

会 議 録

会 議 の 名 称	枚方市委託業務総合評価一般競争入札評価員会議（平成27年度第1回）
開 催 日 時	平成27年8月31日（月） 午後1時30分から午後4時30分まで
開 催 場 所	枚方市役所 本館5階 塔屋会議室
出 席 者 （評価員・50音順）	枚方市委託業務総合評価一般競争入札評価員 遠藤評価員、福岡評価員（案件(2)）、三成評価員、森田評価員、吉村評価員 事務局：財務部総合契約検査室（山口、橋本、木村、浅野） 環境事業部東部清掃工場（寺嶋、田伐、北口、請閑、南）（案件(2)）
案 件 名	(1) 委託業務総合評価一般競争入札評価基準ガイドラインの改定について (2) 枚方市東部清掃工場運転管理等業務委託について ① 落札者決定基準（案）について ② 落札者の決定に係る意見聴取について等 (3) その他
提 出 資 料 等	案件(1)．資料1（改正内容説明） 案件(1)．資料2（新旧対照表） 案件(1)．資料3 落札者決定基準（改正後落札者決定基準） 案件(1)．資料4 平成26年度評価員会議における評価項目に対する主な意見（評価員会議） 案件(2)．枚方市東部清掃工場運転管理等業務委託仕様書（案） 案件(2)．枚方市東部清掃工場運転管理等業務委託総合評価一般競争入札落札者決定基準（案）
決 定 事 項	案件(1)．委託業務総合評価一般競争入札評価基準ガイドラインの改定について、意見聴取が行われた。 案件(2)．落札者決定基準（案）について、意見聴取が行われた。 ．落札候補者決定に関して、意見聴取を行うことを決定した。
会議の公開・非公開 非 公 開 の 理 由	非公開 枚方市情報公開条例第6条第7号に規定する非公開情報が含まれる事項について審議・調査を行うため。
会議録の公表・非公表	公表
所管部署（事務局）	財務部総合契約検査室、環境事業部東部清掃工場（案件(2)）

審 議 内 容

《開会》

事務局から評価員4人の出席を確認し、会議が成立していることの報告を受けた。

●案件(1) 委託業務総合評価一般競争入札評価基準ガイドラインの改定について

事務局から、本案件にかかる資料を基に説明を受け、意見を聴取した。

評価員： 資料3の12ページ「3. 社会的価値評価 (1)多様な雇用及び雇用環境に関する取組み ④就職困難者の継続雇用及び就労形態」を見ると、①3人以上で3点、②も3人以上で3点と、合わせて6点ということか。

事務局： そうである。

評価員： ここでは残念ながらいずれにも該当しないという場合には、この③の方で見てあげましょうという内容か。

事務局： そうである。①、②には、それぞれ基準時点があり、その時点ではこの①、②の評価に当たるものがないけども、それにつながるということとしてトライアル雇用奨励金又は特定求職者雇用開発助成金という就労支援制度を活用していたら、評価するといものである。

評価員： 努力をされているので、次善の策として評価するということか。

事務局： そうである。

評価員： 資料3の20ページ「3. 社会的価値評価 (4)男女共同参画への取組み ④女性の採用・職域拡大への取組み」の提出書類の項で「管理職名簿<取締役・監査役は除く。執行役員含む。>」とあるが、限定することに何か意味があったのか。あえてこれを除いているのは、なぜか。

事務局： 一応ここでは、職域の拡大ということで、雇用者として勤められている管理職の方を評価の対象と考えている。直接、会社の経営に携わっている者を除いているものである。

評価員： 今度、女性活躍推進法もできたし、取締役とか監査役というこのあたりの職についても、大きな課題になっているので、どう反映するのか少し気になった。

事務局： 今までの案件では、このように制限を加えていた。

評価員： これは企業の規模とか、実態によると思われる。最初企業を立ち上げた株式会社であったり、有限会社、社会福祉法人等々であっても、一族の者、奥さんを専務にしたり、娘さんを何々にしたりという形で就任させたりしている。これ全部一族ではないかみたいなことが、実態としてはある。

だから、今言われているように、この女性の採用、そして登用、地位の向上、その結果として、その役員についておられる実態と、また違う実態もあるということである。その辺りを、その都度、どう実態に合わせて評価していくかという余地はあると思われる。

総合評価一般競争入札に応募してくる企業の規模や実態がどの程度のものなのか。案

件によっては、同族会社みたいなところも応募してくることも可能性としてあるので、それを例外なく積極的に評価できるかどうか。むしろ、同族会社みたいなところでは労働者の方を登用していないという実態というものもありうる。

事務局： もともと、総合評価一般競争入札が始まった主なる点は、清掃業務等の単純労務から始まっており、いわゆる本当の労働者目線からの社会的価値を出発点としているので、まだそこまで、大手の企業のような役員や経営者側の広い意味での男女共同参画に追いついていけないというのが現状である。

清掃業務や窓口受付業務から出発しており、特に価格競争、大企業の価格競争力だけではなく、社会的に貢献するという意味に重きを置いて、単純労務や季節雇用や実態的に労働環境が本当に不安定なところの業務を対象として出発しているので、今言われている大きな課題には、まだまだ市として、ついていけない。

具体の案件の決定基準の審議の際には、そこをケース・バイ・ケースでやるかというも考えられる。例えば、対象業務の参加企業が大手企業が前提となるようなケース（プラントの管理運營業務等）についてはこれこれを除くというやり方もあるし、対してもうガイドラインではっきりと、それは対象外とするということはしないと決めてしまって、それでオールフリーで対象とするという考え方もありうると思われる。

評価員： ただ、「除く」と書いてしまうと柔軟な対応できなくなるのではないかと。「除く」と書かないでにおいて柔軟な対応というのはあり得るのかなと考える。

事務局： ガイドラインとしては、この点については限定していない。ガイドラインに入っていないので、個別の具体の案件ごとの決定基準審議の際に検討できると考える。

また、基本的に、はっきりと対象業務で分けるとなると、分けるという考え方を発注者側もはっきりと示しておかねばならない。それを一律と考えた場合には、ガイドラインに入れていかねばならないし、ガイドラインには入れないという限りはやっぱり仕事の対象ごとに「入れます」、「入れません」の基準を持たねばならない。

ただし、例えば参加業者がある程度、大手に限られるとかという業務に限るとかになると、その参加が大手になるという前提を設定するのは、ちょっとおかしい。つまり大企業の参加がほぼ100%であるという設定はおかしい。中小企業も参加するのではないのかなど、難しいところがある。

評価員： 気にするのは、今度、女性活躍推進法が成立しました。だからそういう新しい法律がこのたび成立したのであれば、そういう趣旨を当然この中に盛り込んでおくべきだろうということ。そう考えると、妙な限定は付けない方がいいと考える。

同族会社であるか、大手であるかということも、いわゆる同族会社だと、例えば名前の姓が変わっていたら全然わからないし、そこまではプライバシーだからチェックできないことということもある。

事務局： チェックできても、また同族企業であったとしても、どうかと言われたとしても、例えば会社法に違反するとかでない限りは、その状況が悪いとかは言えない。

たまたま役員が奥さんだけであって、仕事もちゃんと経営者として働いていて、何かその不正などが無い限りは、なんら法的には問題はない。会社法にそれはだめだと書いてあったら別だが、それが無い限りは、それは特に問題はない。

事務局： この項目については、男女共同参画の所管部署と一度話をする。個別案件をどうして

いくのか、また次の年度でガイドラインをどうしていくのかを、所管部署と協議させてもらうこととしたい。なお、限定が入っていない、フリーということでガイドラインはこのままということとさせていただく。

評価員： その場合例えば、いろんな法人を立ち上げる際に、その根拠となる法律に同族の者は3分の1（過半数）以内にするとか何かあるのではなかったか。

事務局： そういうのがあれば、これはまたチェックしていかねばならない。

評価員： それはその許認可というか、そういう立ち上げのときに、謄本とかの内容についてちゃんとチェックされる。それで立ち上がった場合に、その立ち上がった3分の1（過半数）以内の枠の人をどう見るかとか、それももう一緒にいいじゃないかという議論は出てくる。

事務局： 出てくるが、それはおそらく仕方がない。それを評価するという大義名分はない。法では3分の1（過半数）以内はマルなのであるから。

評価員： それと、女性登用という目的に沿った評価というのとは、また別だと思う。

言われるとおり、「前は確かに取締役に女性の名前が挙がっていても、名目的に奥さんになっているだけだ」というのがあって、もうそれはそれで名目か、実際に働いているのかはわからないので、それはそれで女性の登用ということでポイントは稼いでも全然構わない。

プラス本当の目的から言えば、本当に実際に働いて、実働されている方の中から管理職なり、そういう女性の登用をもっと増やしてほしいという、さらに加点ポイントというのか、そういうふうな使われ方をしていたと思う。

なので、あえてこのところで除くというのは、方針転換がされるのであればきちんとした理由があるのではないかと思う。ただ、なかなか執行役員までおられる会社というのは、相当大きな規模じゃないとないと思うが。

事務局： 節税対策もあってか株式会社化するところは多い。

法律違反であればもちろんいけない。法律違反でなければ女性であって、いわゆる女性の社会進出といえ、奥さんであっても社会進出して仕事をしているということはいいことだと。そこも踏まえて、今、意見の出た新設された法律の趣旨の面も、含めて、所管部署と協議させていただくこととする。

事務局： 事務局から再度、確認の意味を込めて改正の説明をさせていただく。

トライアル雇用のところで、実雇用を優先して、項目に該当が無い場合は「トライアル雇用奨励金又は特定求職者雇用開発助成金に限る。）の活用を評価する」とし、ここを一定でも評価するということとした。また、トライアル雇用奨励金・特定求職者雇用開発助成金の活用の基準日は、決定基準、ガイドラインに書いてあるとおり、実雇用の基準はその年〇月〇日時点と、トライアル雇用奨励金・特定求職者雇用開発助成金の活用の基準日は告示日以前3年間である。

結局、特定求職者雇用開発助成金を使っているということは、実雇用が始まっているということになる。

今回、内数評価するトライアル雇用奨励金・特定求職者雇用開発助成金の活用について

ては、実雇用に至っていないけれども、過去に奨励金・助成金の活用をしたという表現でもマルということである。

評価員： ということは、現実に雇用に至っていない。基準日には、ゼロであった。

事務局： 現実に雇用に至っていない。基準日には、ゼロであったと。そのときにトライアル雇用であればつながっている可能性がある。今トライアル雇用中であると。ただ助成金は、雇用、常用雇用して1年以上の雇用がもう始まっているということは、言えば、それが済んでいて、もう3年以内でそこでもう雇用が切れてしまい、やめてしまった、終わったと。基準日には実際は続いてなかった。1年以上雇用するという前提でないと助成金は出ない。だから、その手前であっても3年以内でその活用実績があれば、点数付けますという意味を確認として言っておきたい。だから告示以前という記載をしている。

評価員： この特定求職者雇用助成金は、助成金を活用した後で、結局事業主の都合でもうやめてもらうということであれば、助成金返してくださいという助成金である。

結局、労働者を現に雇用してなかった場合、それは自分の都合でやめたと、形式上は、そういう形をとってないと雇用主は助成対象から外されてしまう。

つまり、事業者の都合でやめさせたのであれば、この助成金活用の実績が消える。

事務局： それは、1年以上は雇用する前提で助成金出ると思うが、助成金を返してもらうのは1年以上ずっとになるのか。例えば、1年たって、もうとても雇うことができなくなった。丸々1年はちゃんと1年雇用して、また1年雇用するのに助成金が出た。その2年後に、例えば会社の事情で、1か月前から予告して、ちゃんと言ってやめもらったと、このときの返却はどうなるのか。

評価員： 実際そういう実績の発生、事業主の都合でやめさせれば当該の助成金は全額返金してくださいとなっている。また、将来に向かって一定期間はその助成金は使えないということになる。

事務局： 何年経過したらもういいですというのは、ないのか。

評価員： それは経過したらいい。

事務局： 例えば1年やって助成金の支給受けたから、もう1年雇用した。ここで雇用を止めたら、返す必要があるとか、例えば3年まで返却しなければならぬとかいけぬとかはないのか。

評価員： いや、例えばその助成金を使い始めて途中で、支払っている実績がある人で、会社の都合でやめさせられたら原点にさかのぼって、全額返す必要がある。

おたくはもう将来に向かって一定期間ね、要件に該当してもこういう助成金は使えません。そういうふうになっているので、そのチェックが必要になってくる。

事務局： そうすると、何年まで雇用したら返却をしなくてよくなるのか。いわゆるずっと、絶対途中で雇用を止めたら、全部を返却することになるのか。

評価員： その助成金は返さないといけぬ。

事務局： そうなると、やっぱりそこは注意しないといけぬ。

評価員： だから受付の通知を持って来ても、それが取り消されている可能性がある。

事務局： では、その基準日に居ないということは、なぜ居ないのかということを知りたいといけぬ。

事務局： それは、書類で何か確認できるのか。

実際に例えば、この評価方法での就職困難者の雇用は無いが、過去に特定求職者雇用開発助成金の活用がある。通知書を持っている。しかし、今言われたように活用はしたけども会社都合で途中でやめさせた、解雇しているような事例では、やはり、ここでの評価で加点するのは、具合が悪い。

評価員： それはそうである。

事務局： それを確認できるような書類というのは、応募者からの提出書類に関して、ちゃんと雇用しているのかどうかについて、ハローワーク等に確認するぐらいしかできないのか。

評価員： そうなる。ただし、市役所から問い合わせたからといって、向こうが答えてくれるかどうかは別になる。

だから実績がないと言うときには、現に助成金はもらったが、つまりそのAという労働者を雇ったときに助成金もらったが、Aという労働者はもう現に今いないという場合の、辞職理由のチェックをしないといけない。

事務局： 聞いてみて、自己都合であると言われたならば、退職届か何かコピーを出してもらえますかと、そんなぐらいの確認方法になるのか。

評価員： そうである。そこは例え形は自己都合とされていても、実際は嫌がらせで、自己都合にしてる実態があるかもしれない。言い出したらきりが無いが。

事務局： そうなると、それをチェックするのにハローワーク等が答えてくれるかどうかの問題になる。

評価員： いずれにしても、現に労働者がいないという場合には、そういうチェックが必要な面があるということである。

事務局： その場合の証明の方法については、ハローワークにも問合せ、相談させていただく。ハローワークに、証明の確認をどこまでしてもらえるのか。または、どうしても会社の信頼ということで、会社側にはっきり理由書を書かせて、誓約書的に印鑑も押させて、そういう確認の方法しかないものなのか。そこは相談させていただくことにする。

暫時休憩

<東部清掃工場職員入室>

事務局から評価員5人の出席を確認し、会議が成立していることの報告を受けた。

●案件(2) 枚方市東部清掃工場運転管理等業務委託について

① 落札者決定基準（案）について

事務局から、本委託にかかる仕様書及び枚方市東部清掃工場運転管理等業務委託総合評価一般競争入札落札者決定基準（案）を基に説明を受け、意見を聴取した。

□業務仕様書及び評価点の算出について

評価員： もともと最初に稼働していたときからの業務と、その後その新しく後から加わった電気工作物に関しての業務は、そのもともとやっていたところに随意契約ということこそ

こちらにお願いして、かつ破碎施設の業務もということで、3つあった業務を今度は1つにまとめるといふことか。

また、3つあった業務というの、つまり現状も業務としては3つだけ、受け手としての会社は1社といふことか。

事務局： そうである。結果的に1つの事業者が3つの業務を受注している状況である。また、今回の案件は、今言われたとおり3つあった業務を1つにまとめて発注するものである。

□価格評価、落札者の決定方法及び技術的評価の評価項目について

評価員： 仕様書の説明を伺ったときは、焼却施設とそれから破碎施設という、一応大別があつて、その中のこの業務のほうでいくと、焼却溶融破碎といふところの溶融といふのは、この溶融は灰の溶融だから大きく言へば、焼却のほうの中へ入っているといふふうに考へてよいか。

事務局： そうである。

評価員： この炉方式といふのは、プラスチックとかいろいろなものを一緒に焼却する方式なのか。分別されたものを焼却するといふ方式なのか。仕様書1ページの炉方式：全連続式焼却炉（ストーカ式）といふのは、どういふ方式なのか。そういう混入したものは処理しないといふことか。

評価員： 基本的には多少まざつてきてもいいといふか、普通の家庭から出されるごみは当然まざっている。プラスチック性の容器包装分別といふふうに、枚方市は、ルールでそう言っている。けれど、皆さんがそれを守られているわけではないので、一応その炉の設計をしたときには、そういうものが多少は混ざつていてもいいといふことで設計している。ごみ質で、カロリーが決まっているので、このぐらいのカロリーまではちゃんと燃やせるよといふような、大きさにしてある。だから、通常の都市ごみであれば大丈夫といふことである。

評価員： 炉によってはプラスチックも分別収集せず、プラスチックなどわけずにもう混入してしまつて焼却するといふ方式もずいぶん前から開発されているので、どんな方式なのか確認させていただいた。

評価員： もともと分別せずに、いける技術なのだが、そうするとプラスチック容器とかがどんどん使われてしまう社会になつてしまった。それをやっぱり見直さないといへないといふことで分別をちゃんとしましょうと。分別ひと手間かけてごみのことを考えましょうといふことになつている。

評価員： 保守点検、22分の11ページのところで溶融設備について、交互運転といふ説明があつた。2つあつて、片方ずつといふぐらいのイメージしかわからないのだが、どういふことか、交互運転といふのはどういふものか。

事務局： 焼却炉は、2つ合わせて焼却能力240t/24hがあり、対して溶融炉1炉につき24t/24hまでの溶融能力がある。溶融炉は2台据えつけられている。

そちらを1号、2号といふ形で、交互に運転させている。溶融の処理能力のほう焼却炉から出てくる灰の量より多いので、どうしても灰がなくなつてしまう。

ということだったん溶融炉をとめて灰をためておく期間がある。そういう形でマツチ運転みたいな形を行っている。

評価員： たまるというのは何か。たまるまでは片方は使わないのか。

事務局： 両方使わない。1号を運転して、灰がなくなれば1号をとめる。灰がたまるのを待って2号を動かして灰がなくなれば2号をとめる。そういう形で交互に運転している。

評価員： では、運転しない期間というのが出てくる。

事務局： そうである。運転していないときが出てくるけれど、2つ溶融炉があっても整備のほうに手間がかかるので、とまっているときは炉の整備、附帯設備の整備を行っている。

評価員： ここでは、それについての提案をお尋ねということか。

事務局： そうである。

評価員： この全体的な評価点の配分は今のところ価格評価80点、技術的評価100点、社会的価値評価20点というのは、まさにガイドラインどおりという説明で伺ったとおりでいいか。

事務局： そうである。

評価員： 22分の12ページのところで、運転作業員の安全確保や、良好な労働環境の確保ということがある。例えば、清掃工場の作業環境の測定をして、一定の法定水準内にあるということを確認するのは発注者のほうだったと思う。

受託する事業者のほうで環境測定するというのは、何と云うのか、受託してからの良好な環境というのは当然、事業展開上出てくるわけだから、それを一定水準をキープするというのはある。しかし、もともと、委託する前提として、そういう異常な物質を発生させないプラントであるとか、そういう一定の水準の枠の中におさまる作業環境だということ測定して事業者に渡す責任は、市のほうにあるのではないかと考える。

ただ、今既に事業者が受託されているということなので、その辺はどういうふうにされているのか。例えば清掃工場、プラントの稼働とは少し違うがある市ではそのプラントの工場の中に分別、手作業で缶とかビンとかを知的障害の方なんかで分別する作業なんかをさせているところがある。その場合は騒音とか粉じんとかが一定程度、法定の中におさまるようにして発注するのは市の側にあるというふうに理解している。その辺も、特にプラントのことについて、受託する側がどこまで責任を負うのかということをお聞きしたい。

事務局： 環境測定は、また別の委託で行っている。また、防じんマスクとか、そういうものが必要なところは、安全防具を着用してもらってエリアに指定させていただいている。

評価員： それは、受注者がそういうものを買ったりして、ちゃんと職員に与えよということか。

事務局： 防じんマスクとか、防護服関係は受注者が用意することになっている。

評価員： では、用具は受注者が用意する。適用するルールは、この場所は管理エリアだからちゃんとこういうふうなヘルメットを絶対着用とか、マスクは着用とかいうルールについては、枚方市のほうで決められるということか。

事務局： そうである。清掃工場は、24時間稼働している。そして設備の修理とか故障とか、場所によっては日々の清掃等が必要な箇所も出るので、そういった整備ものや清掃関

係は、受注者のほうでお願いしている状況である。

評価員： 先ほど質問に答えた部分で、都市ごみであれば、どんなものも大概のものは大丈夫でしょうと言ってしまったが、この仕様書を拝見すると、仕様書の18ページの一番上の表で、3.3.1 運転管理条件(1) 処理対象ごみ及び搬出物—処理対象ごみは「枚方市から排出される一般廃棄物、及びその他発注者が搬入を認めた廃棄物。」とか、同じく21ページには破碎の対象物を書いてあるが、その質的なものは、これ以上は述べられていない。

一方で出ていく側は、例えばフェニックスの受け入れ基準だとか、これを守らなければいけないみたいなことがあって、入ってくるものにはそんなに制約がないけど、出ていくものに関しては制約を求めるといった感じになっている面がちょっとあると思ったのだが。

事務局： それはどういうことか。つまり殺生やないかということか。

評価員： そうである。そんなに変なものが搬入はされないということにはなっているかと思うが、ついこの間の神戸のほうでは、一般廃棄物として何か薬物が出されたとかもあった。これは解釈の問題で、本当は廃産なので産業廃棄物でよかったのだろうが、事業活動に伴わないという解釈をされたのかと思うが、この辺りのことはどうか。

事務局： 枚方市としては、一般家庭から排出されるものを収集して処理するという中で、1つは粗大ごみ等々に関しては、処理困難物とかそういうものは受け入れできませんと、市民の方にも周知している。その中で、どこまでを制限をかけられるのかなという部分もある。

評価員： まあ、より制限をかけるということが難しいのは理解できる。ちょっとそういうこともあるから要注意してもらいたい。

評価員： 決定基準の22分の12ページで、加点の方法表を見ると、業務提案書の内容ということで、これは任意の様式というものを提出していただくということだが、仕様書に沿った具体的な内容のものについては3点、より効果的なものについては2点加点をするところがある。

ここで個別点合計5点だが、ここはすごくアバウト、大まか過ぎという印象を受けた。何かこうチェックシート、リストみたいなものがあって、最低限こういうものがあれば5点にするとかそういうことではないのか。提案書の印象によって幅が出てくるような気もするので、どうか。

事務局： より効果的というのは、ちょっとアバウトということか。

評価員： 任意の提案書を出してもらうわけであるが、そこから労働環境のものをくみとって5点という数字の評価をする。何をどういう・どういうことが最低限盛り込まれていたら評価されるのか。そういう項目があるのか。

運転作業員の安全確保とか、良好な労働環境の確保ということだが、実際にはどこの部分を指すのか。もう少し評価に誤差が生じないようなツールみたいなものがあつたらいいのではないのかというのがちょっと疑問である。

評価員： もし何か想定しておられたら、お教えてください。

事務局： 実際今の業務では、2カ月に1回か、1カ月に1回ぐらい安全パトロール、受注者のほうで行ってもらっている。それに関して報告書等もいただいている。その様式等と、そういう安全に関するチェックシートがあれば評価できるのではないかと考える。

評価員： 具体的には安全パトロールみたいなこととは、どんなことを行うのか。

事務局： 工場の中なので、100%安全というところはない。点検通路とかに足元に邪魔なものはないとか、ちゃんと整備道具等はちゃんと整理整頓されているか、そういうところをチェックしてもらっている。

評価員： それは、事業者本人が行っているのか。

事務局： そうである。年に1回は市側が工場の中を安全パトロールしている。

評価員： それは、抜き打ち検査か。

事務局： 抜き打ちでやったり、報告して実施したりしている。

評価員： 事業所の中は、足元に危険なものが何かあって作業がしにくくなるのかいうのを防ぐためにきちんとするというのは、当然のことである。だけど、当然のことができてないと困るからそういう安全パトロールという形で事業所の中をより安全な体制をつくっていくためにする。安全対策として、それは当然、そこで事業をやっている方が毎日されるべきものである。

評価員： 労働安全衛生法で言えば、安全衛生委員会を月1回必ず開いているかどうかとか。慣れが出てくると本当に爆発とかいろんなものを誘因することにつながりかねない。具体的にどこを見て5点とするのか、他の評価項目を見ているとかなり詳しくなっているけども、ここの部分がすごくちょっと緩いなという印象を受けた。

様式を見ていないが、業務提案書に最低限こういう項目を盛り込んだものを任意の様式で求めるのか。任意の様式で、中身もいい提案ということで、評価するほうも大変かなというような印象を受ける。

例えば、労働環境ではなく、研修の関係かと思うが、この仕様書の15ページを見ると、その2の8ですか、業務従事者の服というのがある。「2.8業務従事者の服務

(1) 受注者は、従事者に安全かつ清潔な統一した衣服を着用させ、業務中は名札等により従事者であることを明らかにすること。また、常に勤務者名が中央制御室にて把握できるようにしておくこと。

(2) 従事者は、作業上義務付けられた安全用具、ヘルメット、防塵・防毒マスク、作業服、作業靴（安全靴）等を使用し又は着用して作業にあたること。」

これは第2号のところは、もうストレートに安全確保に通ずることだと思う。

だから就業規則の服務規律の中で、そういうことをちゃんと守れということが明記されているかどうかいうことをチェックするというのも1つのやり方かなというように思う。チェックする方法が幾つか考えられるが、この加点方法のところ、具体的には5点、3点、2点をどういうふうにするのか説明を求められたときに、逆に困られるのではないかなという気がした。

評価員： 恐らく事業者が、就業規則の細かくそういうことを、決めているとことそうでないことというのがあるだろうから、その辺はもしかしたらチェックの対象として使えるのではないか。

評価員： そうである。安全作業基準みたいなもの各社でも設けておられると思う。

事務局： 持ち帰らせていただき、検討する。

評価員： よろしく願います。

□社会的価値評価の評価項目について

評価員： 社会的価値評価については、たくさん項目がある中で、今回「(1)多様な雇用及び雇用環境に関する取組み、(2)男女共同参画への取組み、(3)人権啓発の取組み」に限定している。例えば、いろんな基準の中には環境保全の取組みとか、地域経済への貢献とか、いろんな項目があるけれど、それを入れていない理由は何かあるのか。

事務局： 理由というか、社会的価値評価の20点という配点において、評価の対象項目を、一定義務付けされている項目のみを抽出した形で設定している。言われているみたいに全部を入れようとするれば、入れることはできるが、配点がゼロコンマ何点などになり細かくなり過ぎてしまう。一定どのような事業者であっても、法律的なものがかかってくるということから、義務付けられる項目に絞って、ガイドラインの中でもその「社会的価値評価配点20点」の区分の設定をしている。

ISOなどは、一応特に法律上認証取得しなければならないということではない。対して、障害者の雇用率とか、子育て規定等は、どのような事業者にもかかってくるので、そういった項目に絞っている。

評価員： 今の話、例えば環境保全だったら、この仕事自体が環境保全のための仕事であるということで、この仕様書どおりに仕事をしたらそれが環境保全に資するということになると思う。それ以外の部分で言うと、例えば通勤に車を使わない、なるべく公共交通手段でと言っても、立地場所的にやはり限界もある。今言われたISO14000という会社として取得するみたいな話でも、環境に配慮した会社ですよというアピールはあるかとは思いますが、枚方市役所自体がもうやめられているものをちょっと載せるのもどうかということで、それはなくていいのかなと思う。

事務局： もともと、配点の区分を三段階にわけたときの発想は、20点の小さい枠だったので、発注ごとにいろいろな項目からそれぞれ選択させてしまうと、この業務はなぜこの項目を選択したのか等、ばらつきがいろいろ出てきたら困るということであった。20点分だけ選択するということになるが、そうしたらこの業務はこれとこれを選ぶが、こっちはこれとこれを選ぶ。なぜ、ばらばらなのかということの説明求められるので、それであれば、主に法令に義務付けがあるとかそういったもので基本、選択するとこの20点になり、これらの項目で収まる。

評価員： そうすると、20点満点バージョンだったらこのパターンに収まるのか。

評価員： そうである。大体共通していける。あまりにもばらばらでは、業者の得意・不得意も出てしまうので、なぜこの業務はこっちが入っていて、こっちは入っていないのかとなってしまふ。そういったことを回避するため、法的義務があるものに着眼して、項目を選択している。

ばらついて、説明がしんどいということが始まりで、どこに絞るかとなったら法令で定めたもので絞る。全部を入れると、1項目の点数が非常に小さな数字になるので、この項目数で絞っている。

評価員： 男女共同参画の取組みの配点がだいぶ高く11点あり、それはとてもいいと思うが、

ただ、「①育児・介護制度への取組み」と「②仕事と子育ての両立支援」の項目とは、かなり重なっている部分もあるので、これらの項目それぞれが4点ずつというのはどうなのか疑問に思った。その部分を別の項目に充てるのも、あり得るのかなと思って質問させてもらった。

事務局： 両項目は、割と近い話ではある。点数の割振りは、項目だけ大体共通して発注しておけば、その発注所管部署が子育ての部署であれば、その項目の点数を上げるとか、20点の幅なのでその程度の対応で、項目だけは合わせておこうということを考えている。

評価員： 直接関係あるかは分からないが、例えば育児・介護休暇をとるという話であれば、その予定価格のほうの積算のときに、休暇を取得してやっていっていきけるような金額で積算されているのかどうか、ちょっとその辺が気になる。

事務局： 積算の中で、休暇、有給分の費用をみているのかということか。

評価員： そうである。そうでないと、休暇をとりたくてもお金がないからとれないよという話にもなるのではないか。

事務局： 積算は、労働時間で積算していくはずだが。

事務局： そうである。一応積算自体が設定人数掛ける単価になっている。有給休暇とられたらほかの従業員を雇うとかになれば、二重にはなるかと思うが、その辺は経費のほうに含んでいたかと思う。（※会議後半、内容確認の上、介護休暇等の経費については設計には含んでいないと訂正を行った。）

事務局： 経費でみているというのは、間違いないのか。

評価員： 本気でやるのだったら、市から出す分を上乗せしてとか、何かしないとイケないのではないか。

評価員： どうも見方がちょっと勘違いしているかもしれないが、その企業が独自にそれらの制度を補償するという点に評価を与えるものである。この業務の積算に見込んでいるから取り組むということではなく、もともとそういうのをうちはきちんと有給という制度で取り組んでいますよということの評価するものである。

事務局： 若干でも社会的に寄与する企業が増えてくるように、入札参加するのにそういう制度をこしらえてくることを評価するということだと考えている。

事務局： それは、積算の経費上入っているものなのか。

事務局： 意表を突いた質問であり、ちょっと今工事の担当に聞きに行ってもいい。国の公共発注の積算基準に入っているのか。委託はなかなか積算基準というものができてないので、設計・役務とか、また工事とかであれば国が示している積算基準があるので、そこに入っているのか。ただ、大体は、価格競争の場合である。

評価員： 有給分も積算上みているのかということであるが、これは、会社の制度についての評価であって、本案件の現場についてだけ聞いているのではないはずである。

事務局： ない。だから会社としてどうかというところを求めないといけない。

評価員： 例えば受注した会社が、この清掃工場の現場での原価としてその中で完結する部分と、対して会社として一般管理費的などところで面倒を見ている部分とがある。

事務局： 今、評価のところと分けて考えると入札の金額に入ってくる。この金額に有給分が入ってくるのかということである。

評価員： 予定価格に入っているけれども、こういう有給制度もやってないから安くなってしまいうんだみたいな、やりくりはどうなのか。いいのか。

事務局： 評価と積算はまた別だと思われる。ただ、積算基準がどうなのか確認できていないのが、通常は価格で設計を組む。しかし、この評価項目に対して、相手方がどう出るのかわからないので、基本、積算基準では反映していない。

事務局： 通常は、仕様書上の積算が設計価格になる。例えば相手の評価の中で、ちょっとお金のかかるこういう体制でいく。いわゆる競争なので、これで幾らだということは、この価格で入ったら別にこの価格よりプラスアルファでも安い。その分は、いわゆる経営努力とか自社の利益分を削ってでもやるという価格の部分である。

評価員： 通常の入札だったら、そう言いやすいと思う。そういう取組みは全然やってませんよみたいな話になる。しかし、総合評価の場合だったら、取り組んでいるから高いという部分を評価しましょうみたいな話になってくる。

事務局： 価格競争の中で言うと、それらの取組に係る費用をプラスしての価格までは見ていかなければならないわけである。

評価員： 発注する市の姿勢からしたら、どうなのかという意味である。

事務局： そういう意味での評価をしていかないといけないわけではあるが、前にも言われたが、「価格で安いんじゃないなくて、高くてもこれだけのことをやっているから、価格もこれだけ上がっている。そこの差を見て実質どっちがいいのか」ということがあった。

事務局： 相手方から入札価格の内訳を出してもらって、どういう中味でこの入札額となったか、詳細なものを出してもらわないと判断できない。

事務局： そうなると、総合評価はやはり価格競争入札である。価格も競争し、それ以外の項目、提案でも競争し、全部で一番有利なものを審査するというもの。

対して、今言われた分はどっちかということ、プロポーザル方式のことで、提案よりもあなたの会社を選びますというもの。会社を選ぶときに、一応参考に価格を出させるプロポーザル方式がある。その場合、価格の内訳はどうかと、どういう仕組みでこの積算をしているのか。他の項目等も併せてそれらを点数評価して、価格だけでは契約しないけれどもあなたを選びます。これだけきちんとやっているところであれば、この業務について、もう一度、再度の見積もりを持って来てもらうというのが、プロポーザル方式である。

事務局： 実際難しいが、本来はそういう姿なのかもしれない。

評価員： 疑問に思って気になったことである。

事務局： 法律上では、総合評価一般競争入札というのは、価格とそれ以外のものでも最も有利なものということは、価格はやっぱり価格で、それ以外はそれ以外で合わせて一番、最も有利であるものと契約するという考え方である。

価格評価の中でそこまで評価をして、提案とで有利と捉えるのか。そうなるとまた詳細な基準・高度な基準が必要になってくる。価格でもその内訳を出させて、制度を見て、これだけ費用をみている。提案はまたそれ以上を求めるのか。すごく難しいところである。

事務局： 難しいけれど、設計案件などで行うコンペに近い。この金額で、どれだけやってくれますか。そういう制度に近い。こっちは業者はこれだけしかできないが、うちはこま

でできる。

いまの総合評価は、調査基準価格を設けているので、有効応札額の平均85%を下回ったら失格となり、調査基準価格を下回り調査をするといっても、どちらか言えば最低賃金は守られているかとか、必要な経費はみているかという大ざっぱな調査しか行わない。制度の中身の有給分の費用までは、詳しくは調べない。最低限は確保されているということまでの調査しかしないので、この点については調査研究が必要なかもしれない。

評価員： 今言われているところの、その価格と評価の問題の関連の難しさというものを考えたときに、問題提起・検討ということで合わせて、一つ申し上げる。先ほどの決定基準の22分の12ページの労働環境のところである。

例えば年休の消化率、実績を上げてくださいと。仮に任意だけれども、最低限こういう項目はその中に盛り込んでくださいということで、年休の消化率みたい目標値を設定してもらおう。これも、今受注している事業者には消化率というのは出せても、これから新たに参入する受注者の消化率というのはなかなか難しいかもしれないが、希望として人事管理上は従業員に最低有給取得率50%なり100%までの数値を書いてくれば、取得させるという宣言みたいな位置づけにはできると思う。それで、例えばモニタリングのとき、事業評価されるときに、その従業員の方の出勤簿と賃金台帳を出してもらい、その出勤簿の中に年休というのが入っていて、かつ賃金がきちっと払われているかどうかということが、モニタリング評価のときに確認できるということも、評価の技術の面では可能ではないかなということをお願いしたい。

事務局： また参考にさせていただく。

評価員： 今お尋ねの件としては、そもそも例えばこういう取り組みができなくらいの予定価格なのに、それを決定基準にするのはどうなのかということか。

評価員： そうである。そこを積み上げなくてよいのかなと思う。

評価員： そこまでは必要ないだろうと思われる。評価するのも、今まで、実績を中心にしてきた。

事務局： これを前向きにやっていると、これらのことを取り組むのに価格の積算に入っているのかという、今の問題が出てくる。そうすると、価格内訳を出させて、この項目についてどれだけの費用でいけるのかということの評価することになってくる。そうすると価格としてきちんとみているのかということが出てくるし、評価の対象が実績ではなくて、今後の業務の実行性になってしまう。

このことは、調査研究課題とさせていただきたい。

評価員： 決定基準22分の19ページ「育児・介護休暇及び休業制度の社内規定の内容を評価する」のところで、用語の話になる。

以前も発言したように記憶しているが、育児・介護の休暇及び休業制度とあるが、育児休暇というのは、いわゆる民間の事業所で適用されている育児休業とまた意味が違う。

また、介護休暇というのも育児・介護休業というので休業という言葉を使っていて、

公務員の場合は育児・介護休暇というふうに言っている。民間で言う介護休暇というのは、別のものを指す。公務員では介護休暇といいと、民間の介護休業と同じく、最大93日の休業という介護のための休みのこと指しているが、介護休暇というのは、民間の場合で言うと、これは介護休業ではないけれども、例えば父とか母を通院のために送り迎えするために休暇をとるということで、新しくできたメニューである。

なので、細かなことを言うと公務員で言われている介護休暇と民間で言っている介護休暇中身が違う。一般市民の方から見たらどちらでもいっしょということになってしまうので、あんまりこだわらなくてもいいのかなとも思ったりもするが。

厳密に言うと、ちょっと中身が違う用語が使われている。

事務局： ここで休暇制度を設けていることはいいことであると、評価するのは別にかまわないことである。

評価員： だからいい。ところが指している中身が違うので、市の職員の方が答える中身と、相手が聞いてくる中身にズレが生じるのは、どうかということである。

事務局： そこは注意しなければならないということである。

事務局： 一応これについては、以前平成24年の7月1日に改正、育児・介護休業法が全面施行になって、従業員数が100人以下の事業主についても、厚生労働省のパンフレットにもある「短時間勤務制度、所定外労働の制限、介護休暇」の3つは義務付けられますよということ、かなり大きく取り上げられている。通常の育休とかもそれにプラスして、この「短時間勤務制度、所定外労働の制限・介護休暇」について具体的に示されていなければ、評価の内容として、評価ができませんということで整理をかけた。

評価員： 民間適用される法的な制度としては育児休暇というのは存在しない。介護休業と介護休暇は両方とも存在する。

事務局： 今言われたのは、そこに育児休暇と民間でいう育児休暇と違うということか。

評価員： 本当に細かいことを言えばそういうことである。

事務局： 評価の項目としては特に問題ないか。

そういう制度があるということを評価したけど、「休業」であっても「休暇」であっても並列して評価するときは、「休業」と「休暇」は、内容が違うとしてやっぱり「差」は付けるべきか。

評価員： 法律用語が違うということ、用語が違うということは中身が違っていることが出てくるので、混乱しないためには、用語の統一をする。

事務局： 統一というのは、休業のほうになるのか。例えば、その統一ということであれば、決定基準22分の19ページとこの書き方とすれば、どういう書き方になるのか。

評価員： 一番無難なのは、育児・介護の休業制度等の、「休暇及び」を削除しても十分意味は通ずると思われる。介護休暇というのは、民間の事業所で適応される93日の介護休業とは別個に介護する家族のための通院のとかのために使う、そういう休暇メニューを新しくスタートさせたものである。

事務局： 新しく法改正されて、そういった介護の休暇も法の中へ入れたという改正がなされたということ。

評価員： 今のお話だったら、休暇とここに入っているけど、それを評価しましょうということ、いいのではないかな。

評価員： どちらにせよ、こういうことを評価するというのであれば、休暇及び休業制度等と言っておけばもう全部いける。その片一方にすると、その片一方を中心になってしまうけど。

評価員： いや、それは等の中に、介護休業の中に介護休暇も含まれているわけである。ところが、育児休暇という法的な概念がない。

事務局： 確かに、今、法を見ると、介護休暇は改正で項目が入った。育児休暇はない。休暇という言葉と休業という言葉のあやであって、問題はない。

評価員： ただ、マニアックなことを言うと、そういうことになってしまう可能性がある。その説明がちゃんと明確にしておかねばならないということである。

事務局： ただ、評価は問題ない。適用法が違うのは、民間の言葉と介護休業の言葉が入っていない。これはまあ、こちらがきちんと認識しておかねばならない。

評価するということについて、特に問題ないということであればね、このままの並列表記でいいと考える。

評価員： 労働義務のある日を法定またはその会社で所定の休む休暇の権利を行使することによって労働義務が免除される日のことを休暇と言っている。本来は、休業というのは使用者側の都合で休んでくださいというのが休業と言われていたわけである。

ところが、育児・介護休業法ができてから、育児・介護休暇制度というのではなしに休業法にしてしまっているから概念が交差してしまった。

評価員： より使いやすいように、その表現を具体化する或いは、もともと法の表現みたいものを優先するかどうか等を若干検討してもらおうということをお願いする。

事務局： はい、規定はもう少し整理しなければならない。評価はいいということでこのままとさせていただきます。

評価員： 戻って仕様のほうの11ページで、これはちょっと気になることである。1.13「次期受注者への技術指導及び業務引継」というのは、前も言ったかもしれないが、ノウハウとして得たものも、こう教えてしまうのかということをやっと気にしている。この部分は、本来は市の責任で次期受注者にはちゃんと説明しないといけないのではないのか。そしてそのサポートや支援とかは、やってもらっていい。

その全部こういう引継ぎの仕事はもうお任せよというみたいに書かれるともものすごくひっかかる。例えばそのタイトルも、「次期受注者に対して発注者が行う技術指導及び業務説明の支援」ぐらいにすると、主は発注者側がちゃんとこういう次期受注者への説明ということの責任を持ちますよとなり、でもそのサポートはしてもらいますということになると思う。

そうでないと発注者として何をするのか、次期受注者に対して何にも説明しないのかということになる。これは意見として申し上げておく。

評価員： 決定基準の22分の7ページのところに関係する話か。

評価員： そうである。その業務引継に関する提案にかかってくる話である。だからこの考え等を出してもらおうのはいいと思うが、そもそもの市がやはりこの引継の説明を行うべきである。次期受注者に対してちゃんと説明するのはやはり市の責任じゃないですかと思う。そして、それを支援してくださいというのはいいと思う。例えばずっとやっておら

れた従来のところが新たな受注者に、つまりこの総合評価において、よりよいと評価された別の会社に対して指導するのかみたいな話は、おかしい。

評価員： なるほど。例えば、業務引継とは具体的にどういうことが想定されているのか。

事務局： 運転の実務に関してもそうであるし、機械の整備関係である。特に本件の工場は溶融炉がついているので、その短い停止期間に整備も行わなければならないということもあり、かなりの技術が必要である。今現在、他市の工場で溶融炉を設置してはいるが、その運用をやめているところも多々あるということで、市の職員に関してもそこまでの技術指導ができる者がいない。

どうしても現行の受注業者の指導が必要というところである。そこは、当然勝手にやっってくださいとはならない。発注者としての市のほうが主導になって引継ぎをしていただくという形、項目(1)の2行目に「発注者と協議の上」ということでそう書かしていただいている。

評価員： 先ほども言ったことをもう一回言うと、タイトルとして「次期受注者に対して発注者が行う技術指導及び業務説明の支援」にしておいたら、というかそういう姿勢で臨んでいただけたらいいのではないか。

事務局： その専門的な技術の部分は、確かに法律上も委託できるとなっている。特に技術的な専門性の高いもの、検査でも専門のものはやはり委託をしないと実施できない。でも、最終的には委託者の責任は逃れられない。

だから折衷案をとるなら、例えば市の「総括的な監督の元に受注者は引き継ぎを行う」とか、何かその様な内容であれば、市の責任もきちんと表現しきれのではないか。支援というか、ちょっと本音がやっぱり表れている。

専門業者でないとできないこと・細かい技術的なこと、本当の専門的な業務は委託できるので、もちろんそのためにアウトソーシングしている。市の職員にはそんな専門性持つ者がいない。特に本件の最新鋭のプラントなどは、例えばメーカーの指示を受けなければできないとなれば、委託するしかない。

ただ、市の姿勢としては、市が絶対な委託者としての総合的な責任を持っているのは持っている。

評価員： いや、それと、その時期受注者を決めるときにやっぱりそちらのほう、別の会社のほうが優秀であるというふうなことで決めているわけである。なのに教えないといけないという状況というのが、おかしいのではないかということである。

事務局： 今言われたのもてき面かなと思われる。表記の仕方としては発注者支援という形が一番、ベストになる。

設計でも工事監理でも、今言われたみたいに委託するけど、発注者支援になる。

ただ、あまりにも専門的な部分ということである。

評価員： いや、だから、ふだんの運転管理は、その専門のところやっただいていいけど、この引継については、発注者が主体になるべきなのではないか。

事務局： 引継の事項には、もちろんその専門性の高いことが入ってくるのだから、結局それが大事な引継ぎ事項に入ってくるのではないか。

評価員： 細かい点というか、その技術指導というのは、どの程度の技術指導を求められているのか。運転の計画とか、それに対する記録とか資料があれば大体どんなことをやってお

るのかというのは、次期受注者の方も分かる。その炉の動かし方とか、炉の動くサインとかも、今までの運転計画等で大体わかるのではないかと思う。

気になるのは、その技術指導の部分で、どこまでのことを指すのか。例えば炉を動かしながら、この点はここまできたらちょっと温度を低めにして動かさないと炉が痛むみたいな、そんなノウハウのところまで教えることは恐らくないのではないかと思う。

事務局：そこは発注担当課からよく説明しておいた方がよいと思う。その高度の技術というものを含んでやってもらうのに、相当微妙な炉の状況を見ながら運転しなければならないものとは、どんな技術なのかの議論は出てくる。

評価員：高度な技術的な経験がものをいうふうなところがあったりすると、それはそれで、その主任さんを引き抜くということもあるのかなと思う。

事務局：いや、その辺は、よほどでないとしないとと思う。

評価員：それを、知っている者を次の会社が、引き抜いたりする。ただまあ、必ずしもそうされるとは限らないし、そんな中で次の会社に移って来てくれば一番いいのかもしれないが、そうなるとは限らない。

事務局：逆を言えば、本当に問い詰めたら、この人を直接雇用するよということになるわけである。その人を職員・技術者として雇用せよと。そういうケースはよくあるが、今は、それはなかなかしない。本当は、職員として、その者が知っているノウハウ・それだけの経験を持っているのだから特別職なり技術職として雇用しておくということかもしれないが、今は、委託というアウトソーシングで行っている。

また、ここで「高度さ」の説明をしておくということ、どんな微妙な運用上のことがあるのか等を説明しておくべきである。それは、炉を見ながら火の状況によったらこうしなければならないとか、それだけ高度な操作をしないと、影響が出るなどといったことがあったと思う。

提案では厳しい項目を求めているので、例でも挙げてわかりやすく「高度さ」の説明をする必要はあるだろう。そうでなければ、発注者支援ということが、一番妥当である。本来、委員が今言われたのはそういうことである。市が責任を負って、だから当然、前受注者が居なくてもできるぐらいでないと、本来の監督の指導ができない。また、そうでないと、ごまかされても分らないということになる。

事務局：例として、焼却炉の運転業法で、ささいな判断違いとか、その操作法の間違いとかから、甚大な事故とか人身事故に直結することもあると思う。なので、こちらとしては、なかなか難しい問題かもしれないが、ノウハウの全てを引き継いでいただくということにと申している。その安全管理からの面でも、やはり全てを引き継いでいただく形になると思われる。

事務局：では、その感じであればもう発注者支援という言葉かえてもいいのではないか。

炎の色や温度の具合を見て、どのタイミングで薬品を入れるのであるとか、それが狂うと全然、燃焼量が違って来るなど影響があるということであった。なので、最初メーカーを呼んでのノウハウ研修をさせたり、従事者の半数以上を出席させてということも行っていた。

仕様書のことなので、また検討させて、結局こうなりましたということ報告してもらおうようにする。

評価員： 今言われている発注者の方が、次期受注者に説明するのが基本だと思う。今まででは従前の受注者が、仕事はとられて、次の事業者にフラットな気持ちで、引き継ぎなんて普通はできないと思う。それを次期受注者に、市が課すとまた別の問題が出てくると思う。総合評価制度というのは、この基本的なプラントを稼働させていく技術、それを行い得る能力があるということを見る。だから、引き継ぎについては、それこそ市と従前の受注者が、この手順・決まりについてはここをぜひ、気をつけてもらってくださいという、ことで、引き継がせる。それは、やはり市の方が主導するという話だと思う。

事務局： 確かに、引継ぎの内容の評価というのはおかしいのはおかしい。こうすること・きちんと引き継ぎマニュアルをつくっておいて正確に、その通りやってくださいというのはわかるが。

評価員： 事業者が代わる場合、普通は、仕事をとられた会社はとった会社にそういう形でいろんななかかわりもつということは、通常は無いのではないかというふうに思う。むしろ逆にそういう企業には接触させないで、委託する側・市側が、責任を持って話をつけるというのが基本的なところじゃないかなと思う。だから、ちょっとその点も、先ほどの話を引き継いでもらって検討してもらったらいい。

評価員： 今までいろいろと御意見をいただいたが、特に評価項目・決定基準のところ、そのものを変えないといけないというところはなかったが、具体的にもうちょっと詰めて考えていただいたほうがいいのではないかというところがあったので、その辺について検討方よろしく願います。

また、後のほうで仕様書にかかわる話っていうのは、恐らくこういうプラントの運転管理の委託にかかわるかなり本質的な話になると思われるので、それをどういうふうな加減で持っていくかというのが恐らく非常に苦労されているところであると思われる。よって、その点について、仕様内容をこういうふうにしたということがあれば、またお知らせいただくということでもよろしく願います。

事務局： 1つ報告させていただく。先ほど経費の中に介護休暇等の経費ついて、設計の中に入っているのかとの問い合わせがあった件については、調べてみると、設計段階では含んでいないということでした。

評価員： はい、分かりました。ここまで、まだ進んでないということで、またそれも我々も勉強しないといけないところであると思われる。

評価員： それでは、きょうの意見等を踏まえて、落札者決定基準案に沿って、手続を進めていただくということでもよろしいか。

では、よろしく願います。

② 落札者の決定に係る意見聴取について

地方自治法施行令に基づき、落札者を決定しようとするときに改めて意見を聴く必要がある

かどうかについて意見を聴くものとし、改めて意見を聴く必要があると述べられた場合は、落札者を決定するときに、あらかじめ、学識経験者の意見を聴かなければならないとされている。よって、落札者の決定に関して、評価員の意見聴取をする必要があるかどうかについて、審議した。

評価員： 一社だったらもういいのではないか。

事務局： 総合評価一般競争入札の理論上は、一社だったとしても、これは履行させられないと、意見を聴いて判断できる理屈になっている。

※ 審議した結果、評価員会議は、「落札者の決定に関して意見を述べる」と決定した。

●案件(3) その他

今後のスケジュールについて、事務局から説明を受けた。

《閉会》