造林事業及び素材生産事業に関する一般競争（非総合評価落札方式）入札及び総合評価落札方式における改正点

参考

北海道森林管理局

改正点１（一般競争（非総合評価）入札・総合評価落札方式共通）【配置予定技術者（現場代理人）の実績】

従来は、配置予定技術者の保有資格について、入札参加者が直接雇用する技術者であるとともに、当該事業と同種事業である「造林」か「素材生産」に3年以上（過去15年間）従事していることが資格条件であったが、改正後は、技術者と位置付けされる資格を定め、その資格の保有状況を優先し、保有がない場合に「造林」・「素材生産」の実績は問わない森林整備事業としての過去の実績（年数等は従前同様）により資格の有無について確認することへ改正（配置予定技術者（現場代理人）の資格要件の拡大）。

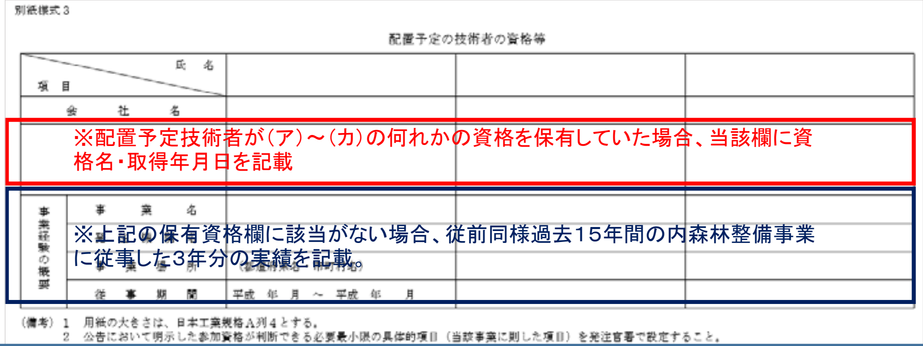
公告例参考

新

当該事業に配置を予定する技術者にあっては、入札参加者が直接雇用しており、技術者の資格のいずれか（次に掲げる（ア）から（カ）まで）を有していること。
（ア）技術士（林業、森林土木、林産等）
（イ）林業技士（林業経営、林業機械、森林土木、森林評価等）
（ウ）フォレストマネージャー
（エ）フォレストリーダー
（オ）フォレストワーカー（林業作業士）
（カ）青年林業士
なお、上記の資格を有しない場合、平成〇年４月１日から平成〇年３月３１日まで〔過去１５年〕に造林、または素材生産である森林整備事業（国有林野事業の発注以外の事業を含み、元請・下請として完成、引き渡しが完了した代表的なもの（事業規模の大きいもの）のうち次の優先順位（（ア）現場代理人として経験した事業（イ）現場代理人以外で経験した事業）に基づくこと。）に3年以上〔連続した3年である必要はない〕従事しており、事業の適正な実施が見込める者であること。

旧

当該事業に配置を予定する技術者にあっては、入札参加者が直接雇用する技術者であるとともに、当該事業と同種事業である「〇〇」〔造林か素材生産に限定〕に3年以上従事しており、事業の適正な実施が見込める者であること。


別紙様式３
配置予定の技術者の資格等
項目 ／ 氏名
会社名
※配置予定技術者が（ア）～（カ）の何れかの資格を保有していた場合、当該欄に資格名・取得年月日を記載
事業経験の概要　事業名
※上記の保有資格欄に該当がない場合、従前同様過去15年間の内森林整備事業に従事した3年分の実績を記載。
従事期間　平成　年　月　～　平成　年　月
（備考）１　用紙の大きさは、日本工業規格Ａ列４とする。
２　公告において明示した参加資格が判断できる必要最小限の具体的項目（当該事業に則した項目）を発注官署で設定すること。

配置予定技術者の資格要件の拡大に伴い、入札参加資格申請様式3の記載方式は次のとおり

① 現場代理人が保有する技術者としての資格において、保有している全ての資格を記載し、当該資格の認定書等を添付。

② ①の資格欄に該当がない場合、森林整備事業（造林、素材生産は問わない）に従事した過去の実績（過去15年間のうち3年従事した実績）①欄の記載がある場合、当該欄への記載、資料の添付は不要。

改正点2（総合評価落札方式）【ワーク･ライフ･バランスの取組み評価】

従来、若手雇用･女性登用の促進を目的に定めていた①若手技術者等の登用･育成の促進、②女性技術者等の登用促進に対する取組に加え、①若者雇用促進法に基づく「ユースエール認定企業」、②女性雇用推進法に基づく「えるぼし認定企業」、③次世代法に基づく「くるみん認定企業」等を評価することに改正。
※女性活躍推進法に基づく「えるぼし認定企業」及び「次世代法に基づく「くるみん認定企業」の評価は、努力義務の企業のみ対象とする。
※従来、「地域への貢献」として項目立していたが、全てを「企業の信頼性」の項目に纏め、技術提案様式3により提出

技術提案書の内容例

新	旧
（企業の信頼性） ①ワーク･ライフ･バランス等の推進に関する指標 1）若者雇用促進法に基づく「ユースエール認定企業」の認定状況、若手技能者（30歳未満）育成への取り組み。 2）女性活躍推進法に基づく「えるぼし認定企業」の申請に係る一般事業主行動計画の策定状況、または、女性の雇用促進･職場環境づくりの取り組み実施状況。 3）次世代法に基づく「くるみん認定企業」等への認定状況。	（地域への貢献） ③若手技能者の登用、女性技術者等の登用促進に対する取組みについて記載する。

留意事項
※ワーク･ライフ･バランスの推進に係る認定企業の概要は（参考1）のとおり。
※具体的評価項目は、技術提案書作成要領及び様式3の「企業の事業実績」様式の具体的な項目による。
※申請は様式3「企業の事業実績」により行い、該当する場合は、いずれも証明資料を添付すること。
※共同事業体の場合は、代表者の該当のみ有効とする。

改正点3（総合評価落札方式）【事業に従事する作業員の雇用形態】

従来、「企業の信頼性」による「事業に従事する作業員の雇用形態（従事する作業員が直接雇用かつ常用雇用の割合が50％以上か否か）」について、様式3による「有無」のみの記載による申請としていたが、証明する資料として、様式3－1（作業従事者の雇用形態状況）を新規に作成。様式3による申請に加え、当該様式（3－1）の提出をもち評価することへ改正。

留意事項
※様式3「企業の事業実績等」により「有」として申請があったとしても新規様式（3－1）の添付がない場合、「無」として評価せざる得ないことに留意すること。
※当該様式（3－1）は、技術提案書作成様式のとおりであり、北海道森林管理局ホームページ掲載の内容を参考に作成すること。

改正点４（総合評価落札方式）【配置予定技術者（現場代理人）の資格・経験】

従来、<u>様式4で定める「配置予定技術者の資格・経験」</u>について、配置予定技術者（現場代理人）<u>以外の者</u>の資格経験の申請があった場合、区別なく申請を認めてきたが、技術提案書作成要領にあるとおり、複数の候補者を記入する場合は最も評価の低い者で審査することとしており、単体で申請される場合の優遇措置とするため、<u>改正後は、単体の申請で１人の配置予定技術者（現場代理人）による申請に限り、「法令等による資格・免許」、「森林作業道作設に関する受講の実績」、「森林分野CPD取得に関する継続教育の内容」の３項目について、配置予定技術者（現場代理人）以外の者の作業従事者の申請を認め、従前同様１人毎別様に申請された場合、評価の対象とすることに改正。</u>

単独による申請（例１）
※１人の配置予定技術者に対し、資格を保有している他の従事者の申請があった場合。

A社
- A配置予定技術者（現場代理人） — 資格なし
- 資格保有従事者別様で提出 — 資格あり

→ 保有技術を有する職員が**いる**として評価

単独による申請（例２）
※複数の配置予定技術者による申請があった場合。

A社
- A配置予定技術者（現場代理人） — 資格なし
- B配置予定技術者（現場代理人） — 資格あり
- C配置予定技術者（現場代理人） — 資格あり

→ 複数の現場代理人による申請の場合、最も評価の低い者を項目毎に審査するため資格等を有する職員が**いない**として評価

単独による申請（例３）
※複数の配置予定技術者による申請があったが、配置予定技術者に資格はなく、従事者の資格申請があった場合。

A社
- A配置予定技術者（現場代理人） — 資格なし
- B配置予定技術者（現場代理人） — 資格なし
- C配置予定技術者（現場代理人） — 資格なし
- 資格保有従事者別様で提出 — 資格あり

→ 複数の現場代理人の申請の場合は、あくまでも現場代理人による資格等の保有により評価することとし、配置予定技術者（現場代理人）以外の従事者の保有資格等は対象外であるため、資格等を有する職員が**いない**として評価

共同事業体による申請（例１）
※各社から１人づつ配置予定技術者の提出があり、資格保有の者と保有のない者の提出があった場合。

○共同事業体
- A社 — A社配置予定技術者（現場代理人） — 資格あり
- B社 — B社配置予定技術者（現場代理人） — 資格なし
- C社 — C社配置予定技術者（現場代理人） — 資格あり

→ 複数の現場代理人による申請の場合、最も評価の低い者を項目毎に審査するため資格等を有する職員が**いない**として評価

共同事業体による申請（例２）
※各社から１人づつ配置予定技術者の提出があり、１社のみ保有がない配置者が居て、従事者が保有資格申請をしてきた場合。

○共同事業体
- A社 — A社配置予定技術者（現場代理人） — 資格あり
- B社 — B社配置予定技術者（現場代理人） — 資格なし
- B社 — B社資格保有従事者別様で提出 — 資格あり
- C社 — C社配置予定技術者（現場代理人） — 資格あり

→ 複数の現場代理人の申請の場合は、あくまでも現場代理人による資格等の保有により評価することとし、配置予定技術者（現場代理人）以外の従事者の保有資格等は対象外であるため、資格等を有する職員が**いない**として評価

複数の配置予定技術者（現場代理人）の申請の場合は、評価の最も低い者により項目毎に評価。

配置予定技術者（現場代理人）以外の従事者の保有資格等についても認める事が可能であるが、単体により１人の配置予定技術者の申請の場合に限ることに留意。

（参考１）

○ワーク・ライフ・バランスの推進に係る認定企業の概要(未定稿)

認定企業	根拠法	概要
えるぼし認定企業	女性活躍推進法	平成28年4月1日から、①自社の女性の活躍状況の把握・課題分析、②行動計画の策定・届出、③情報公表などを行う必要があります。 行動計画の策定、策定した旨の届け出を行った事業主のうち女性の活躍推進に関する状況が優良な企業は都道府県労働局への申請により、厚生労働大臣の認定を受けることができます。 「・採用、・継続就業、・労働時間等の働き方、・管理職比率、・多様なキャリアコース」の5つの評価項目を満たす項目数に応じて取得できる認定段階が決まります。 （300人以下の事業主は努力義務）
くるみん認定企業、プラチナくるみん認定企業	次世代育成支援対策推進法	次世代法の有効期限が平成37年3月31日まで延長され、引き続き、労働者の仕事と子育ての両立のための雇用環境の整備や多様な労働条件の整備などについての一般事業主行動計画（・計画期間、・目標、・目標達成のための対策及び実施時期等）を策定し、都道府県労働局に届け出を行って頂く必要があります。 計画に定めた目標を一定基準満たした事業主が申請することで、認定基準に基づき都道府県労働局長の認定を受けることとなります。 （100人以下の事業主は努力義務）
ユースエール認定企業	若者雇用促進法	ユースエール認定（若者雇用促進法に基づく認定）制度は、若者の採用・育成に積極的で、若者の雇用管理の状況などが優良な中小企業を厚生労働大臣が認定する制度です。 認定に当たっては認定日における直近の事業年度で要件を満たしている必要があり、要件確認のため、事業年度修了後1ヶ月以内に確認書類を提出して頂く必要があります。 （常時雇用する労働者が300人以下の事業主が認定対象）

○国有林の造林・生産事業においてもワーク・ライフ・バランスの取組を推進する認定企業等を評価することとなり、H28年度中に総合評価の評価項目の設定を行いH29年度より導入を開始。