定は、プラチナを含めトータルで4つのランクがあると思いますが、このえるぼし認定の加点は、ランクに関係なく一番下のランクでも一律で0.5点もらえるのでしょうか。

そして、これは意見ですが、えるぼし認定で策定する行動計画は、会社全体における女性活躍に関する計画なので、管理部門の女性が活躍しても認定を受けることができます。それはそれで会社全体の底上げになるので建設業界の発展に寄与すると思っておりますが、最終的な目標を現業での女性活躍に置くのであれば、もう一步踏み込んでいかないと、現業における女性活躍は進まないのではないかと思います。これについては女性活躍のモデル工事があ

りますが、その辺りをさらに一步踏み込んでいくことも今後にご検討いただきたいと思
います。

以上です。

【堀田部会長】 事務局、いかがでしょうか。

【高柳契約調整技術担当課長】 事務局です。原澤先生のご意見、どうもありがとうございます。まず1点目のえるぼしでございますけれども、ご指摘のように、えるぼし認定は、計画を作る項目の多さに応じて、そこを実現した項目の多さに応じて、えるぼし認定についてもランクがございます。

現在については、先ほども申し上げたように、えるぼし認定を取得している事業者が、正直まだまだ多くないというのが実態でございます。ですので、我々といたしましては、こうしたえるぼし認定を取っていただければ、それはランクに関わらず、加点をしていくといった運用をさせていただきます。

こうした取組を進めながら、今後またそうしたプラチナえるぼしを含めた認定の仕方なども、そこはしっかり考えてまいりたいと思っております。

次に、行動計画ですが、建設業は現場主義でございますので、そうしたときに現場での女性を増やす取組といったことでの観点も重要ではないかと、今ご指摘をいただいたところでございます。女性活躍についてでございますけれども、当然契約制度だけでなく、モデル工事を含めた、いろいろな視点から取組を進めていかなければ実現できないものと思っております。そして、それに向けて意義のあるモデル工事を、我々としても全庁でそこは工事部署も含めまして、協力しながら進めているところでございます。

一方で、契約制度におきまして、この総合評価の中でもなのですけれども、今回については、建設業という視点ではなくて、いわゆる一般の事業者として、自発的な取組などを行っていただいたら加点をするようなものも、この資料の2枚目でいいますと企業の信頼性、社会性といったところで我々は評価をしています。これは建設業にかかわらずです。例えば障害者雇用やライフ・ワーク・バランスも含めて、そういったことで今回女性のところは取組を評価しています。

お話のように、建設業における担い手育成といった視点から、女性活躍は当然重要でございまして、そこにつきましては、企業の技術力というところで、今日はこの細かいところまでは書いておりませんが、この中に技術者の評価がございます。例えば、過去の実績で監理技術者をやったことがあるとか、現場代理人をやったことがあるとかといったような場合に、それが女性の方あるいは若手の技術者の方の場合には、さらに加点の幅を増やすというようなこともやっております。

こうした建設業特有の課題といったところを、この技術力のところでもしっかりと見ながら、あとは社会的な責任を果たしていただいている事業者については、この社会性のほうで見ながら、こうした両面で我々は、女性活躍についてしっかりと進めてまいりたいと考えているところでございます。

【原澤委員】 ご説明ありがとうございます。企業価値の向上という側面と女性の現場進出という側面から総合評価を考えてくださっていることを理解しました。引き続きよろしく願いいたします。

【堀田部会長】 ありがとうございます。ほかにいかがでしょうか。斉藤委員、お願いいたします。

【斉藤委員】 ありがとうございます。今回の都のご提案につきましては特に異論はなく、ぜひやっていただきたいと私自身は思っています。別の制度のことを少し教えていただければと思うのですが、建設業法上の経営事項審査制度の「社会性」の部分で、こういった内容を都独自の判断で盛り込むことはできるのでしょうか。

もっとも、他の道府県への影響もあるかと思いますが、そういったことは制度的にできるのか、できないのか、教えていただけますでしょうか。

【高柳契約調整技術担当課長】 事務局の高柳でございます。

経審点については、建設業法の中で経審点は定めなければいけないと定めています。例えば経営状況などいろいろなものが全てルール化されているところでございまして、私どもの中でも都道府県知事が許可する場合というのも当然あるのですけれども、運用については全国一律の画一的な運用になってございまして、なかなかそこに盛り込んでいくのは、法的なものもあって正直難しいところがあるかなと考えているところでございます。

【斉藤委員】 ありがとうございます。今回の総合評価方式による以外に、他の制度の中でこういった内容をみることはできるのでしょうか。

【高柳契約調整技術担当課長】 我々は、今回の女性活躍については、まず総合評価の中でこうした社会性で加点をして考えていきたいと思っております。別の切り口といたしまして、公共調達も当然総合評価だけではないので、今回審議会での提言を受けまして、我々としても公共調達、どういったことでやっていくのがいいのかといったことは中でも議論しました。

例えば、計画を作っている事業者を優先して指名していくことも、一案としては考えられるのかなと思ったところではあります。例えば事業者全体のこの作成状況を、随時なかなか把握することも我々としては難しいといったこともあります。そうした中で運用すると、公平性や公正性に欠いてしまうところがあるかなと。あるいは非常に多くの事業者を一つの個別の案件で当たっていかなければいけないということで、事務量が膨大だったりといったようなところもありまして、なかなか現実的でないなといったところもあります。

また、計画作成した事業者のみが参加できるモデル工事の発注なども、可能性としてはあるかなと考えたところではありますけれども、なかなか計画を作っているところが決して多くはないといったようなところもございまして、そこは中小事業者についていえばでございますけれども、だから、一度に多くの案件を適用させていくことは難しいかなということや、あとは作っている事業者が少ない中では不調が生じかねないといったようなこともあろうかなといったこともございます。

また、資格審査で加点をするといったことも考えられると思うのですが、2年に一度、我々はやっているところがございまして、なかなか迅速性といったところでは、追いついていかないといったところもありますし、この資格審査で加点をした場合、かえって1つ上の等級に上がってくることも当然あるわけなのですけれども、それが場合によっては、身の丈に合わない中での価格帯での競争となってしまって、事業者にとっては必ずしもインセンティブとならないといったこともあり得ると思っております。

そうしたところで、総合評価では策定の有無が入札参加のハードルにはならないということで、多くの事業者が参加できる。あるいは個別の案件で加点されるということで、事業者の受注意欲を高めるといった効果があるのではないかというようなことから、我々の総合評価での加点が今回一番望ましいと考えて今回提案させていただいたものでございます。

こういったことから、まずは総合評価で進めながら、またどういったところができるか、そこについては我々としてもしっかりと考えているところでございます。少し長くなって恐縮です。

【斉藤委員】 ありがとうございます。よく分かりました。

【堀田部会長】 ありがとうございます。ほかにいかがでしょうか。よろしいでしょうか。

ありがとうございます。大変貴重なご質問、ご指摘いただきまして、制度の今回の改正の背景と現状についていろいろと整理ができたと思いますし、今後の方向性につきましても、貴重なご示唆をいただいたと思います。

この女性活躍推進を拡充することについて、このような形で進めていくことについては、特段のご異議がなかったかと思しますので、ただいまいただいたご意見を事務局の皆様には十分踏まえていただいて、最終的に制度設計をする中でご検討をいただくということでもよろしいでしょうか。

(異議等なし)

【堀田部会長】 ありがとうございます。

それでは、そのようにお進めいただければと思います。

以上で、本日の議案は終了となりますけれども、何か全体を通してご質問、ご意見等がございますでしょうか。

【堀田部会長】 よろしいでしょうか。ありがとうございます。

それでは、特にご質問、ご意見がないようでしたら、本日予定されていた議事は全て終了となりますので、事務局に進行をお返ししたいと思います。

【前山契約調整担当部長】 委員の皆様、ありがとうございました。

それでは、委員の皆様方からいただきました貴重なご意見については、最終的な制度設計に反映させていただきたいと思っております。本当にありがとうございました。

それでは、以上をもちまして本日の部会を終了させていただきます。

本日は誠にありがとうございました。

— 了 —